

ANALIZA SYSTEMU KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W MAŁOPOLSCE



[MAŁOPOLSKAUCZY.PL](https://małopolskauczy.pl)

RAPORT 2026
KRAKÓW

Województwo Małopolskie

Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego

Departament Edukacji, Zespół ds. Koordynacji i Wspierania Edukacji

Egzemplarz bezpłatny

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności, inwestycja A3.1.1. Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

Projekt: Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych.

Kraków 2026

SPIS TREŚCI

WYKAZ SKRÓTÓW	4
WSTĘP	6
1. ZAWARTOŚĆ DOKUMENTU	7
2. ŹRÓDŁA DANYCH	7
ROZDZIAŁ I: SZKOLNICTWO ZAWODOWE / BRANŻOWE W WOJEWÓDZTWIE MAŁOPOLSKIM	9
1. SZKOLNICTWO ZAWODOWE/BRANŻOWE W MAŁOPOLSCE – DANE STATYSTYCZNE	9
2. ZDAWALNOŚĆ EGZAMINÓW ZEWNĘTRZNYCH	26
ROZDZIAŁ II: SYSTEM KOORDYNACJI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W MAŁOPOLSCE – GŁÓWNE ZAŁOŻENIA I DZIAŁANIA	33
1. WSTĘP	33
2. MODERNIZACJA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W MAŁOPOLSCE	34
3. MODERNIZACJA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W MAŁOPOLSCE II	36
4. CENTRA KOMPETENCJI ZAWODOWYCH RPO WM 2014–2020	39
5. ZAWODOWA MAŁOPOLSKA	42
6. PODNIESIENIE JAKOŚCI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO – PROJEKTY FEM 2021–2027	45
7. KOORDYNACJA POLITYKI UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE	57
ROZDZIAŁ III: BRANŻOWE CENTRA UMIEJĘTNOŚCI	59
1. GŁÓWNE ZAŁOŻENIA	59
2. BCU W PRAWIE OŚWIATOWYM	60
3. KONTEKST REGIONALNY – BCU W MAŁOPOLSCE	65
4. STANDARYZACJA BCU	86
ROZDZIAŁ IV: KOMPETENCJE, DORADZTWO ZAWODOWE I WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI W SYSTEMIE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO	93
1. KOMPETENCJE UNIWERSALNE I WYZWANIA ZWIĄZANE Z DYNAMICZNYMI ZMIANAMI W GOSPODARCE	93
2. WYZWANIA WSPÓŁPRACY Z PRACODAWCAMI	97
3. RYNEK PRACY W MAŁOPOLSCE – ZAPOTRZEBOWANIE NA PRACOWNIKÓW	108
3.1. ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY SZKOLNE WEDŁUG BAROMETRU ZAWODÓW	108
3.2. ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY W MAŁOPOLSCE	114
3.3. ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY SZKOLNE W MAŁOPOLSCE	115
4. POTENCJAŁ SZKÓŁ W ODNIESIENIU DO POTRZEB REGIONALNEGO RYNKU PRACY – WYBRANE PRZYKŁADY	123
5. WYZWANIA ZWIĄZANE Z DORADZTWEM ZAWODOWYM	131
ROZDZIAŁ V: WNIOSKI I REKOMENDACJE	138
1. WNIOSKI I REKOMENDACJE	138
2. REKOMENDOWANE KIERUNKI DZIAŁAŃ	143
SPIS MAP	145
SPIS TABEL	146
SPIS WYKRESÓW	147
BIBLIOGRAFIA	151

WYKAZ SKRÓTÓW

AI – Artificial Intelligence
AR – Augmented Reality
AutoCAD – Automatic Computer-Aided Design
BCU – branżowe centra umiejętności
BHP – Bezpieczeństwo i Higiena Pracy
CAD – Computer-Aided Design
CAM – Computer-Aided Manufacturing
CKZ – Centrum Kompetencji Zawodowych
CKZiU – Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego
CNC – Computerized Numerical Control
CoVEs – Centres of Vocational Excellence
COVID – Corona Virus Disease
CRM – Customer Relationship Management
ECDL – European Computer Driving Licence
Eurostat – European Statistical Office
FEM 2021–2027 – Fundusze Europejskie dla Małopolski na lata 2021–2027
FRSE – Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji
GSI – Generatywna Sztuczna Inteligencja
IPD – Indywidualny Plan Działań
KPO – Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności
KPT – Krakowskiego Parku Technologicznego
MAG – Metal Active Gas
MCHE – Małopolska Chmura Edukacyjna
MCN Cogiteon – Małopolskie Centrum Nauki Cogiteon
MEN – Minister Edukacji i Nauki
MFIPR – Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej
MKZ – Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce
MKZ II – Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce II
MMA – Manual Metal Arc
MORR – Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy
MRP – Material Requirements Planning
MŚP – Małe i Średnie Przedsiębiorstwa

MTA – Małopolska Tarcza Antykryzysowa
NASK – Naukowa i Akademicka Sieć Komputerowa
NIK – Najwyższa Izba Kontroli
OECD – Organisation for Economic Cooperation and Development
OKE – Okręgowa Komisja Edukacyjna w Krakowie
ORE – Ośrodek Rozwoju Edukacji
ORE – Ośrodek Rozwoju Edukacji
OZE – Odnawialne Źródła Energii
PARP – Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
PARP – Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
PLC – Programmable Logic Controller
PO KL – Program Operacyjny Kapitał Ludzki
POWER – Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój
REST API – Representational State Transfer Application Programming Interface
RP – Rzeczpospolita Polska
RPO WM 2014–2020 – Regionalny Program Operacyjny Województwa Małopolskiego na lata 2014–2020
SEP – Stowarzyszenie Elektryków Polskich
SIO – Systemu Informacji Oświatowej
SPInKa – Szkolny Punkt Informacji i Kariery
STEM – Science, Technology, Engineering, Mathematics
TIG – Tungsten Inert Gas
TIK – Technologie Informacyjno-Komunikacyjne
TSL – transport, spedycja, logistyka
UDT – Urząd Dozoru Technicznego
UE - Unia Europejska
UMWM – Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego
VIP – Very Important Person
VR – Virtual Reality
VUCA – Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity
WUP – Wojewódzki Urząd Pracy
WZK – Wojewódzki Zespół Koordynacji
ZIT – Zintegrowane Inwestycje Terytorialne
ZSK – Zintegrowany System Kwalifikacji

WSTĘP

Kształcenie zawodowe stanowi jeden z kluczowych obszarów rozwoju społeczno-gospodarczego Małopolski. Region, podobnie jak cała Polska i Unia Europejska, mierzy się z dynamicznymi zmianami technologicznymi, demograficznymi i strukturalnymi, które bezpośrednio wpływają na rynek pracy, potrzeby kompetencyjne oraz sposób organizacji edukacji niezależnie od poziomu kształcenia. W tym kontekście niezbędne jest prowadzenie systematycznej diagnozy stanu szkolnictwa branżowego, jego efektywności oraz zdolności adaptacyjnej do nowych wyzwań.

Cele rozwojowe edukacji w Małopolsce (zgodnie ze *Strategią Rozwoju Województwa Małopolskiego 2030* oraz *Programem rynku pracy i edukacji „Kompetentna Małopolska”*) obejmujące wsparcie indywidualnego potencjału mieszkańców, przygotowanie kadr dla nowoczesnej gospodarki, wzmocnienie kompetencji i profesjonalizacji kadry systemu edukacji oraz budowę efektywnego systemu wsparcia instytucjonalnego – są spójne z kierunkami wyznaczanymi na poziomie krajowym i europejskim. Zbieżność ta potwierdza, że regionalna polityka edukacyjna wpisuje się w szeroki nurt działań ukierunkowanych na rozwój umiejętności, cyfryzację, transformację ekologiczną, podnoszenie jakości kształcenia zawodowego oraz przygotowanie pracowników do funkcjonowania w gospodarce opartej na wiedzy.

W Małopolsce kształcenie zawodowe od wielu lat jest obszarem intensywnego wsparcia, czego przykładem są kolejne edycje projektów mających na celu modernizację kształcenia zawodowego oraz liczne działania finansowane ze środków unijnych i regionalnych. Dzięki nim rozwinięto infrastrukturę dydaktyczną szkół, wzmocniono współpracę z przedsiębiorcami, wspierano doradztwo zawodowe, a także zainicjowano nowe formy partnerstw edukacyjno-biznesowych. Wraz z okresem programowania Unii Europejskiej 2021-2027 jak również dodatkowymi środkami unijnymi związanymi z *Krajowym Planem Odbudowy i Zwiększania Odporności* (KPO) przed regionem otworzyły się kolejne możliwości wspierania rozwoju kształcenia zawodowego, szczególnie poprzez doskonalenie kompetencji przyszłości oraz dostosowanie oferty edukacyjnej do inteligentnych specjalizacji Małopolski, a także tworzenie Branżowych Centrów Umiejętności (BCU) i rozwój systemu koordynacji polityki umiejętności.

Niniejsza analiza kształcenia zawodowego w Małopolsce została przygotowana w celu zaktualizowania wiedzy o stanie i potencjale szkół oraz ich otoczenia, a także identyfikacji wyzwań i obszarów wymagających interwencji. Obejmuje ona przegląd danych ilościowych i jakościowych, diagnozę potrzeb pracodawców, ocenę dotychczasowych form wsparcia oraz analizę kierunków rozwoju rynku pracy. Tym samym stanowi rzetelną podstawę do programowania polityki edukacyjnej regionu, w tym planowania inwestycji, budowania partnerstw i wzmacniania jakości kształcenia zawodowego w perspektywie najbliższych lat.

Kompleksowe podejście do wsparcia szkolnictwa branżowego jest niezbędne, by skutecznie rozwijać kapitał ludzki regionu, podnosić atrakcyjność kształcenia zawodowego oraz zapewniać przedsiębiorstwom dostęp do odpowiednio przygotowanych kadr. Analiza ma służyć temu, by działania podejmowane w Małopolsce – zarówno przez samorządy, szkoły, jak i partnerów społeczno-gospodarczych były spójne, efektywne i oparte na aktualnych danych oraz rzeczywistych potrzebach.

1. ZAWARTOŚĆ DOKUMENTU

Analizę rozpoczyna wprowadzenie, które określa cele polityki kształcenia zawodowego w Małopolsce. Rozdział I poświęcony jest szkolnictwu zawodowemu w Małopolsce, zawiera opis stanu wyjściowego systemu, jego otoczenie instytucjonalno-prawne, zostały w nim przedstawione i podsumowane dane ilościowe dotyczące liczby szkół w Małopolsce oraz ich potencjału. W kolejnych dwóch rozdziałach opisano w ujęciu ilościowym i jakościowym dotychczasowe działania województwa na rzecz wsparcia kształcenia zawodowego w Małopolsce prowadzone przy wykorzystaniu środków zewnętrznych, ze szczególnym uwzględnieniem (w Rozdziale III), Branżowych Centrów Umiejętności. W Rozdziale IV przedstawiono m.in. wyzwania stojące przed szkolnictwem zawodowym i doświadczenia ze współpracy z pracodawcami oraz w dalszej części zbadano potrzeby wsparcia kształcenia zawodowego na poziomie regionu, przedstawiono zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach/branżach, obecnie diagnozowane zawody deficytowe, zawody, w których zapotrzebowanie i podaż są w równowadze oraz te z nadwyżką pracowników, skuteczność lokowania absolwentów na rynku pracy a także potrzeby i deficyty w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego.

W ostatniej części analizy przedstawiono wnioski, zdefiniowane zostały bariery ograniczające rozwój kształcenia zawodowego w regionie w ujęciu przedmiotowym i podmiotowym w odniesieniu do potencjału szkół i współpracy z otoczeniem biznesowym, rekomendacje dotyczące preferowanych, najbardziej efektywnych form wsparcia a także struktury tego wsparcia oraz rolę samorządu regionalnego w tym procesie.

Dokument został opracowany przy współpracy członków Zespołu Badań, Analiz i Programowania Rynku Pracy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie (przygotowanie podrozdziału 3. Rynek pracy w Małopolsce – zapotrzebowanie na pracowników w Rozdziale IV).

2. ŹRÓDŁA DANYCH

Dokument został przygotowany na podstawie analizy danych zastanych oraz wyników badań ilościowych i jakościowych. Istotnym elementem opracowania były ankiety dotyczące wykorzystania środków przeznaczonych na rozwój kształcenia zawodowego w perspektywie finansowej 2021–2027, uzupełnione przez przedstawicieli organów prowadzących szkoły oraz ankiety przeprowadzone wśród branżowych centrów umiejętności. Pozyskane informacje pozwoliły na identyfikację najważniejszych kierunków inwestycji, potrzeb infrastrukturalnych i kadrowych, a także barier związanych z wdrażaniem nowoczesnych rozwiązań w kształceniu zawodowym. Analiza uwzględnia również doświadczenia beneficjentów w zakresie pozyskiwania i efektywnego wykorzystywania środków europejskich oraz ocenę wpływu realizowanych działań na dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy i transformacji gospodarczej.

W toku prowadzonych badań wykorzystano najbardziej aktualne dane powszechnie dostępne oraz te pozyskane od jednostek badawczych i instytucji zarządzających systemem edukacji, które opisują i oceniają rzeczywistość edukacyjną pod kątem kształcenia zawodowego:

- akty prawne regulujące funkcjonowanie systemu edukacji w Polsce – dokumenty urzędowe m.in.: ustawa o systemie oświaty, rozporządzenia ministerialne w sprawie: klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, podstawy programowej kształcenia w zawodach, ramowych planów nauczania dla publicznych szkół,

- obwieszczenia Ministra Edukacji Narodowej (MEN) w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy,
- dokumenty programowe: regionalne, centralne, europejskie,
- materiały z analiz i badań publikowane przez ośrodki zajmujące się monitorowaniem systemu edukacji w Polsce oraz rynku pracy, w tym m.in.: raporty Ośrodka Rozwoju Edukacji (ORE), Ministerstwa Edukacji Narodowej, Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP), Krakowskiego Parku Technologicznego (KPT),
- dane z Systemu Informacji Oświatowej (SIO) przekazane przez Kuratorium Oświaty w Krakowie, dane udostępnione przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną w Krakowie (OKE), w szczególności dotyczące zdawalności egzaminów zawodowych,
- wyniki badań, które są prowadzone przez Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego,
- bazy danych zawierające wskaźniki i analizy odnoszące się do przedmiotu dokumentu w tym: Barometr Zawodów, będący cykliczną prognozą przygotowywaną na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,
- dane opracowane, przygotowane, gromadzone i publikowane przez zespół projektowy Departamentu Edukacji zajmujący się realizacją projektu „Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce” (MKZ) i „Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce II” (MKZ II) oraz „Zawodowa Małopolska”,
- inne opracowania tematyczne dostępne online, których wykaz znajduje się w bibliografii.

ROZDZIAŁ I: SZKOLNICTWO ZAWODOWE / BRANŻOWE W WOJEWÓDZTWIE MAŁOPOLSKIM

1. SZKOLNICTWO ZAWODOWE/BRANŻOWE W MAŁOPOLSCE – DANE STATYSTYCZNE

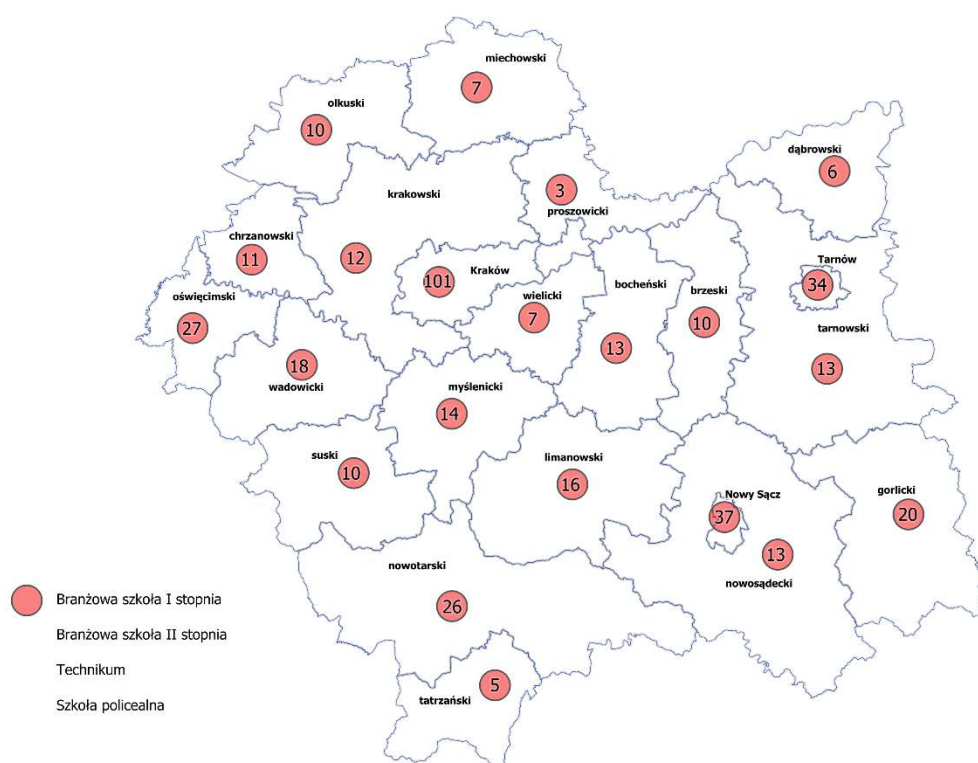
Zgodnie z danymi statystycznymi przekazanymi przez Kuratorium Oświaty w Krakowie, na koniec września 2025 roku na terenie całej Małopolski zarejestrowanych było 413 szkół/placówek prowadzących kształcenia zawodowe (techników, szkół branżowych I stopnia, szkół branżowych II stopnia oraz szkół policealnych) w tym:

- 149 techników,
- 147 szkół branżowych I stopnia,
- 24 szkoły branżowe II stopnia,
- 93 szkoły policealne.

Największym ośrodkiem szkolnictwa zawodowego jest Miasto Kraków, gdzie zarejestrowanych jest 101 tego typu placówek. Najmniej szkół kształcących zawodowo znajduje się na terenie powiatu proszowickiego – 3 szkoły. W większości przypadków są to zespoły szkół i placówek oświatowych. 75% szkół prowadzonych jest przez podmiot publiczny.

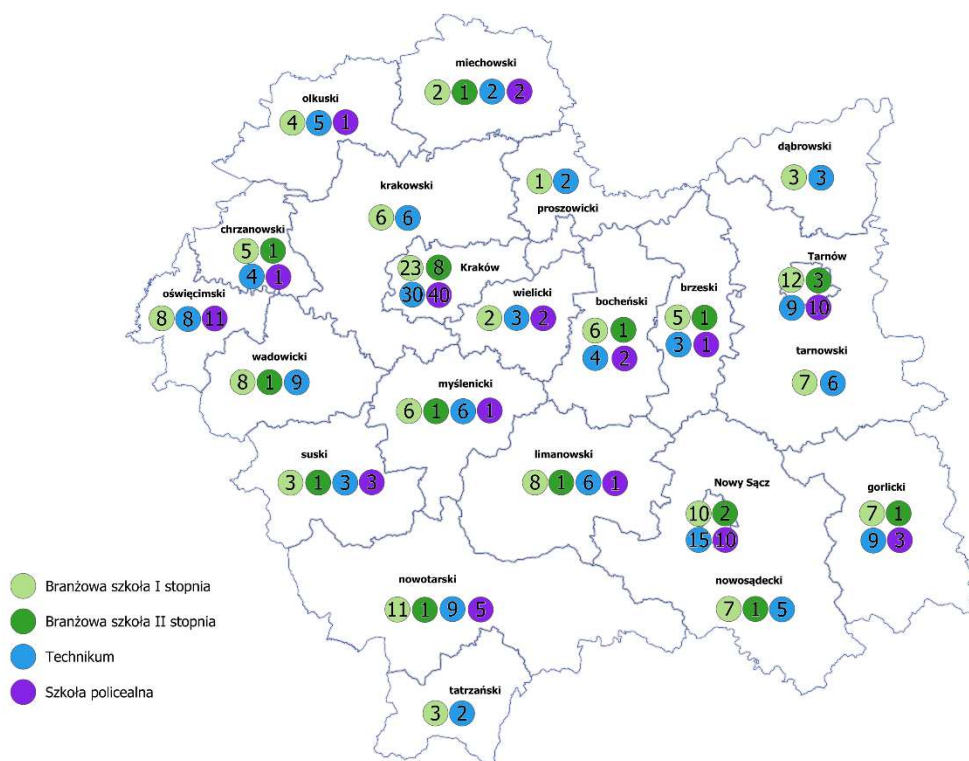
Liczbę szkół kształcących zawodowo w poszczególnych powiatach/miastach na prawach powiatu wraz z podziałem na typy szkół przedstawiają Mapy 1 i 2 oraz Wykres 1.

Mapa 1. Liczba szkół prowadzących kształcenie zawodowe w Małopolsce



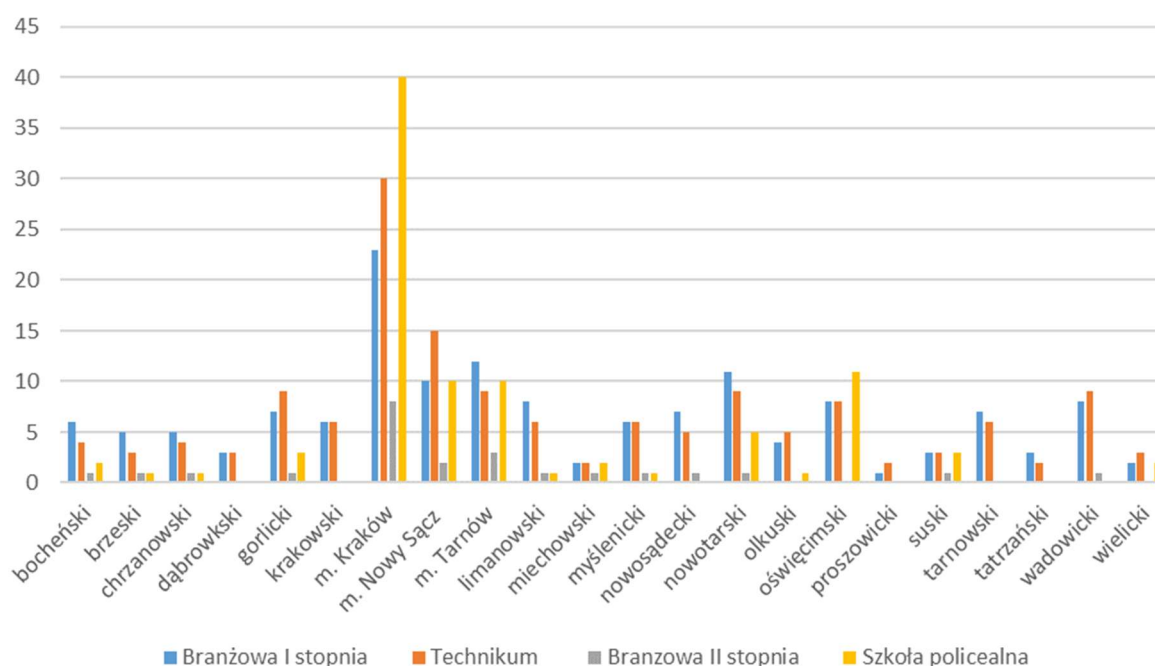
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Krakowie.

Mapa 2. Liczba szkół prowadzących kształcenie zawodowe z podziałem na typy szkół



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Krakowie.

Wykres 1. Liczba szkół prowadzących kształcenie zawodowe z podziałem na typy szkół



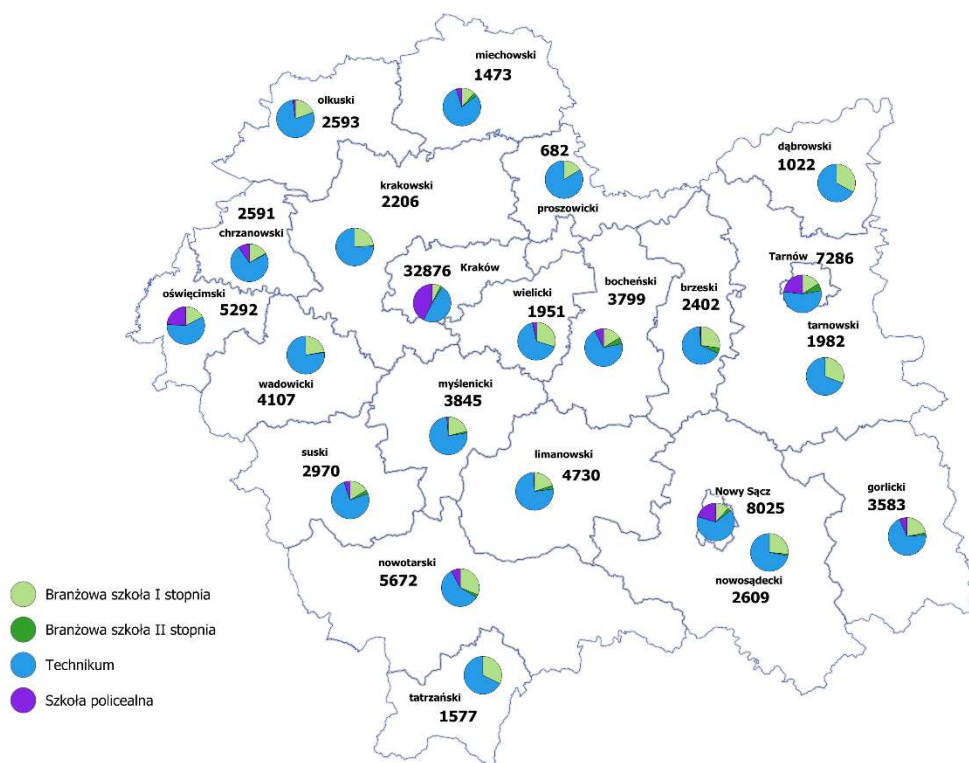
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Krakowie.

W województwie małopolskim na koniec września 2025 roku w szkołach kształcących zawodowo (technikach, szkołach policealnych, szkołach branżowych I i II stopnia) kształcenie pobierało łącznie 103 273 osób:

- 64 009 w technikach,
- 16 905 w szkole branżowej I stopnia,
- 2134 w szkole branżowej II stopnia,
- 20 225 w szkole policealnej.

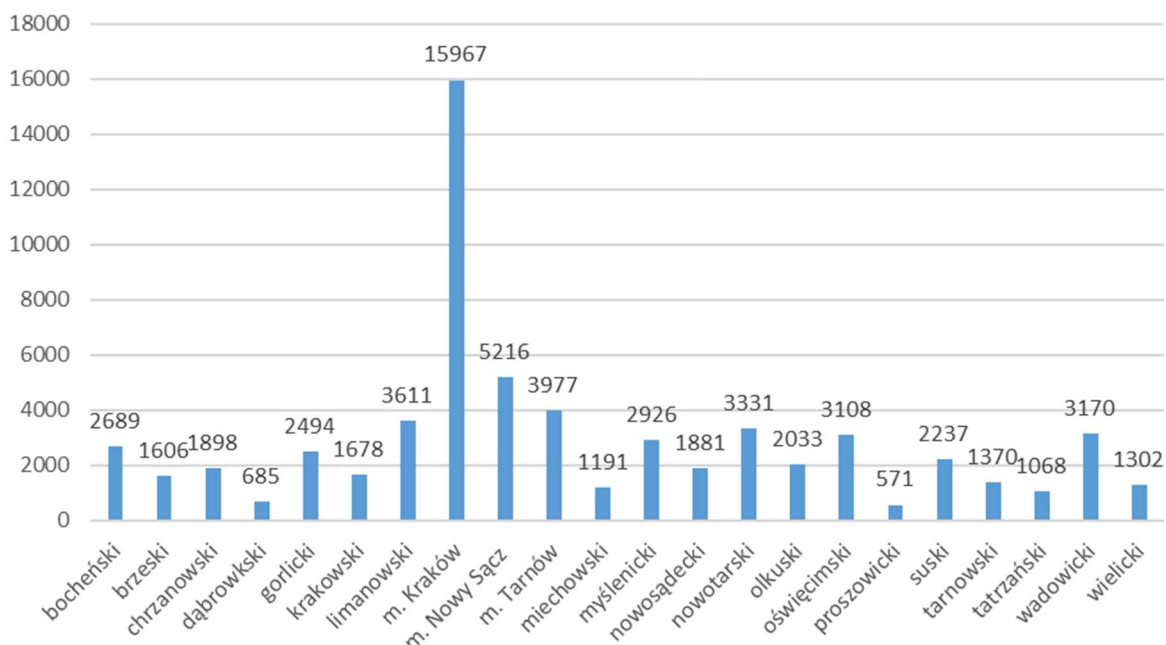
Najwięcej uczniów kształci się w miastach na prawach powiatu: Krakowie, Nowym Sączu oraz Tarnowie, a najmniej w powiatach proszowickim i dąbrowskim. Liczba uczniów w szkołach kształcących zawodowo w danym powiecie / mieście na prawach powiatu została przedstawiona na Mapie 3, a z podziałem na typy szkół została przedstawiona na Wykresach 2–5.

Mapa 3. Liczba uczniów w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe – wrzesień 2025



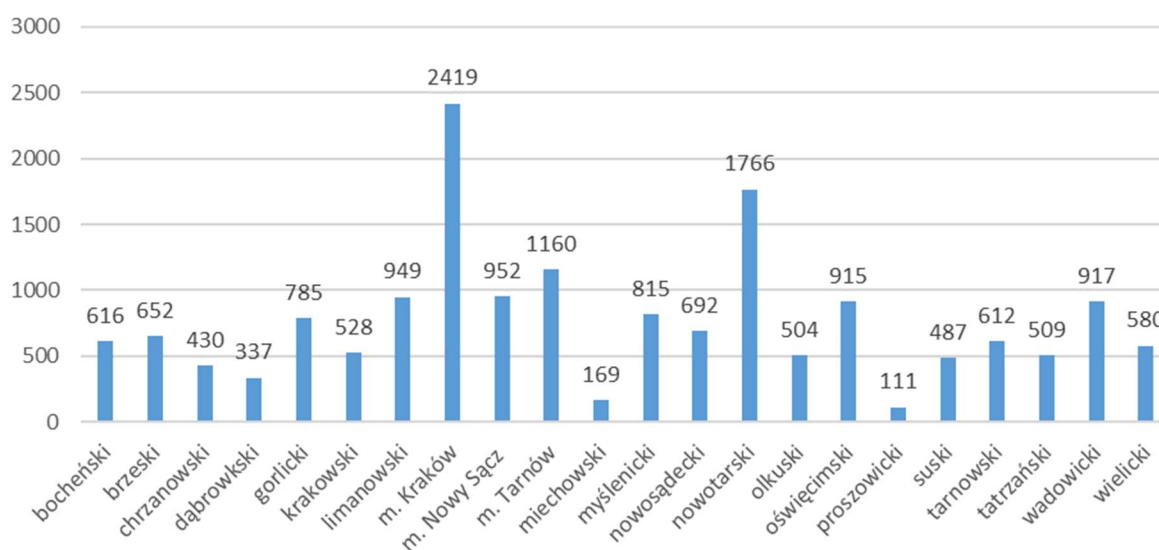
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Krakowie.

Wykres 2. Liczba uczniów w technikumach – wrzesień 2025



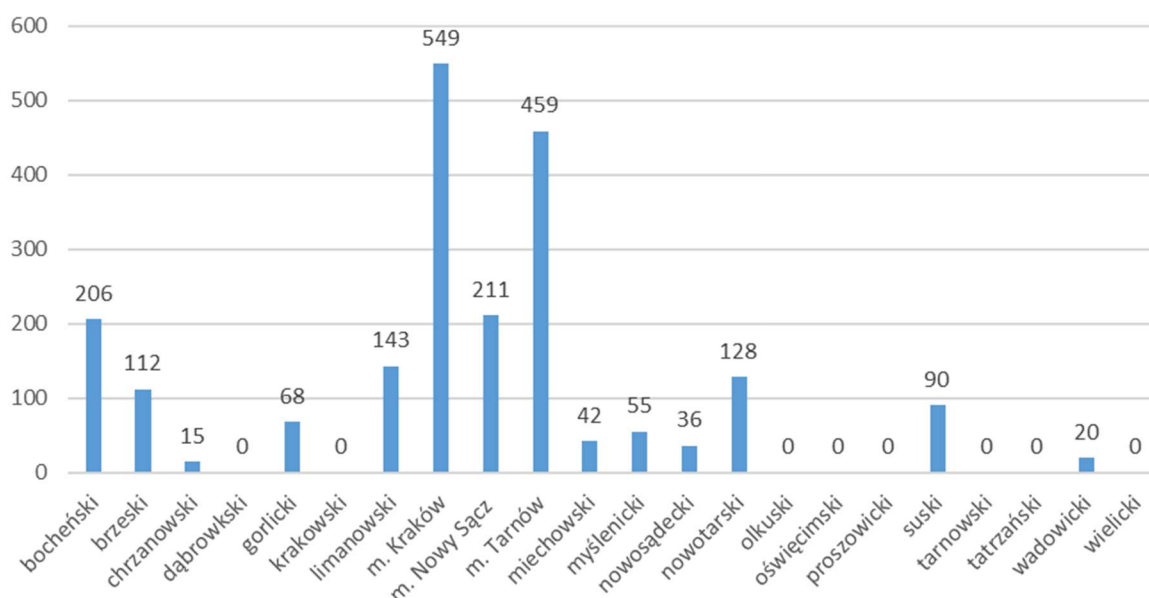
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Krakowie.

Wykres 3. Liczba uczniów w szkołach branżowych I stopnia – wrzesień 2025



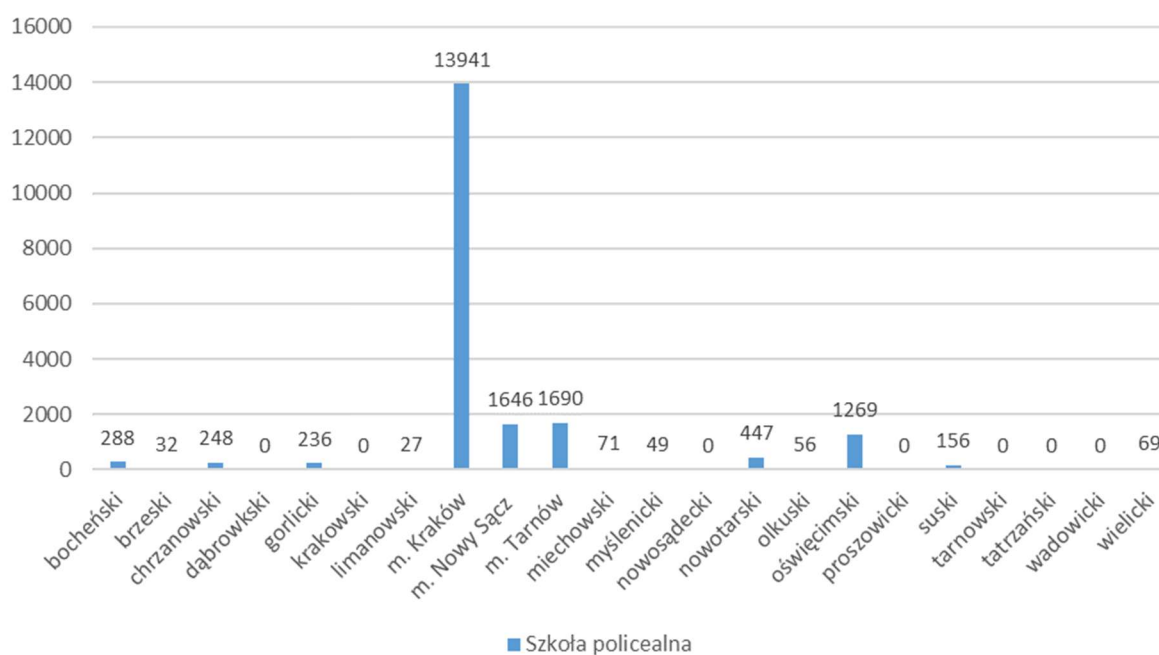
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Krakowie.

Wykres 4. Liczba uczniów w szkołach branżowych II stopnia – wrzesień 2025



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Krakowie.

Wykres 5. Liczba uczniów w szkołach policealnych – wrzesień 2025

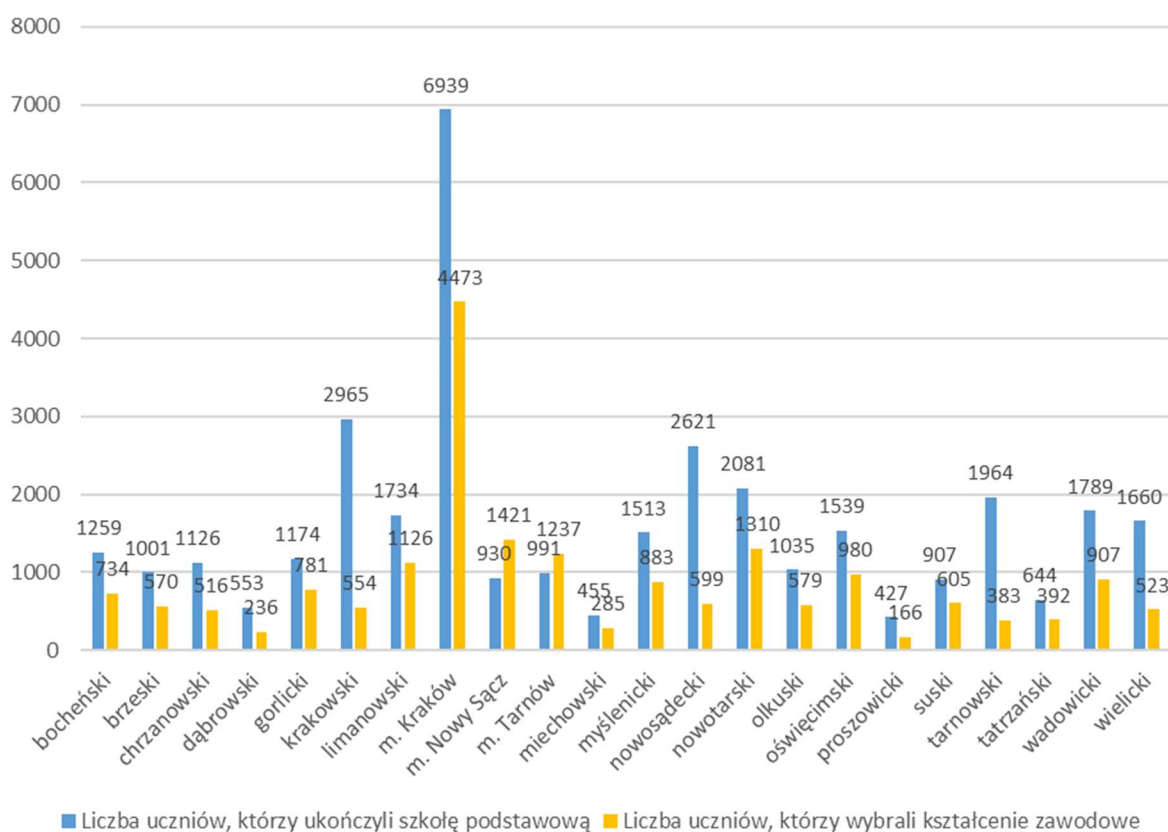


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Krakowie.

Porównanie danych dotyczących liczby uczniów w szkołach kształcących zawodowo z września 2021 i września 2025 wskazuje na kilka zmian w strukturze kształcenia zawodowego w województwie małopolskim. W analizowanym okresie ogólna liczba uczniów i słuchaczy wzrosła z 99 569 do 103 273 osób, przy czym wzrost ten miał charakter selektywny. Największy przyrost odnotowano w technikach (z 60 757 do 64 009) oraz w szkołach policealnych (z 17 713 do 20 225). Natomiast wyraźnie zmniejszyła się liczba uczniów w szkołach branżowych I stopnia (spadek z 20 813 do 16 905) przy jednoczesnym dynamicznym wzroście liczby uczniów w szkołach branżowych II stopnia (z 286 do 2134), co sugeruje, że znacznie wzrosła liczba absolwentów pierwszego etapu kształcenia branżowego kontynuujących naukę.

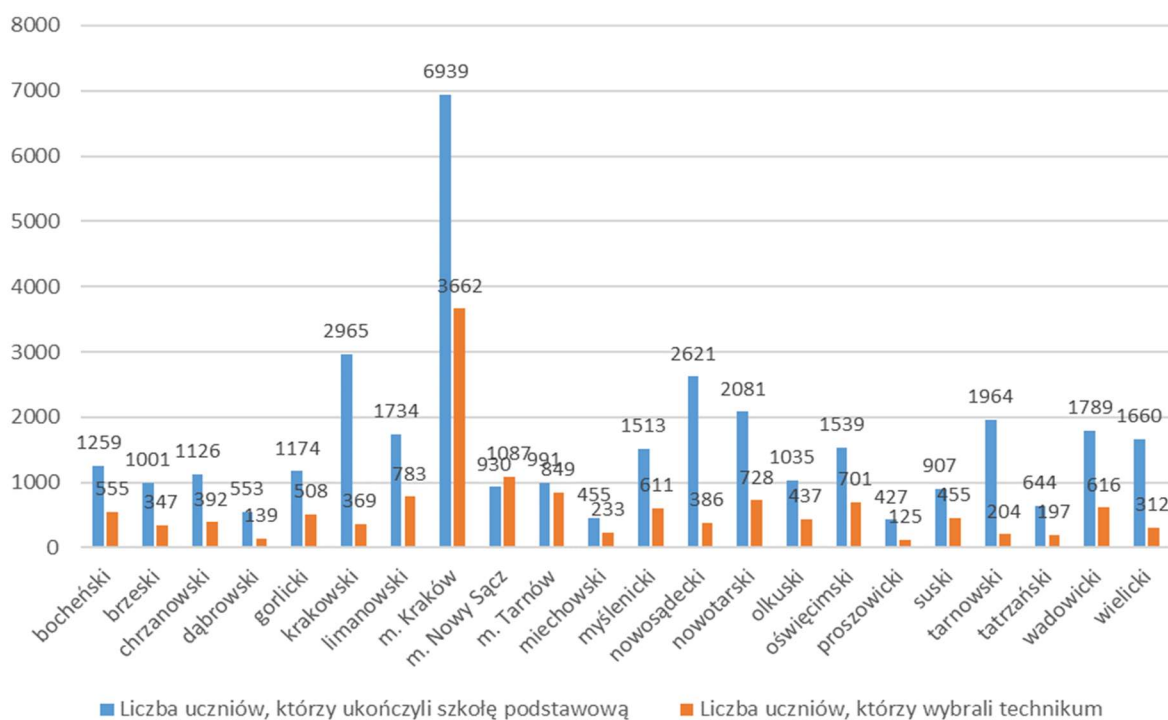
Analiza wyborów uczniów kończących szkołę podstawową w 2025 roku pozwala stwierdzić, iż 19 260 uczniów szkół podstawowych, co stanowi ponad 55% wszystkich absolwentów szkół podstawowych w 2025 roku, wybrało szkołę kształcącą zawodowo, z tego 13 696 wybrało technikum a 5564 szkołę branżową I stopnia. Szczegółowe informacje z podziałem na powiaty / miasta na prawach powiatu zawierają Wykresy 6–8 (dane te nie uwzględniają migracji uczniów szkół podstawowych pomiędzy poszczególnymi powiatami).

Wykres 6. Liczba uczniów, którzy wybrali szkoły kształcące zawodowo – wrzesień 2025



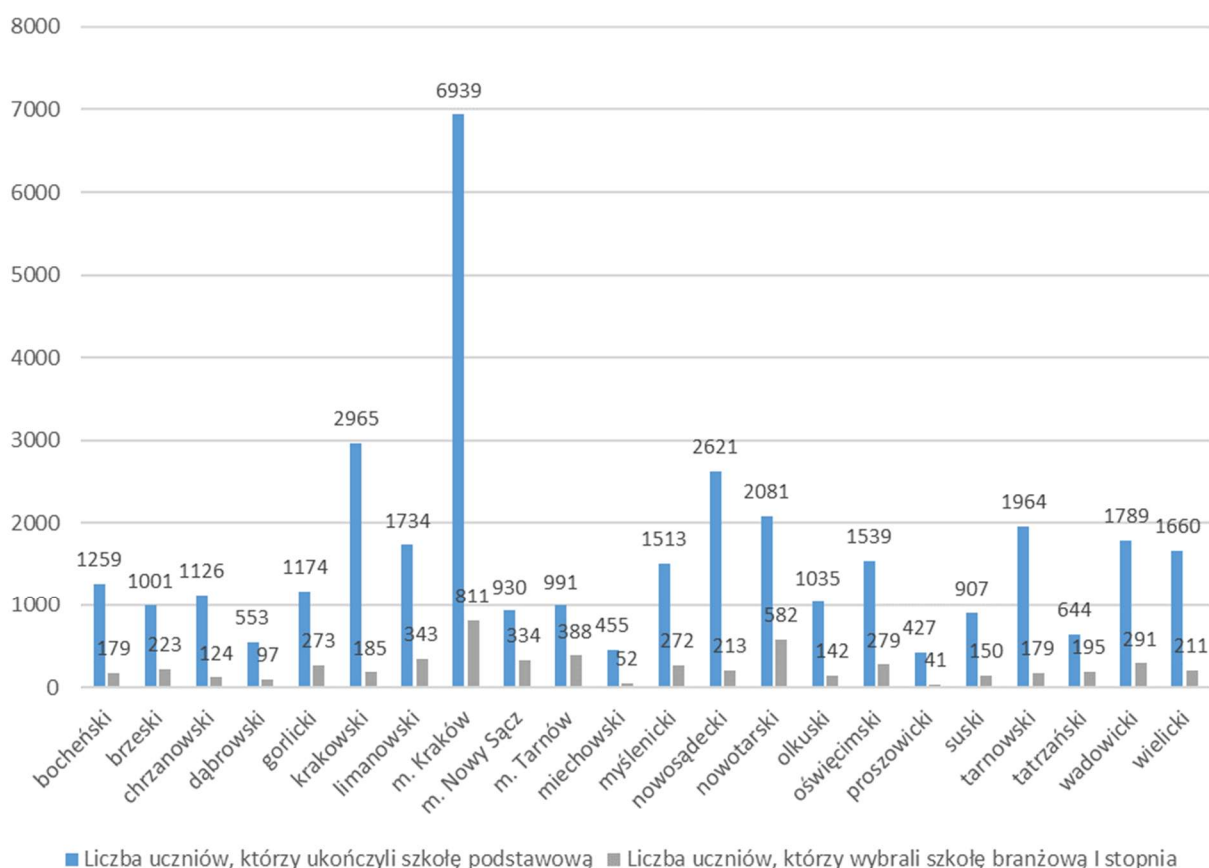
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Krakowie.

Wykres 7. Liczba uczniów, którzy wybrali technikum – wrzesień 2025



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Krakowie.

Wykres 8. Liczba uczniów, którzy wybrali szkołę branżową I stopnia – wrzesień 2025



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Krakowie.

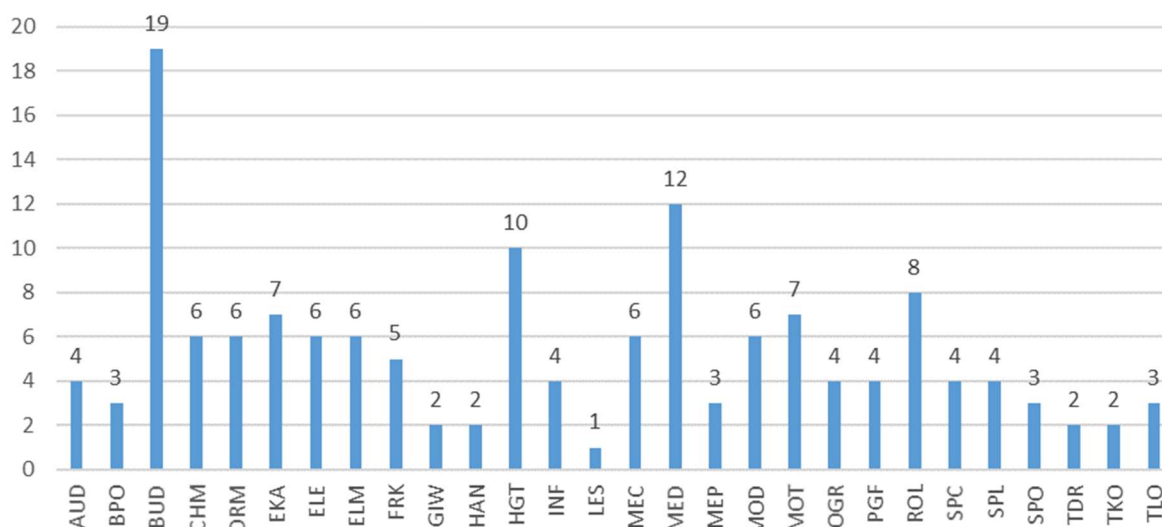
Od kilku lat obserwuje się utrzymującą się tendencję w wyborach edukacyjnych absolwentów szkół podstawowych, zarówno na poziomie regionu, jak i poszczególnych powiatów: szkolnictwo zawodowe konsekwentnie wybierane jest przez ponad połowę uczniów, przy wyraźnej dominacji techników nad szkołami branżowymi I stopnia. Analiza danych wskazuje na wysoką stabilność struktury wyborów. Nie występują istotne gwałtowne zmiany, a różnice między powiatami wynikają głównie z lokalnych uwarunkowań demograficznych oraz oferty edukacyjnej.

W Małopolsce w szkołach zawodowych (technikach, szkołach branżowych I i II stopnia, szkołach policealnych) można kształcić się w 149 zawodach z 28 branż szkolnictwa zawodowego. Są to branże:

- Audiowizualna (AUD)
- Budowlana (BUD)
- Chemiczna i ochrony środowiska (CHM)
- Drzewno-meblarska (DRM)
- Ekonomiczno-administracyjna (EKA)
- Elektroenergetyczna (ELE)
- Elektroniczno-mechatroniczna (ELM)
- Fryzjersko-kosmetyczna (FRK)
- Górniczo-wiertnicza (GIW)
- Handlowa (HAN)
- Hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna (HGT)
- Leśna (LES)
- Mechaniczna (MEC)
- Mechaniki precyzyjnej (MEP)
- Motoryzacyjna (MOT)
- Ochrony i bezpieczeństwa osób i mienia (BPO)
- Ogrodnicza (OGR)
- Opieki zdrowotnej (MED)
- Poligraficzno-księgarska (PGF)
- Pomocy społecznej (SPO)
- Przemysłu mody (MOD)
- Rolno-hodowlana (ROL)
- Spedycyjno-logistyczna (SPL)
- Spożywcza (SPC)
- Teleinformatyczna (INF)
- Transportu drogowego (TDR)
- Transportu kolejowego (TKO)
- Transportu lotniczego (TLO)

Szkoły branżowe I stopnia kształcą w 56 zawodach z 19 branż, technika kształcą w 67 zawodach z 25 branż, szkoły branżowe II stopnia kształcą w 19 zawodach z 13 branż, szkoły policealne kształcą w 28 zawodach z 9 branż.

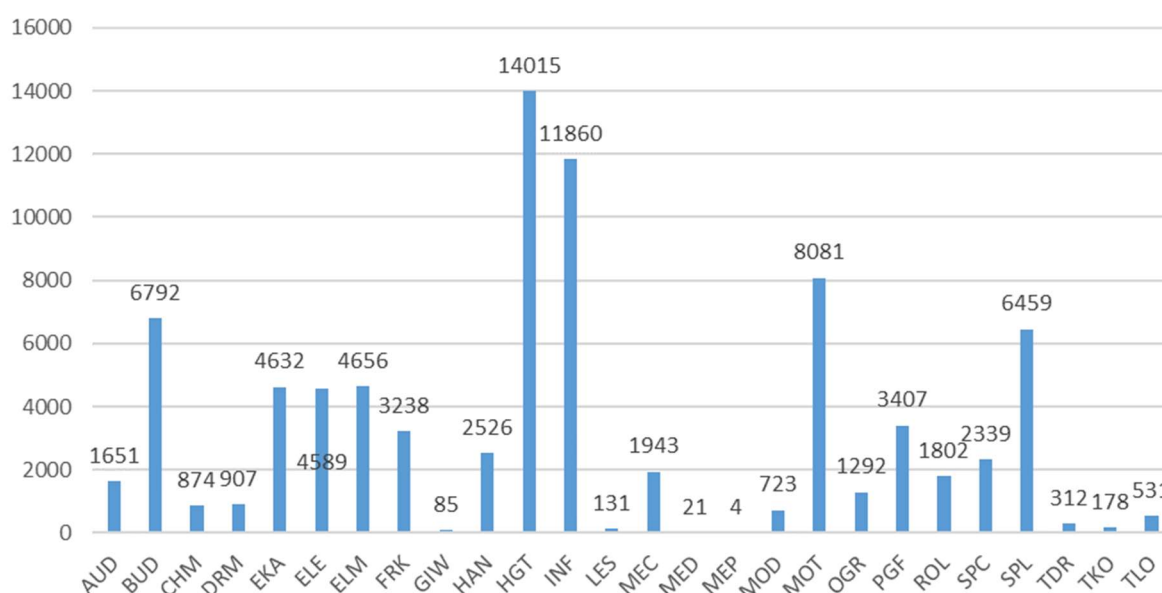
Wykres 9. Liczba zawodów w danej branży (bez szkoły policealnej) – wrzesień 2025



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Krakowie.

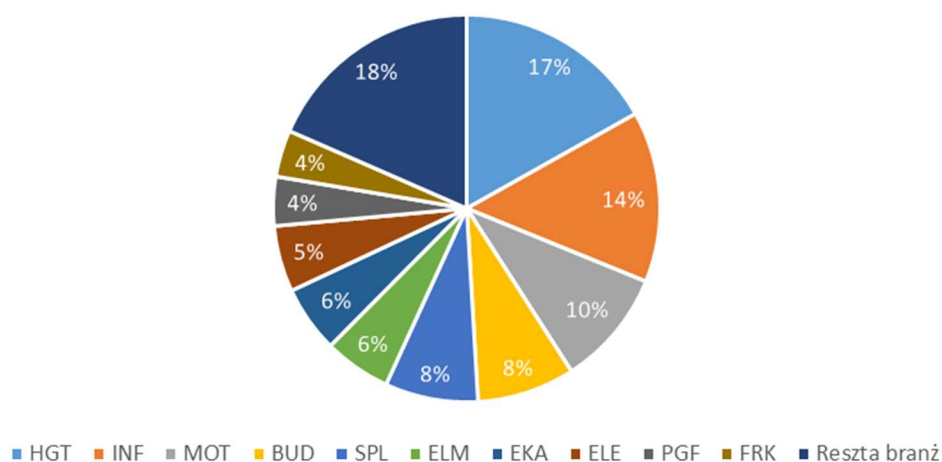
Najwięcej uczniów w Małopolsce w technikach i szkołach branżowych kształci się w branżach hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej (HGT) oraz teleinformatycznej (INF), odpowiednio 17% (14 015 uczniów) oraz 12,13% (11 860 uczniów), a najmniej w branży mechaniki precyzyjnej (MEP) - 4 uczniów. Wykresy 10 i 11 przedstawiają liczbę uczniów kształcących się w poszczególnych branżach (ogółem), a kolejne dwa wykresy (12 i 13) przedstawiają liczbę uczniów kształcących się w poszczególnych branżach odpowiednio w szkołach technicznych oraz branżowych I stopnia.

Wykres 10. Liczba uczniów kształcących się w danej branży (z wyłączeniem szkoły policealnej) – wrzesień 2025



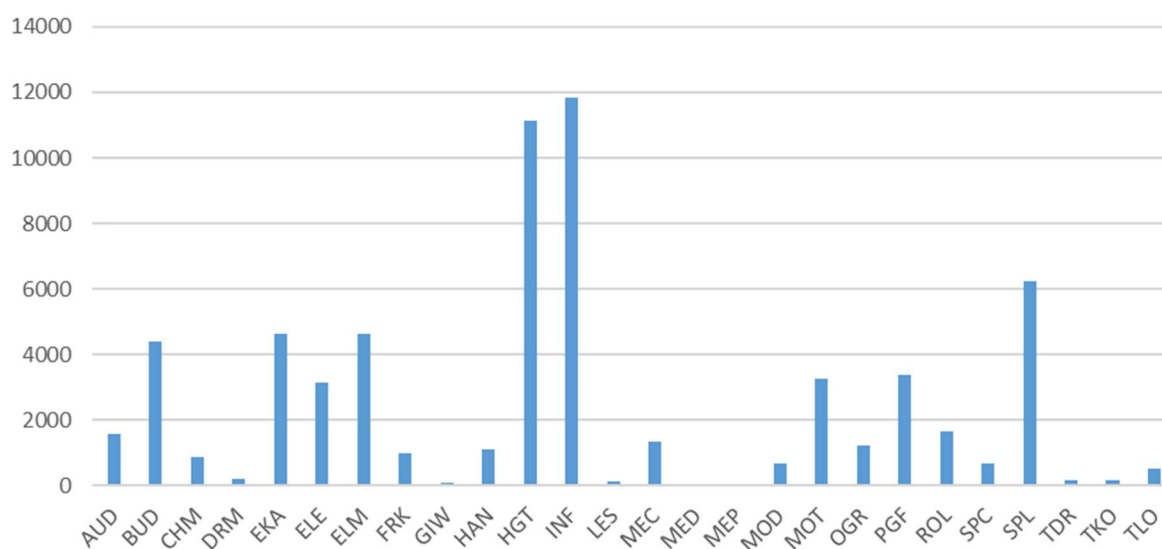
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Krakowie.

Wykres 11. Dziesięć najbardziej popularnych branż (z wyłączeniem szkoły policealnej – odsetek uczniów kształcących się w danej branży



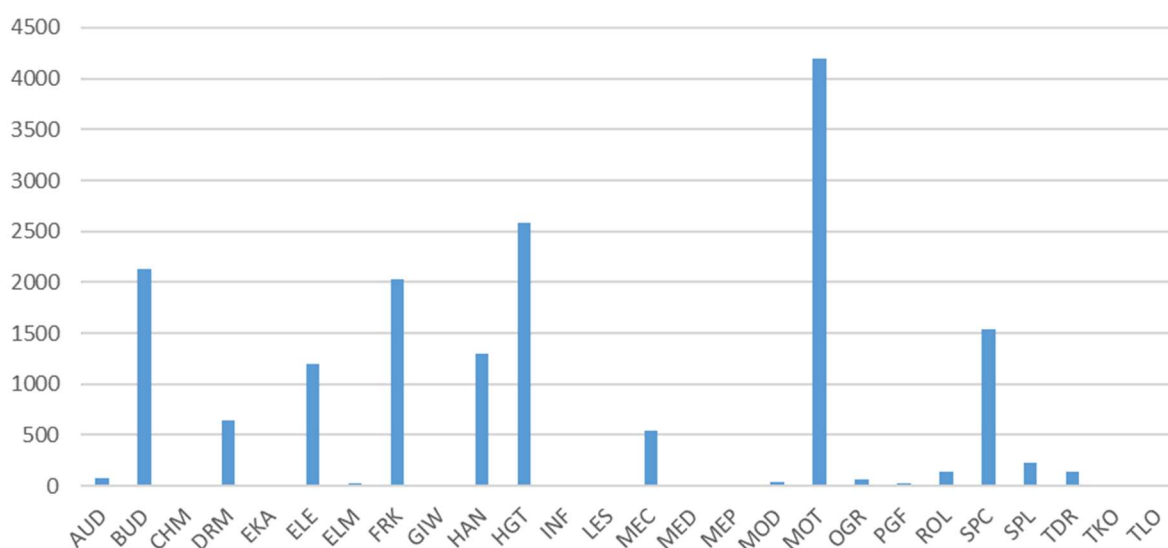
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Krakowie.

Wykres 12. Liczba uczniów kształcących się w danej branży – technika – wrzesień 2025



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Krakowie.

Wykres 13. Liczba uczniów kształcących się w danej branży – szkoły branżowe I stopnia – wrzesień 2025

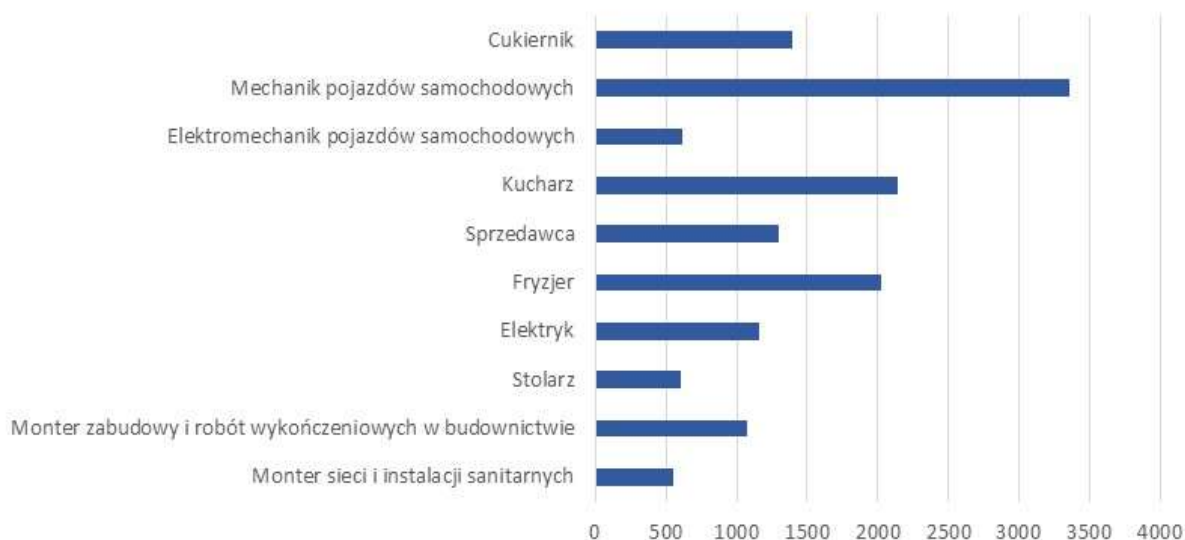


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Krakowie.

Analiza danych z ostatnich lat dotyczących branż szkolnictwa zawodowego w Małopolsce (tożsame dane przekazane przez Kuratorium Oświaty w Krakowie za rok 2021 i 2025) wskazuje na wysoką ciągłość struktury kształcenia, przy jednoczesnych umiarkowanych przesunięciach w zakresie liczby zawodów oraz koncentracji uczniów w wybranych branżach. Nie zmieniły się zasadniczo branże dominujące pod względem liczby uczniów. W obu analizowanych latach największym zainteresowaniem cieszyły się branże: hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna (HGT) i teleinformatyczna (INF). Choć w 2025 roku udział procentowy branży HGT wzrósł (z około 14,7% do około 17%), to liczba uczniów w tej branży nie wzrosła proporcjonalnie, co może wskazywać na zmianę struktury całej populacji uczniów szkół zawodowych, a nie na wyraźny wzrost atrakcyjności samej branży. System kształcenia zawodowego w Małopolsce charakteryzuje się dużą stabilnością kierunkową. Widoczna jest duża koncentracja uczniów w wąskiej grupie branż, które od lat przyciągają największą liczbę kandydatów, przy jednoczesnym utrzymywaniu się obszarów kształcenia o bardzo ograniczonym zainteresowaniu ze strony uczniów. W części branż liczba kształcących się pozostaje symboliczna, co wskazuje na trwałą dysproporcję pomiędzy szeroką formalną ofertą edukacyjną a faktycznymi wyborami młodzieży. Zjawisko to ma charakter długookresowy i potwierdza, że struktura kształcenia zawodowego jest w praktyce znacznie bardziej skupiona w wybranych dziedzinach, niż wynikałoby to z liczby dostępnych zawodów i branż. Rodzi to pytanie, na ile obecna struktura oferty edukacyjnej oraz obserwowana koncentracja kształcenia znajdują uzasadnienie w rzeczywistym popycie na rynku pracy. Zostanie to poddane analizie w dalszej części dokumentu.

Dziesięć najpopularniejszych zawodów w szkole branżowej I stopnia (czyli tych, które wybiera najwięcej uczniów) przedstawia Wykres 14. W najpopularniejszych zawodach kształcą się uczniowie w niemal wszystkich powiatach / miastach na prawach powiatu. Wyjątek stanowi zawód elektromechanik pojazdów samochodowych (w którym nie kształcą się uczniowie w powiecie chrzanowskim, dąbrowskim i gorlickim) oraz zawód monter sieci instalacji sanitarnych (który nie występuje w powiecie chrzanowskim). Łącznie w niżej wymienionych zawodach kształcą się 84% wszystkich uczniów szkół branżowych I stopnia.

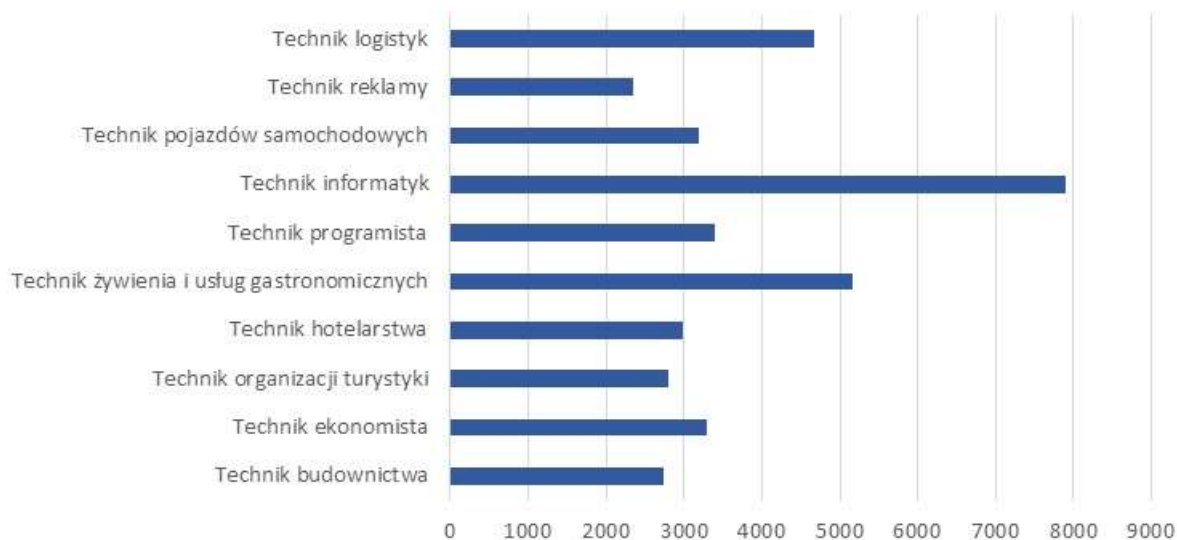
Wykres 14. Pierwsza dziesiątka najpopularniejszych zawodów w szkole branżowej I stopnia – wrzesień 2025



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Krakowie.

Dziesięć najpopularniejszych zawodów w technikach przedstawia Wykres 15. W zawodach tych kształcą się uczniowie w większości powiatów / miast na prawach powiatu – ogółem 60% uczniów szkół technicznych.

Wykres 15. Pierwsza dziesiątka najpopularniejszych zawodów w technikach – wrzesień 2025

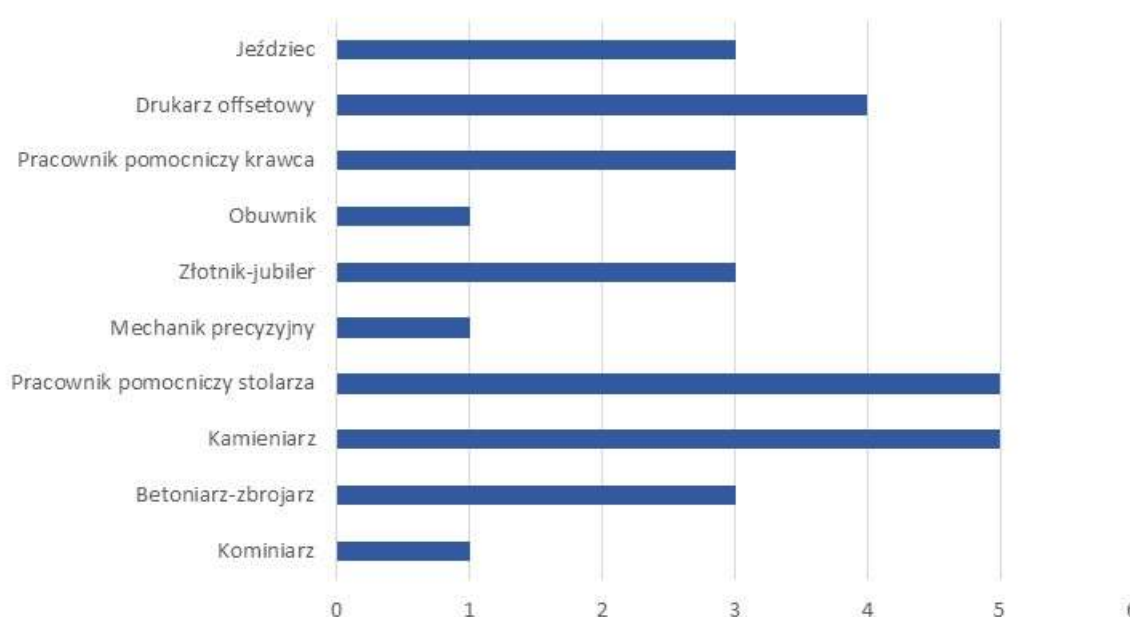


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Krakowie.

Wykres 16 przedstawia dziesięć najrzadziej nauczanych zawodów w szkołach branżowych I stopnia (czyli tych, w których kształcą się najmniej uczniów). Kształcenie w zawodzie kominiarz prowadzone jest wyłącznie w powiecie krakowskim, gdzie odnotowano jednego ucznia; betoniarz-zbrojarz – zawód występuje w powiecie brzeskim, mieście Kraków oraz powiecie wielickim, przy czym w każdym z tych obszarów kształcą się 1 osoba; kamieniarz – kształcenie występuje w powiecie brzeskim (2 uczniów) oraz powiecie nowotarskim

(3 uczniów), co wskazuje na silne powiązanie tego zawodu z lokalnymi tradycjami i zapleczem rzemieślniczym; pracownik pomocniczy stolarza – kształcenie w tym zawodzie realizowane jest wyłącznie w powiecie limanowskim, gdzie kształcą się 5 uczniów; mechanik precyzyjny (MEP) – kształcenie prowadzone jest jedynie w powiecie gorlickim – w bardzo ograniczonej skali (1 uczeń); złotnik-jubiler (MEP) – nauczany w powiecie krakowskim (2 uczniów) oraz powiecie nowotarskim (1 uczeń); obuwnik – kształcenie prowadzone jest wyłącznie w powiecie wadowickim i dotyczy 1 ucznia; pracownik pomocniczy krawca – kształcenie w tym zawodzie realizowane jest tylko w powiecie krakowskim, gdzie kształcą się 3 uczniów; drukarz offsetowy – zawodu naucza się wyłącznie w powiecie krakowskim – dotyczy 4 uczniów; jeździec – kształcenie realizowane jest w powiecie brzeskim (2 uczniów) oraz powiecie wadowickim (1 uczeń).

Wykres 16. Dziesięć najrzadziej wybieranych zawodów w szkole branżowej I stopnia – wrzesień 2025

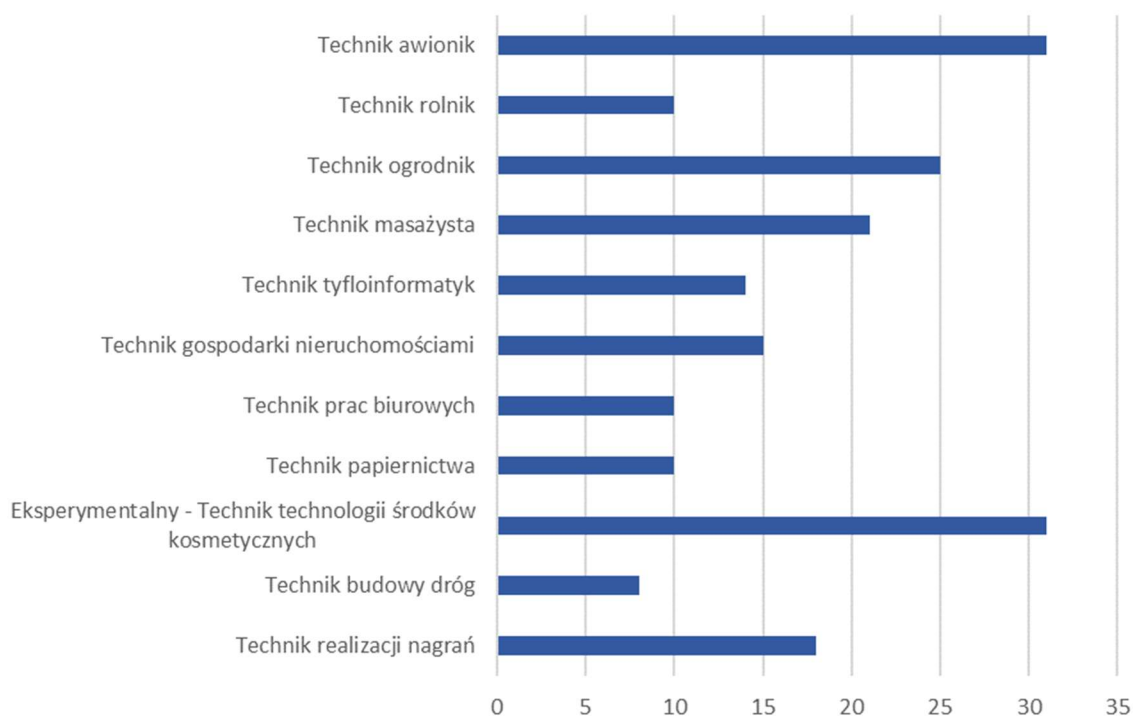


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Krakowie.

Wykres 17. przedstawia dziesięć zawodów najrzadziej nauczanych w technikach. Kształcenie w zawodzie technik realizacji nagrań prowadzone jest wyłącznie w mieście Kraków, gdzie uczy się 18 uczniów; technik budowy dróg – kształcenie w zawodzie realizowane jest tylko w powiecie gorlickim, obejmuje 8 uczniów; eksperymentalny – technik technologii środków kosmetycznych – kształcenie obejmuje wyłącznie miasto Kraków, gdzie kształcą się 31 uczniów; technik papiernictwa – zawodu naucza się jedynie w powiecie nowotarskim, kształcą się w nim 10 uczniów; technik prac biurowych – kształcenie prowadzone jest tylko w mieście Kraków, dotyczy 10 uczniów; technik gospodarki nieruchomościami – zawód występuje wyłącznie w mieście Kraków, obejmując 15 uczniów; technik tyfłoinformatyk – kształcenie realizowane jest jedynie w mieście Kraków, gdzie kształcą się 14 uczniów; technik masażysta – zawodu naucza się wyłącznie w mieście Kraków (dane nie uwzględniają szkół policealnych, w których także występuje ten zawód), obejmując 21 uczniów; technik ogrodnik – kształcenie występuje tylko w mieście Kraków, gdzie uczy się 25 uczniów; technik rolnik – zawód realizowany jest w powiecie bocheńskim (4 uczniów) oraz powiecie gorlickim

(6 uczniów); technik awionik – kształcenie prowadzone jest wyłącznie w mieście Kraków, obejmując 31 uczniów.

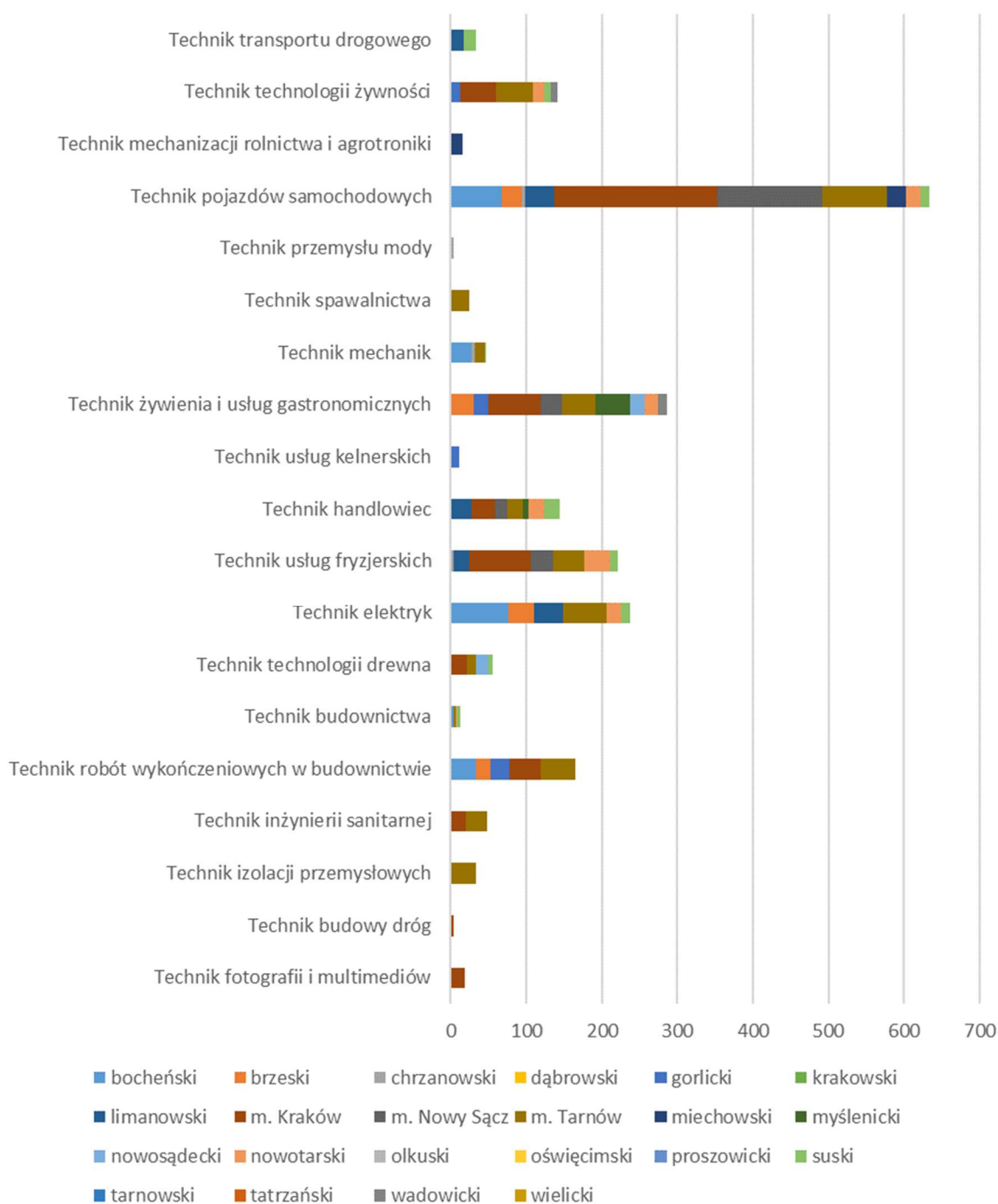
Wykres 17. Dziesięć najrzadziej wybieranych zawodów w technikum – wrzesień 2025



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Krakowie.

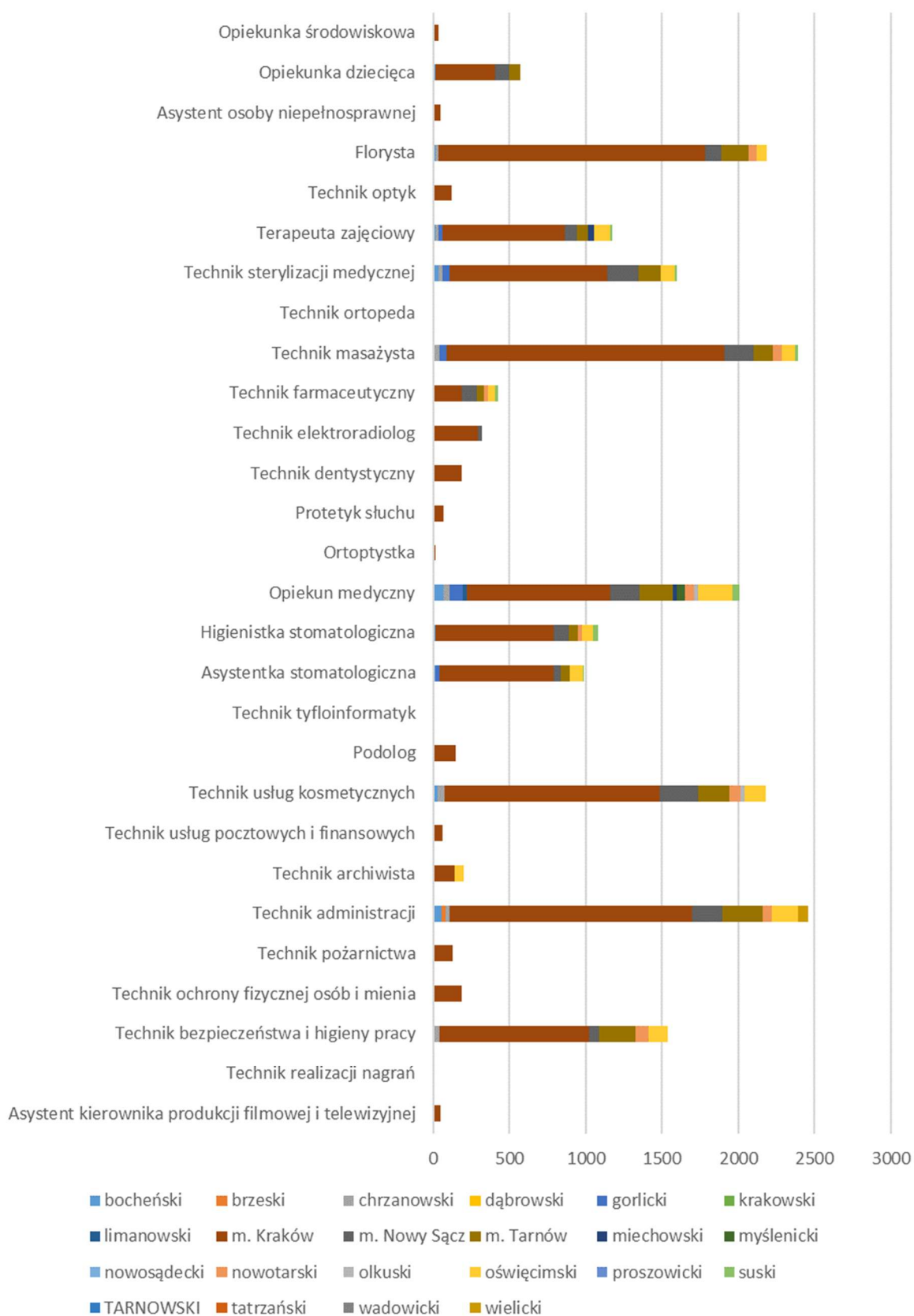
Wykresy 18 i 19 przedstawiają zawody, w których kształcą się uczniowie odpowiednio w szkole branżowej II stopnia oraz w szkole policealnej wraz z liczbą uczniów oraz podziałem na powiaty i miasta na prawach powiatu.

Wykres 18. Zawody w szkole branżowej II stopnia – wrzesień 2025



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Krakowie.

Wykres 19. Zawody w szkole policealnej – wrzesień 2025



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Krakowie.

2. ZDAWALNOŚĆ EGZAMINÓW ZEWNĘTRZNYCH

Mierzalnym efektem jakości nauczania są wyniki egzaminów końcowych lub kwalifikacyjnych. W województwie małopolskim w 2025 roku egzamin przeprowadzono w sesji zimowej w 115, a w sesji letniej w 136 kwalifikacjach.

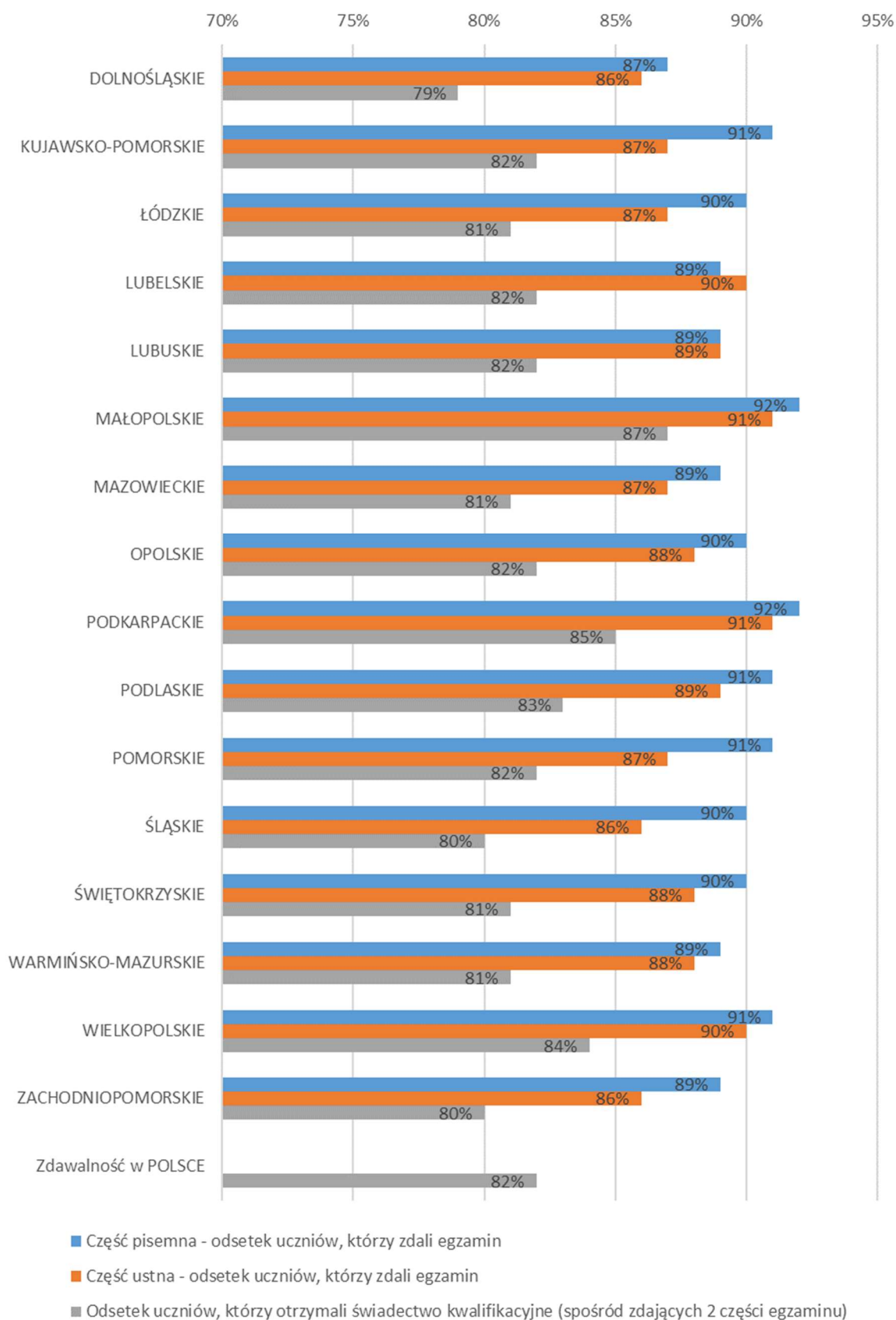
Tabela 1. Dziesięć kwalifikacji, w których uczniowie najczęściej przystępowali do egzaminów

Sesja zimowa		Sesja letnia	
Nazwa kwalifikacji	Nazwa zawodu, w którym wyodrębniono daną kwalifikację	Nazwa kwalifikacji	Nazwa zawodu, w którym wyodrębniono daną kwalifikację
Tworzenie i administrowanie stronami i aplikacjami internetowymi oraz bazami danych	Technik informatyk	Administracja i eksploatacja systemów komputerowych, urządzeń peryferyjnych i lokalnych sieci komputerowych	Technik informatyk
Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	Technik żywienia i usług gastronomicznych	Przygotowanie i wydawanie dań	Technik żywienia i usług gastronomicznych
Świadczenie usług medyczno-pielęgniarskich i opiekuńczych osobie chorej i niesamodzielnej	Opiekun medyczny	Obsługa magazynów	Technik logistyk
Prowadzenie spraw kadrowo-płacowych i gospodarki finansowej jednostek organizacyjnych	Technik ekonomista	Prowadzenie dokumentacji w jednostce organizacyjnej	Technik ekonomista
Organizacja transportu	Technik logistyk	Obsługa, diagnozowanie oraz naprawa pojazdów samochodowych	Mechanik pojazdów samochodowych
Organizacja i prowadzenie procesu obsługi pojazdów samochodowych	Technik pojazdów samochodowych	Przygotowanie i wydawanie dań	Kucharz
Wykonywanie kompozycji florystycznych	Florysta	Tworzenie i administrowanie stronami i aplikacjami internetowymi oraz bazami danych	Technik programista
Realizacja usług w recepcji	Technik hotelarstwa	Wykonywanie kompozycji florystycznych	Florysta
Organizacja i kontrola robót budowlanych oraz sporządzanie kosztorysów	Technik budownictwa	Obsługa gości w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie	Technik hotelarstwa
Obsługa klienta oraz rozliczanie imprez i usług turystycznych	Technik organizacji turystyki	Prowadzenie sprzedaży	Sprzedawca

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej.

Największym powodzeniem, zarówno w sesji zimowej jak i letniej, cieszyły się egzaminy z kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach technik informatyk oraz technik żywienia i usług gastronomicznych.

Wykres 20. Zdawalność egzaminu zawodowego w poszczególnych województwach (osoby przystępujące do egzaminu po raz pierwszy) – w procentach

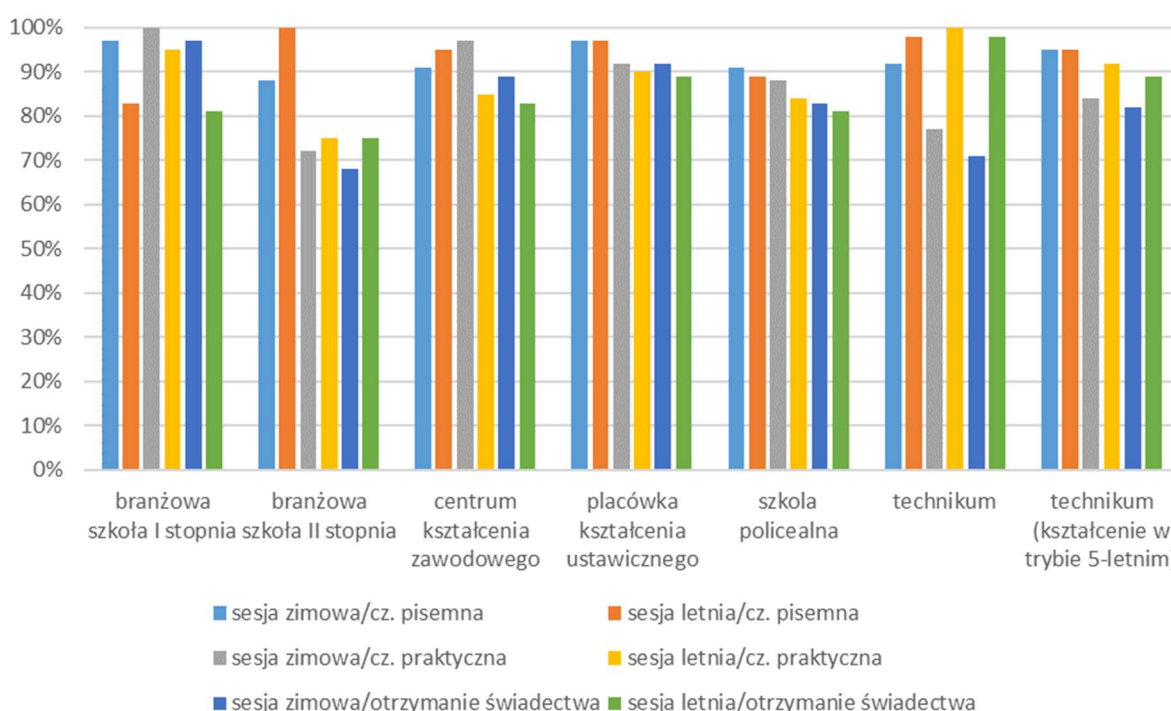


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej.

Średnia zdawalność egzaminów z kwalifikacji w roku 2025 w województwie małopolskim w sesji zimowej i letniej wyniosła dla egzaminów pisemnych odpowiednio 94% i 92%, a dla egzaminów ustnych 85% i 91% i w obu sesjach i obu częściach była najwyższa w kraju (w sesji letniej ex aequo z województwem podkarpackim). Świadectwo kwalifikacyjne w województwie małopolskim otrzymało w sesji zimowej 82% zdających 2 części egzaminu (średnia krajowa 77%), a w sesji letniej 87% (średnia krajowa 82%) i również były to najlepsze wyniki w skali kraju.

Średnią zdawalność egzaminów z kwalifikacji w roku 2025 w sesji zimowej i sesji letniej w województwie małopolskim w podziale na typy szkół i formę egzaminu przedstawia Wykres 21.

Wykres 21. Zdawalność egzaminu zawodowego w roku 2025 w województwie małopolskim – w procentach

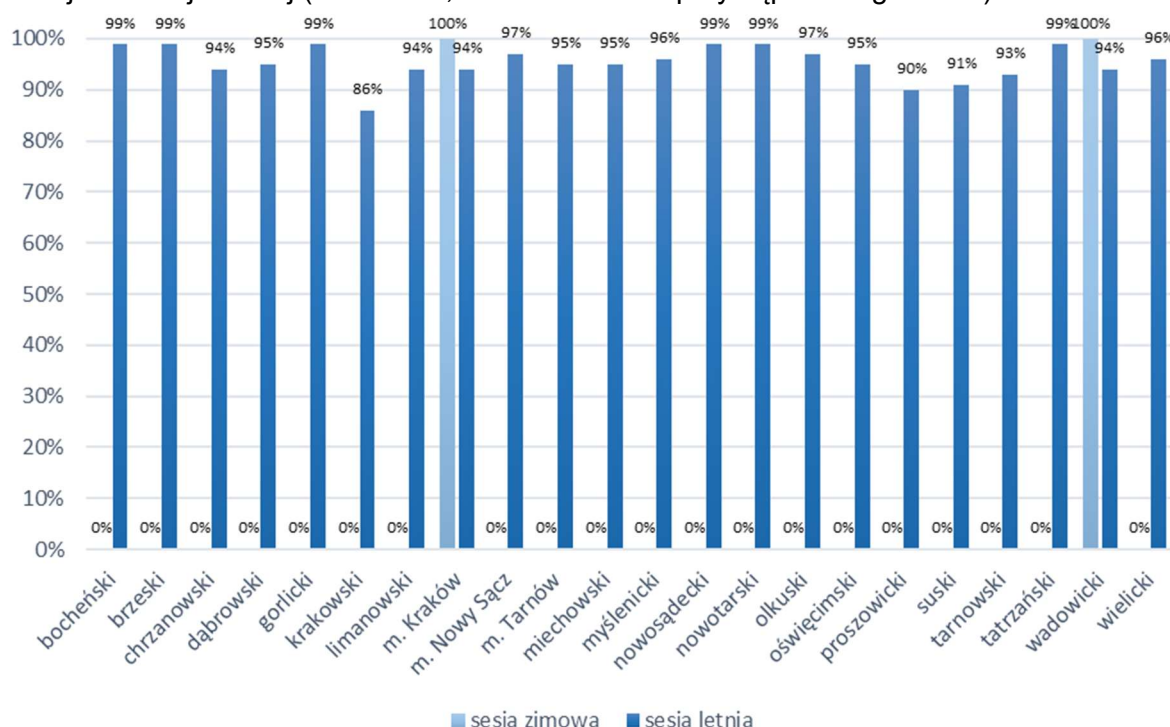


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej.

Słupki zielone wskazują odsetek uczniów (spośród zdających dwie części egzaminu), którzy otrzymali świadectwo kwalifikacyjne.

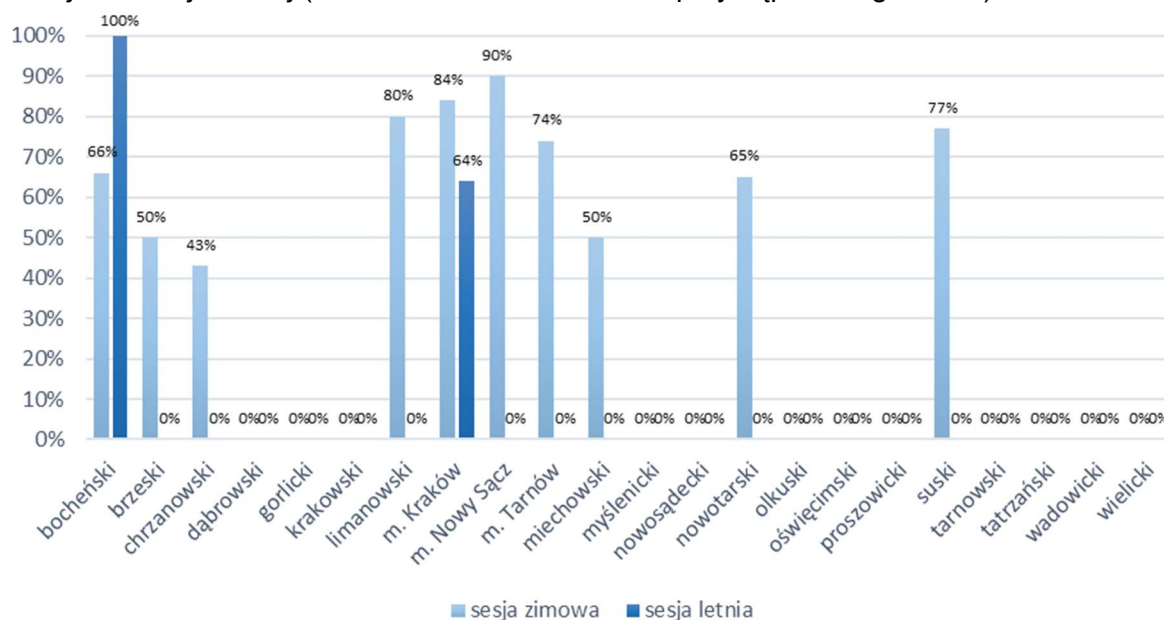
Wykresy 22–29 przedstawiają zdawalność (% uczniów) egzaminów praktycznych oraz pisemnych z kwalifikacji w roku 2025 (sesja zimowa i sesja letnia), w podziale na typy szkół oraz powiaty / miasta na prawach powiatu.

Wykres 22. Zdawalność egzaminów praktycznych (% uczniów) w szkole branżowej I stopnia w sesji zimowej i letniej (0 oznacza, iż uczniowie nie przystąpili do egzaminu)



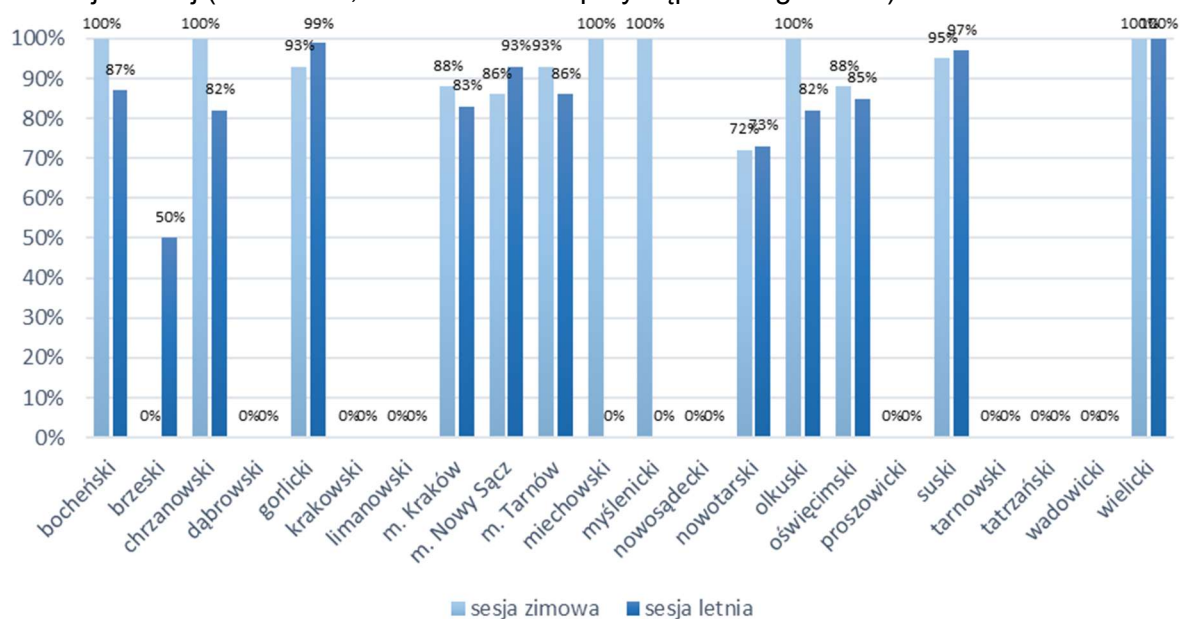
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej.

Wykres 23. Zdawalność egzaminów praktycznych (% uczniów) w szkole branżowej II stopnia w sesji zimowej i letniej (0 oznacza, iż uczniowie nie przystąpili do egzaminu)



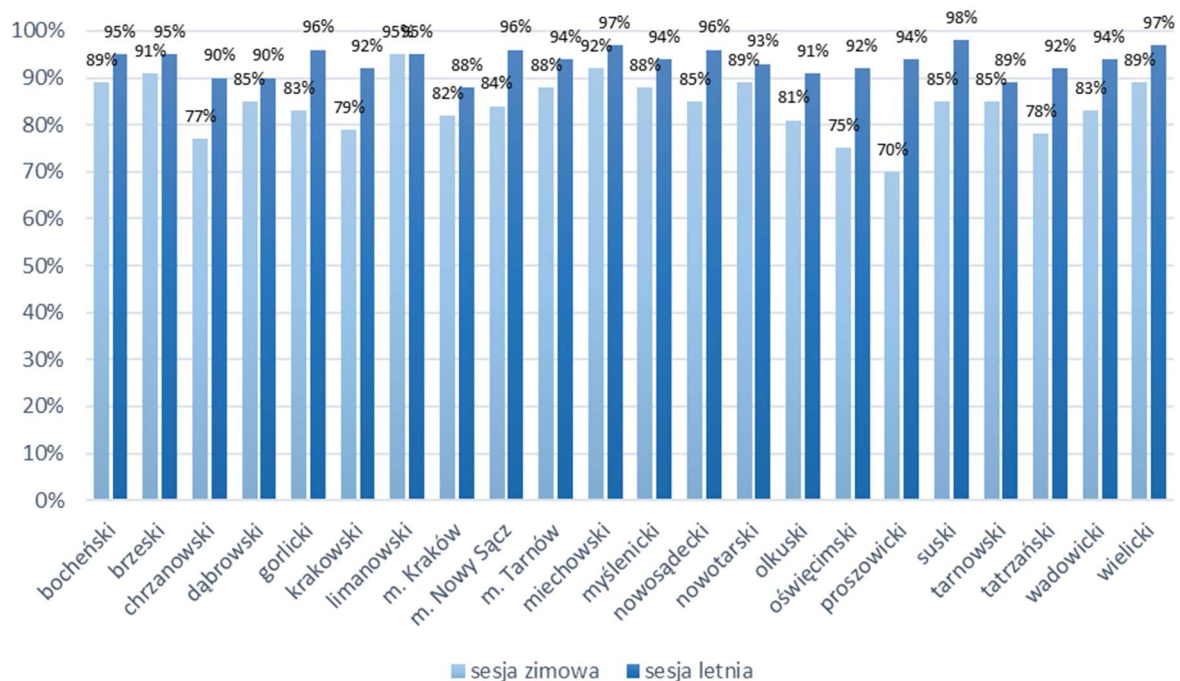
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej.

Wykres 24. Zdawalność egzaminów praktycznych (% uczniów) w szkole policealnej w sesji zimowej i letniej (0 oznacza, iż uczniowie nie przystąpili do egzaminu)



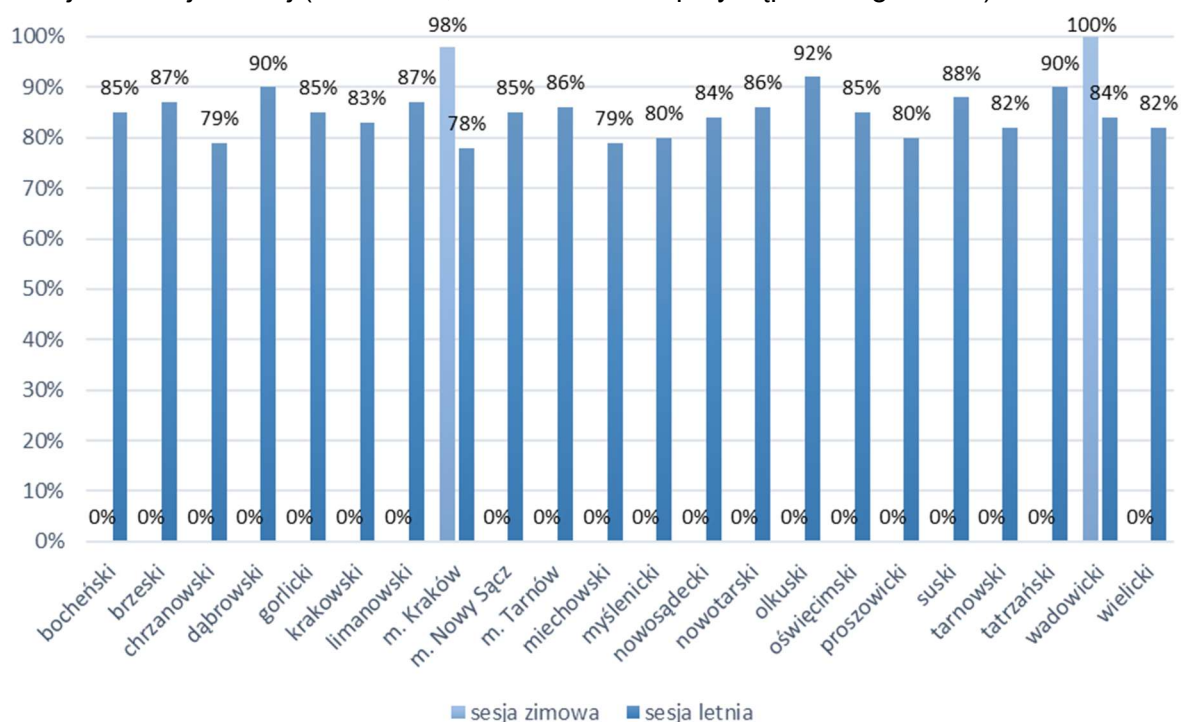
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej.

Wykres 25. Zdawalność egzaminów praktycznych (% uczniów) w technikum w sesji zimowej i letniej



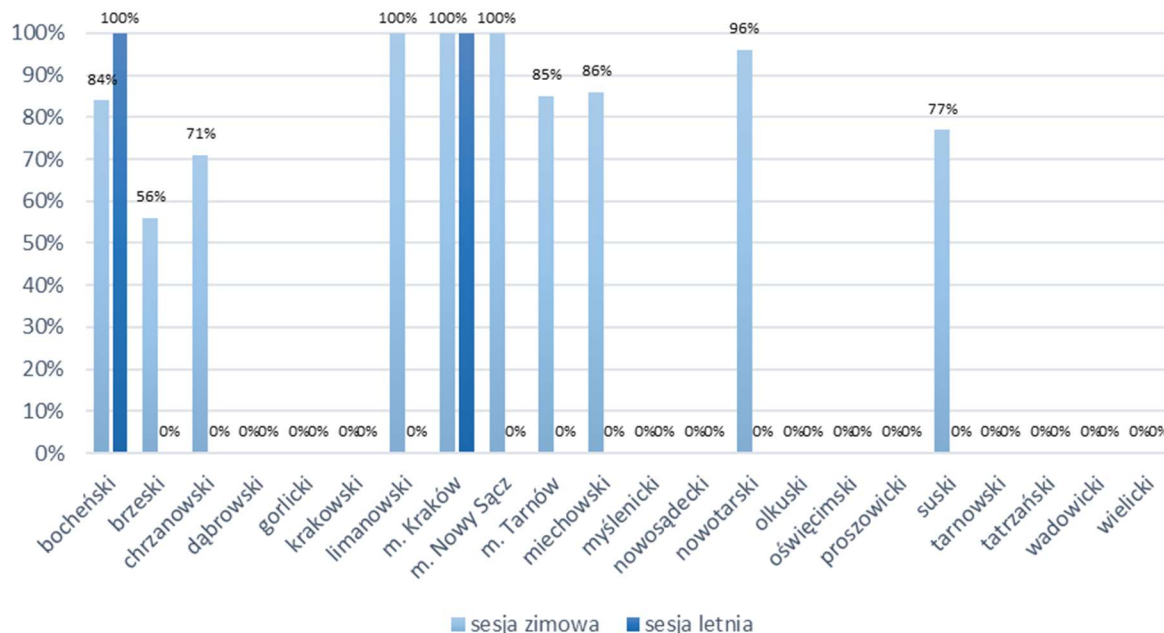
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej.

Wykres 26. Zdawalność egzaminów pisemnych (% uczniów) w szkole branżowej I stopnia w sesji zimowej i letniej (0 oznacza, iż uczniowie nie przystąpili do egzaminu)



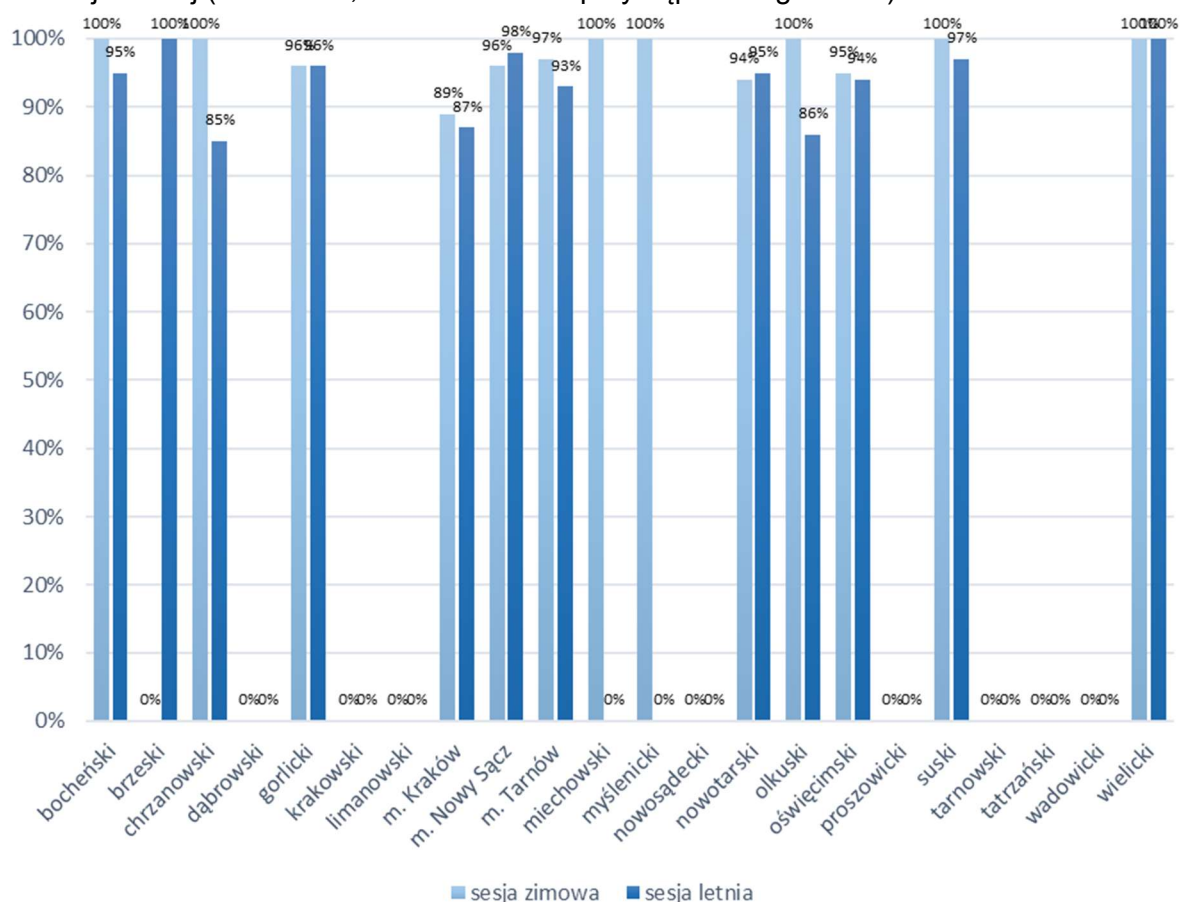
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej.

Wykres 27. Zdawalność egzaminów pisemnych (% uczniów) w szkole branżowej II stopnia w sesji zimowej i letniej (0 oznacza iż uczniowie nie przystąpili do egzaminu)



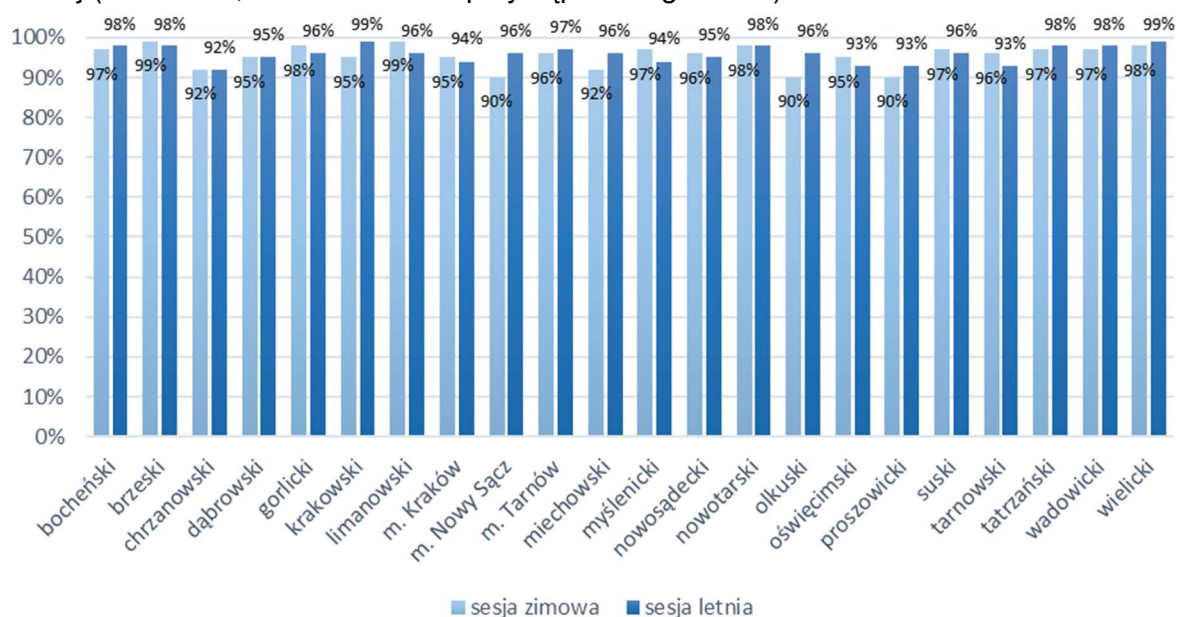
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej.

Wykres 28. Zdawalność egzaminów pisemnych (% uczniów) w szkole policealnej w sesji zimowej i letniej (0 oznacza, iż uczniowie nie przystąpili do egzaminu)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej.

Wykres 29. Zdawalność egzaminów pisemnych (% uczniów) w technikum w sesji zimowej i letniej (0 oznacza, iż uczniowie nie przystąpili do egzaminu)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej.

ROZDZIAŁ II: SYSTEM KOORDYNACJI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W MAŁOPOLSCE – GŁÓWNE ZAŁOŻENIA I DZIAŁANIA

1. WSTĘP

W latach 2010–2026 działania wspierające modernizację kształcenia zawodowego w Małopolsce prowadzone były w trzech etapach odpowiadających perspektywom finansowym Unii Europejskiej. Zakres wsparcia był i jest dostosowany do potrzeb uczestników procesu kształcenia, uwarunkowań strukturalnych oraz roli władz regionalnych. W latach 2010–2015 realizowano pierwszy etap wsparcia w ramach projektu „Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce” – systemowego programu integrującego organy prowadzące szkoły zawodowe, szkoły, uczniów i samorząd regionalny. Od 2016 roku, wykorzystując środki z perspektyw 2014–2020 oraz 2021–2027, wsparcie kształcenia zawodowego zaplanowano w dwóch komplementarnych działaniach: koordynacja kształcenia zawodowego w regionie (zadanie Województwa Małopolskiego) oraz bezpośrednie wsparcie szkół, nauczycieli i uczniów w ramach indywidualnych projektów danego organu prowadzącego.

Dodatkowo, od 2023 roku, Małopolska poprzez realizację przedsięwzięcia dotyczącego budowy systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz polityki umiejętności oraz uczenia się przez całe życie, rozwija mechanizmy koordynacji obejmujące nie tylko szkolnictwo zawodowe, ale również szkolnictwo wyższe, doradztwo zawodowe oraz uczenie się przez całe życie, co opisano szerzej w podrozdziale 7. Równocześnie w tym samym okresie kształcenie zawodowe zostało wzmocnione poprzez powstanie Branżowych Centrów Umiejętności jako nowych podmiotów w systemie oświaty, których rola i działalność zostały przedstawione w Rozdziale III.

W efekcie od 2023 roku system koordynacji działań edukacyjnych i rozwoju umiejętności na poziomie regionalnym w Małopolsce budowany jest w oparciu o dwa wzajemnie uzupełniające się komponenty. Pierwszy komponent, rozwijany konsekwentnie od 2010 roku, koncentruje się na kształceniu zawodowym i obejmuje współpracę ze szkołami oraz monitorowaniu działań skierowanych bezpośrednio do szkół, nauczycieli i uczniów, realizowanych m.in. w ramach projektu „Zawodowa Małopolska”, a wcześniej „Modernizacja Kształcenia Zawodowego w Małopolsce” i „Modernizacja Kształcenia Zawodowego w Małopolsce II”. Drugi komponent ma charakter szerszy i systemowy, dotyczy koordynacji regionalnej polityki umiejętności i uczenia się przez całe życie obejmującej szkolnictwo zawodowe, szkolnictwo wyższe, doradztwo zawodowe oraz rozwój kompetencji odpowiadających potrzebom rynku pracy i gospodarki. W ramach tego przedsięwzięcia funkcjonuje również Wojewódzki Zespół Koordynacji (WZK).

Takie podejście pozwala na połączenie działań operacyjnych realizowanych na poziomie lokalnym z mechanizmami strategicznej koordynacji na poziomie regionu. Dzięki temu możliwe jest zapewnienie ich komplementarności oraz uniknięcie rozproszenia interwencji, a także skuteczniejsze dostosowanie oferty edukacyjnej do zmieniających się potrzeb społeczno-gospodarczych. Model ten wpisuje się w szerszą koncepcję zarządzania polityką umiejętności, zakładającą integrację działań podejmowanych w różnych sektorach oraz aktywne włączanie interesariuszy w proces podejmowania decyzji.

2. MODERNIZACJA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W MAŁOPOLSCE

W 2010 roku Województwo Małopolskie przygotowało spójny program modernizacji kształcenia zawodowego skierowany do uczniów techników, zasadniczych szkół zawodowych i szkół policealnych. Poprzedziła go diagnoza stanu szkolnictwa zawodowego, która wykazała m.in.:

- niedostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy,
- słabą bazę techno-dydaktyczną,
- niedostatek wykwalifikowanych nauczycieli praktycznej nauki zawodu,
- niewystarczającą współpracę szkół z pracodawcami i uczelniami technicznymi,
- niekorzystny wizerunek szkolnictwa zawodowego skutkujący spadkiem liczby uczniów i brakiem kandydatów na wykwalifikowanych pracowników,
- konieczność rozwoju doradztwa zawodowego.

Projekt „Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce” realizowany był w ramach Priorytetu IX PO KL (Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki), Działanie 9.2. jako systemowy projekt partnerski Województwa Małopolskiego. W projekcie uczestniczyły wszystkie zainteresowane organy publiczne prowadzące szkoły kształcące zawodowo, a w przypadku szkół niepublicznych – wyłonione w konkursie ofert. Zawarto umowy z wszystkimi organami prowadzącymi szkoły publiczne i ośmioma podmiotami prowadzącymi szkoły niepubliczne. Budżet wyniósł 154 mln zł (135 mln zł środki UE, 19 mln zł wkład własny partnerów i samorządu). Algorytm podziału środków pomiędzy poszczególnych beneficjentów uwzględniał liczbę uczniów, sytuację na rynku pracy oraz wyniki egzaminów zawodowych. Zakres działań ustalany był przez organy prowadzące wraz ze szkołami na podstawie diagnozy potrzeb uczniów i lokalnego rynku pracy. Do pełnienia funkcji programowo-doradczej powołano Komitet Sterujący. Projekt obejmował siedem branż uznanych za kluczowe dla rozwoju województwa: mechaniczno–górnico-hutniczą, budowlaną, elektryczno-elektroniczną, turystyczno-gastronomiczną, rolniczo-leśną z ochroną środowiska, medyczo-społeczną oraz administracyjno-usługową. Głównym narzędziem realizacji projektu były Programy Rozwojowe Szkół wprowadzone w 279 szkołach. Celem programów było:

- wyrównywanie dysproporcji edukacyjnych,
- modernizacja procesu kształcenia poprzez zajęcia pozalekcyjne i pozaszkolne,
- rozwój kompetencji kluczowych,
- wsparcie funkcjonowania doradztwa edukacyjno-zawodowego,
- organizacja staży i praktyk u pracodawców oraz kursów podnoszących kwalifikacje.

Projektem objęto ponad 70 tys. uczniów (64,5% uczniów małopolskich szkół zawodowych). Największą popularnością cieszyły się kursy zawodowe kończące się uzyskaniem dodatkowych kwalifikacji – skorzystało z nich ponad 40 tys. uczniów. Około 30 tys. uczniów uczestniczyło w zajęciach rozwijających z przedmiotów matematyczno-przyrodniczych, TIK i języków obcych, a około 10 tys. – w doradztwie zawodowym. Ponad 33 tys. uczniów ukończyło staże i praktyki, w tym 3 tys. – staże płatne. W ramach projektu 225 szkół współpracowało z przedsiębiorcami przy wdrażaniu programów rozwojowych. Dopusażono 221 szkół w sprzęt do praktycznej nauki zawodu i sprzęt techniczno-dydaktyczny (około

15 mln zł), a 200 szkół zakupiło nowoczesne materiały dydaktyczne. Równocześnie przeznaczono 96 mln zł na rozwój infrastruktury kształcenia zawodowego.

Kluczowym zadaniem Lidera projektu – Województwa Małopolskiego było utworzenie Projektowego Centrum Wsparcia Edukacji Zawodowej, które wspierało szkoły w przygotowaniu programów nauczania, materiałów edukacyjnych i standaryzacji zajęć. Opracowano pakiety edukacyjne ze scenariuszami zajęć dla nauczycieli i uczniów. Przygotowano także małopolskie standardy współpracy szkół z przedsiębiorcami i wypracowano porozumienia branżowe. Zbudowano bazę szkół i przedsiębiorstw, a 264 pracodawców zadeklarowało współpracę w zakresie staży, praktyk i wizyt zawodoznawczych. Równolegle prowadzone były działania promocyjne wzmacniające wizerunek szkolnictwa zawodowego.

W trakcie realizacji programu wprowadzano nowe zadania m.in. współpracę ponadnarodową oraz Małopolską Chmurę Edukacyjną (MCHE). Współpraca z regionami: Turyngia, Rodan-Alpy i Istria umożliwiła odbycie wizyt studyjnych ponad 200 uczniom oraz udział ponad 1,5 tys. osób w seminariach tematycznych. Działaniami MCHE (2014–2015) objęto uczniów z 10 techników i we współpracy z małopolskimi uczelniami zorganizowano warsztaty na uczelniach oraz koła e-learningowe, opracowano 60 scenariuszy zajęć on-line i zrealizowano zajęcia w formule odwróconej klasy. Wzięło w nich udział około 1 tys. uczniów.

Projekt został pozytywnie oceniony przez uczestników, partnerów oraz Najwyższą Izbę Kontroli. NIK wskazała, że program był rzetelnie przygotowany, cele odpowiadały zdiagnozowanym problemom, a działania znacząco rozszerzyły ofertę szkół zawodowych. Cele i wskaźniki zostały w większości osiągnięte lub przekroczone, a projekt okazał się efektywny kosztowo w porównaniu z innymi działaniami wspierającymi szkolnictwo zawodowe (Najwyższa Izba Kontroli, 2015).

W obszarze rezultatów miękkich odnotowano m.in.:

- wzrost zainteresowania kształceniem zawodowym,
- lepsze przygotowanie uczniów do egzaminów i do wejścia na rynek pracy,
- większy odsetek absolwentów szkół zawodowych kontynuujących naukę.

W okresie realizacji projektu zdawalność egzaminów na poziomie regionu w zawodach technicznych wzrosła z 66% w 2010 roku do 71,5% w 2014 roku. W zawodach robotniczych wystąpiła tendencja spadkowa, ale mimo to wskaźniki dla Małopolski były wyraźnie wyższe od średniej krajowej.

W latach 2010–2014 wzrósł odsetek absolwentów gimnazjów wybierających szkoły zawodowe (z 51% do 56%) oraz udział uczniów szkół zawodowych wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych (z 57% do 61%). Zmniejszyło się również bezrobocie wśród absolwentów. NIK zarekomendowała MEN wypracowanie mechanizmu długofalowego finansowania szkół zawodowych w oparciu o doświadczenia małopolskie.

3. MODERNIZACJA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W MAŁOPOLSCE II

Projekt koordynacyjny „Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce II” realizowany był w latach 2016–2023. Cel projektu został określony jako poprawa efektywności kształcenia zawodowego oraz podniesienie kompetencji uczniów szkół podstawowych w zakresie planowania ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Projekt był współfinansowany z *Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014–2020* (RPO WM 2014–2020) jako kontynuacja MKZ I rozszerzony o komponent dotyczący doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach podstawowych oraz o działania prowadzone we współpracy z uczelniami z Małopolski. Partnerami projektu były organy prowadzące szkoły zawodowe (publiczne i niepubliczne), gminy oraz uczelnie.

Projekt obejmował m.in.:

- wspieranie i rozwój kształcenia zawodowego w regionie, w tym Centrów Kompetencji Zawodowych (CKZ) opisanych w podrozdziale 4,
- prowadzenie dwóch regionalnych Centrów Kompetencji Zawodowych przez Województwo Małopolskie,
- wdrażanie nowego modelu nauczania z wykorzystaniem narzędzi TIK,
- wsparcie w zwalczaniu skutków pandemii COVID-19 – komponent dodany w 2021 roku,
- rozwój orientacji zawodowej uczniów szkół podstawowych.

Łączny budżet tych działań przekroczył 56,3 mln zł.

Kreowanie i koordynacja rozwoju kształcenia zawodowego w regionie

Celem tego zadania było wzmocnienie współpracy szkół z pracodawcami, rozwój branżowych Centrów Kompetencji Zawodowych oraz lepsze dostosowanie oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy. W ramach zadania wspierano organy prowadzące szkoły zawodowe, przy których działały CKZ (warsztaty planistyczne, konferencje podsumowujące), opracowano dokumenty i raporty branżowe dotyczące rozwoju kształcenia zawodowego, powołano i prowadzono Regionalne Rady Branżowe w siedmiu obszarach kształcenia, organizowano kursy i szkolenia dla uczniów szkół ponadpodstawowych (m.in. ECDL, AutoCAD, kursy prawa jazdy i inne kursy zawodowe), organizowano konkurs „Mam Zawód. Mam Fantazję” promujący współpracę szkół z pracodawcami i atrakcyjność szkolnictwa zawodowego.

Tworzenie oraz rozwój Centrów Kompetencji Zawodowych

Zadanie obejmowało utworzenie i funkcjonowanie dwóch regionalnych CKZ w branżach turystyczno-gastronomicznej oraz medyczno-społecznej na bazie placówek prowadzonych przez Województwo Małopolskie. Zakresy działania CKZ wpisywały się w regionalne inteligentne specjalizacje (m.in. turystyka uzdrowiskowa, srebrna gospodarka, przemysł kreatywne).

Działalność CKZ obejmowała m.in.:

- modernizację i wyposażenie pracowni praktycznej nauki zawodu,
- organizację specjalistycznych kursów i szkoleń dla uczniów i nauczycieli (m.in. masaż, optometria, technologie CAD/CAM, kursy barmańskie, kelnerskie, języki zawodowe),
- współpracę z licznymi pracodawcami zapewniającymi miejsca stażu,

- dodatkowe staże (150 godzin) ze stypendium stażowym oraz refundacją części kosztów ponoszonych przez pracodawców,
- wsparcie uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych (zajęcia wyrównawcze i doradztwo),
- powołanie Rad Programowych CKZ z udziałem przedstawicieli samorządu, pracodawców i instytucji rynku pracy.

Małopolska Chmura Edukacyjna – komponent dotyczący przedmiotów zawodowych

Celem zadania było poszerzenie wiedzy uczniów techników z przedmiotów zawodowych oraz rozwój kompetencji kluczowych poprzez wykorzystanie TIK, a także wzmocnienie współpracy szkół z uczelniami i podniesienie kompetencji nauczycieli. Komponent zawodowy „Małopolskiej Chmury Edukacyjnej” obejmował siedem obszarów tematycznych koordynowanych przez małopolskie uczelnie. Wsparciem objęto uczniów z 68 techników, którzy skorzystali z zajęć edukacyjnych on-line z wykorzystaniem specjalistycznego sprzętu do wideokonferencji (8 tys. uczniów) oraz letnich i weekendowych warsztatów naukowych na uczelniach (ponad 2 tys. uczestników). Dla nauczycieli przedmiotów zawodowych zorganizowano szkolenia w zakresie wykorzystania TIK w dydaktyce (4 edycje, 360 nauczycieli). Po każdym roku szkolnym odbywały się spotkania z uczelniami poświęcone podsumowaniu edycji i planowaniu dalszych działań. Zadania „chmurowe” były komplementarne wobec projektów infrastrukturalnych oraz innych projektów MCHE realizowanych w ramach RPO WM 2014–2020.

Wsparcie organów prowadzących szkoły w zakresie przeciwdziałania skutkom pandemii COVID-19

W odpowiedzi na pandemię Zarząd Województwa Małopolskiego uruchomił „Małopolską Tarczę Antykryzysową” (MTA) o budżecie ponad 1 mld zł, finansowaną z funduszy europejskich, budżetu państwa i województwa. Jednym z elementów MTA był pakiet edukacyjny, który objął rozwój cyfrowej infrastruktury szkół, podnoszenie kompetencji cyfrowych nauczycieli, organizację kursów oraz monitorowanie zdalnego nauczania.

W ramach projektu MKZ II realizowana była część działań związanych z zakupem sprzętu komputerowego dla szkół kształcących zawodowo. Na podstawie diagnozy potrzeb, przeprowadzonej przez organy prowadzące, Województwo przekazało środki na zakup laptopów, komputerów i sprzętu TIK. Zakupiono 1114 urządzeń dla 97 zespołów szkół (23 organów prowadzących), na łączną kwotę prawie 4 mln zł.

Wsparcie orientacji zawodowej uczniów szkół podstawowych

Komponent doradztwa obejmował m.in.:

- utworzenie Szkolnych Punktów Informacji i Kariery (SPInKa),
- szkolenia i studia podyplomowe dla nauczycieli i doradców,
- opracowanie standardów doradztwa edukacyjno-zawodowego oraz materiałów dydaktycznych,
- organizację „Festiwalu Zawodów”.

Działania te były kontynuacją wcześniejszych inicjatyw samorządu województwa związanych ze wsparciem uczniów szkół podstawowych. W ramach projektu MKZ II opracowano wytyczne funkcjonowania SPInKa, standardy pracy doradcy i form wsparcia, materiały dydaktyczne

oraz program nauczania wraz ze scenariuszami zajęć i schematem Indywidualnego Planu Działań (IPD), także w wersji dostosowanej do potrzeb uczniów z niepełnosprawnościami. Program doradztwa przewidywał około 36 godzin zajęć grupowych i konsultacje indywidualne. W latach 2017–2018 utworzono 303 SPInK-i. Do końca października 2021 ponad 35 250 uczniów szkół podstawowych przygotowało IPD. Kwalifikacje doradcy zawodowego uzyskało 160 nauczycieli, a 357 uczestniczyło w cyklicznych szkoleniach. Od 2016 roku w ramach projektu (kontynuacja działań finansowanych wcześniej ze środków województwa) organizowany jest „Festiwal Zawodów” w Małopolsce. Jego celem jest wsparcie uczniów w wyborze dalszej ścieżki kształcenia poprzez prezentację zawodów w formule laboratoriów branżowych przygotowywanych przez szkoły i pracodawców. W każdej edycji „Festiwalu Zawodów” organizowanej w formie otwartych targów uczestniczy około 15 tys. uczniów.

4. CENTRA KOMPETENCJI ZAWODOWYCH RPO WM 2014–2020

Centra Kompetencji Zawodowych powstały w ramach projektów realizowanych przez poszczególne organy prowadzące szkoły kształcenia zawodowego w ramach *Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014–2020*. Projekty te stanowiły element całościowej strategii rozwoju kształcenia zawodowego w regionie i były komplementarne wobec projektu „Modernizacja Kształcenia Zawodowego w Małopolsce II”.

Różnica pomiędzy modelem funkcjonującym w ramach MKZ a rozwiązaniami przyjętymi w MKZ II dotyczyła przede wszystkim struktury zarządzania systemem wsparcia dla szkolnictwa zawodowego. W ramach MKZ organy prowadzące szkoły uczestniczyły w projekcie systemowym, którego liderem i głównym podmiotem odpowiedzialnym za wdrażanie, kwestie organizacyjne oraz finansowe był Samorząd Województwa. Model ten miał charakter bardziej scentralizowany i opierał się na wspólnym zarządzaniu działaniami realizowanymi przez poszczególnych partnerów. Od 2015 roku, co zostało podkreślone we wstępie dokumentu, system wsparcia został podzielony na dwa komplementarne instrumenty: projekt koordynacyjny MKZ II oraz indywidualne projekty realizowane przez organy prowadzące szkoły. W nowym modelu MKZ II pełnił funkcję „parasola” strategicznego, wyznaczającego kierunki rozwoju, standardy współpracy, obszary interwencji oraz mechanizmy koordynacji działań w zakresie kształcenia zawodowego. Jednocześnie poszczególne organy prowadzące uzyskały większą autonomię w projektowaniu i realizacji własnych przedsięwzięć odpowiadających na lokalne potrzeby edukacyjne i gospodarcze.

Takie rozwiązanie pozwoliło z jednej strony zachować spójność regionalnej polityki rozwoju kształcenia zawodowego, a z drugiej zwiększyć elastyczność i możliwość dostosowania działań do specyfiki lokalnych rynków pracy, potencjału szkół oraz potrzeb pracodawców.

Zakres działania i misja Centrów Kompetencji Zawodowych

Centra Kompetencji Zawodowych w projektach tworzone były na bazie:

- Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego (CKZiU) – zespół szkół lub placówek systemu oświaty, o którym mowa w art. 93 ustawy Prawo oświatowe oraz w art. 310 ustawy wprowadzającej Prawo oświatowe,
- innych zespołów realizujących zadania CKZiU – podmioty realizujące zadania z zakresu współpracy z pracodawcami i organizacjami pracodawców oraz prowadzące kwalifikacyjne kursy zawodowe, a także podejmujące działania w zakresie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, w tym również dla osób dorosłych, które są tworzone w inny sposób, niż określony w art. 93 Prawa oświatowego oraz w art. 30 ustawy wprowadzającej Prawo oświatowe.

Bazą tworzenia struktury Centrum Kompetencji Zawodowych były szkoły i placówki kształcące uczniów w kwalifikacjach właściwych dla wybranej strategicznej branży (wraz ze związanym z nią otoczeniem społeczno-gospodarczym):

- administracyjno-usługowej (A),
- budowlanej (B),
- elektryczno-elektronicznej (E),
- mechanicznej i górnictwo-hutniczej (M),
- rolniczo-leśnej z ochroną środowiska (R),

- turystyczno-gastronomicznej (T),
- medyczno-społecznej (Z)¹.

Głównym zadaniem Centrów Kompetencji Zawodowych było powiązanie oferty edukacyjnej z rynkiem pracy i wyposażenie uczestnika kształcenia w wiedzę i umiejętności niezbędne do podjęcia pracy. Dlatego też każde CKZ uwzględniało rzeczywiste zaangażowanie pracodawcy, -ów / związków pracodawców / organizacji pracodawców w realizację działań – poprzez m.in. organizację praktyk i staży w przedsiębiorstwach oraz ich udział w Radach Programowych CKZ z głosem opiniodawczo-doradczym w zakresie kształcenia w zawodzie. Odbiorcami oferty CKZ byli uczniowie i kadra szkół, placówek kształcenia zawodowego dla młodzieży, które weszły w skład CKZ, jak również uczniowie i kadra innych szkół i placówek kształcenia zawodowego dla młodzieży w danej branży i subregionie. Działania CKZ stanowiły uzupełnienie tych prowadzonych przez szkoły lub placówki systemu oświaty, realizując zadania Centrów Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego określone w Prawie oświatowym. CKZ specjalizowały się w określonej branży, w której zostało skoncentrowane wsparcie (w szczególności wsparcie inwestycyjne i sprzętowe), co jednak nie wykluczało możliwości wsparcia pozostałych zawodów, w ramach których odbywało się kształcenie.

Działalność oraz rozwój CKZ dotyczyły w szczególności:

- realizacji kompleksowego wsparcia szkół zawodowych w zakresie podnoszenia kompetencji kluczowych i umiejętności uniwersalnych oraz przygotowania zawodowego uczniów,
- poprawy jakości prowadzonego kształcenia zawodowego, w tym zwłaszcza realizacji kompleksowych programów kształcenia praktycznego organizowanego w miejscu pracy,
- interwencji przyczyniającej się do zwiększonego i pełnego udziału młodzieży ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnościami, w edukacji zawodowej,
- wsparcia uczniów zdolnych w zakresie kompetencji kluczowych w formule Centrów Wsparcia Uczniów Zdolnych tworzonych i prowadzonych zgodnie z koncepcją opracowaną w ramach projektu pozakonkursowego realizowanego przez samorząd województwa w ramach Poddziałania 10.1.5.

W latach 2016 oraz 2018 zostały przeprowadzone dwa konkursy dla organów prowadzących szkoły i placówki kształcące zawodowo w ramach Działania 10.2.1 oraz Działania 10.2.2 RPO WM 2014–2020. Projekty w przedmiotowych konkursach można było składać na tworzenie oraz rozwój Centrów Kompetencji Zawodowych (Typ projektu A) i/lub na rozwijanie oferty szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe, w tym kształcących uczniów ze specjalnymi potrzebami (Typ projektu B).

W pierwszym naborze ogłoszonym w roku 2016, po ocenie formalnej i merytorycznej, dofinansowanie w oparciu o podpisane umowy uzyskało 47 projektów na łączną kwotę ponad 140 mln zł. Natomiast w drugim naborze ogłoszonym w roku 2018 dofinansowanie w oparciu o podpisane umowy uzyskały 43 projekty na łączną kwotę około 130 mln zł.

¹ Branże zostały wskazane w Rozporządzeniu z 2012 roku. W trakcie realizacji poszczególnych projektów finansowych z perspektywy finansowej 2014–2020, w związku ze zmianami w systemie oświaty, została wprowadzona nowa klasyfikacja branżowa, o której mowa w Rozdziale I.

Większość przyjętych do realizacji projektów to projekty kontynuujące działania dofinansowane w konkursie ogłoszonym w 2016 roku.

W pierwszym naborze wszystkie złożone projekty dotyczyły przede wszystkim utworzenia i rozwoju CKZ. W drugim naborze kilka złożonych projektów dotyczyło rozwijania oferty szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe, w tym kształcących uczniów ze specjalnymi potrzebami, bez uwzględnienia rozwoju i tworzenia CKZ.

Można przyjąć, iż w Małopolsce w latach 2016–2018 powstały następujące Centra Kompetencji Zawodowych:

- Centra Kompetencji Zawodowych, które powstały po ogłoszonym naborze w 2016 roku – bez kontynuacji wsparcia w drugim naborze – 15 CKZ,
- Centra, które uzyskały dofinansowanie w dwóch naborach 2016 i 2018 – 31 CKZ,
- Centra Kompetencji Zawodowych prowadzone przez Województwo Małopolskie – 2 CKZ,
- Centra Kompetencji Zawodowych, które uzyskały dofinansowanie po konkursie w 2018 roku – 8 CKZ.

Centra Kompetencji Zawodowych powstały w następujących branżach:

- administracyjno-usługowej (A) – 10 CKZ,
- budowlanej (B) – 6 CKZ,
- elektryczno-elektronicznej (E) – 12 CKZ,
- mechanicznej i górnictwo-hutniczej (M) – 13 CKZ,
- rolniczo-leśnej z ochroną środowiska (R) – 4 CKZ,
- turystyczno-gastronomicznej (T) – 9 CKZ,
- medyczno-społecznej (Z) – 2 CKZ.

CKZ zostały utworzone we wszystkich powiatach / miastach na prawach powiatu, z wyjątkiem powiatu tatrzańskiego oraz powiatu nowosądeckiego, gdzie projekt złożony w odpowiedzi na konkurs w 2018 roku dotyczył typu projektu B. W większości powiatów zostały utworzone jedno lub dwa Centra, większa liczba CKZ została utworzona w Gminie Miejskiej Kraków – 7 CKZ, Mieście Nowy Sącz oraz na terenie powiatu nowotarskiego – 5 CKZ, w Mieście Tarnów oraz na terenie powiatów: gorlickiego, nowotarskiego, oświęcimskiego, wadowickiego – po 4 CKZ, na terenie powiatów: krakowskiego, wielickiego, myślenickiego – po 3 CKZ.

Podkreślić należy, iż Centra Kompetencji Zawodowych miały charakter projektowy, bez trwałej struktury instytucjonalnej, a ich działanie i oferta były ściśle związane ze środkami unijnymi dostępnymi w danym okresie programowania 2014–2021.

5. ZAWODOWA MAŁOPOLSKA

„Zawodowa Małopolska” – kontynuacja MKZ i MKZ II – to przedsięwzięcie Województwa Małopolskiego realizowane dwuetapowo w ramach programu *Fundusze Europejskie dla Małopolski na lata 2021–2027* (FEM 2021–2027). Pierwsza edycja projektu rozpoczęła się w listopadzie 2023 roku i zakończyła w grudniu 2025 roku. W okresie programowania 2021–2027 przyjęto model wsparcia kształcenia zawodowego analogiczny do modelu w poprzedniej perspektywie finansowej. Na poziomie województwa realizowane są działania koordynacyjne w ramach projektu „Zawodowa Małopolska”. Jednocześnie równolegle realizowane są indywidualne projekty poszczególnych organów prowadzących szkoły i placówki kształcenia zawodowego. Podsumowanie tych działań przedstawiono w podrozdziale 6. Główne cele omawianego przedsięwzięcia to:

- wspieranie polityki edukacyjnej w obszarze zawodowym w regionie i zacieśnienie współpracy pomiędzy sektorem przedsiębiorczości a sektorem szkolnictwa zawodowego,
- ułatwienie uczniom zdobywania kwalifikacji i doświadczeń zawodowych,
- ułatwienie przedsiębiorcom pozyskiwania pracowników i wpływania na ich przygotowanie do zawodu,
- podniesienie jakości kształcenia w szkołach i placówkach prowadzonych przez Województwo Małopolskie poprzez modernizację i wyposażenie pracowni zawodowych i warsztatów, a także poprzez wsparcie rozwoju zawodowego i branżowego w zakresie kształcenia kadr tych placówek.

Główne komponenty projektu zrealizowane w pierwszej edycji i kontynuowane od 2026 roku to:

- Wspieranie rozwoju kształcenia zawodowego w regionie – m.in. poprzez współpracę z pracodawcami i powiązanie kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy, organizację warsztatów i konferencji dla organów prowadzących szkoły zawodowe oraz kadry zarządzającej, animowanie wymiany informacji i współpracy szkół z pracodawcami m.in. w ramach Regionalnych Rad Branżowych, wspieranie działań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego poprzez organizację „Festiwalu Zawodów”, a także organizację konkursów: „RegioSkills Małopolska” dla uczniów szkół branżowych i techników oraz „Odkryj swój zawodowy talent” dla uczniów szkół ogólnokształcących. W zakresie działań skierowanych do przedstawicieli organów prowadzących szkoły zawodowe, zorganizowane zostały warsztaty i spotkania, których tematyka obejmowała zagadnienia istotne z punktu widzenia bieżącego funkcjonowania placówek i realizowania oferty dodatkowej. Były to szkolenia wspierające beneficjentów w realizacji projektów konkursowych współfinansowanych z Funduszy Europejskich dla Małopolski na lata 2021–2027 i obowiązków sprawozdawczych, a także dotyczące m.in. wykorzystywania sztucznej inteligencji w edukacji, „wyposażenia” uczniów w tzw. zielone kompetencje, roli placówek edukacyjnych w zakresie ochrony małoletnich i inne. W trakcie spotkań z przedstawicielami szkół zawodowych prezentowane były także aktualne wyniki badań dotyczących szkolnictwa zawodowego zrealizowanych w projekcie „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”. W ramach realizacji działań wspierających doradztwo edukacyjno-

zawodowe odbyły się 2 kolejne edycje „Festiwalu Zawodów”. W celu budowania pozytywnego wizerunku kształcenia zawodowego realizowano kampanię informacyjno-edukacyjną obejmującą promocję szkół zawodowych oraz przedsięwzięcia „Festiwal Zawodów”. Wśród działań ukierunkowanych na wzmocnienie współpracy z pracodawcami znalazły się posiedzenia Regionalnych Rad Branżowych z udziałem przedsiębiorców oraz przedstawicieli organizacji branżowych. Spotkania takich gremiów to istotny głos doradczy w odniesieniu do kierunków rozwoju szkół zawodowych w poszczególnych branżach oraz wkład w monitorowanie sytuacji na rynku pracy w wybranych zawodach. Łącznie w ramach projektu odbyło się 7 posiedzeń Regionalnych Rad Branżowych m.in. w branży budowlanej, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, elektryczno-elektronicznej, administracyjno – usługowej i hotelarsko-turystyczno-gastronomicznej.

- Konkurs „RegioSkills Małopolska” – w dążeniu do lepszego przygotowania uczniów do wejścia na rynek pracy poprzez wzmocnienie ich umiejętności praktycznych, zorganizowane zostały 3 edycje konkursu „RegioSkills Małopolska” (kontynuacja konkursu „Mam Zawód. Mam Fantazję”). To cykliczne wydarzenie przyczynia się do budowania pozytywnego postrzegania szkół zawodowych w naszym regionie od ponad dekady. Każda edycja obejmuje około 10 konkurencji z różnych dziedzin zawodowych np. gastronomii, mechaniki, budownictwa czy fryzjerstwa. W sumie, w trakcie realizacji projektu, przeprowadzono blisko 30 konkurencji zawodowych, w których uczestniczyło ponad 500 uczniów techników z całej Małopolski. Na zakończenie każdej edycji laureaci wraz z opiekunami zostają uhonorowani na podsumowującej wydarzenie Gali Kształcenia Zawodowego.
- Wsparcie szkół, dla których Województwo Małopolskie jest organem prowadzącym, kształcących w branżach istotnych dla regionu (także z uwagi na zachodzące procesy demograficzne) tj. branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej oraz branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej – w zakresie kluczowych działań projektowych związanych ze wsparciem uczniów i słuchaczy szkół i placówek kształcenia zawodowego i ich przygotowaniem do wejścia na rynek pracy, realizowano w szczególności staże u przedsiębiorców, kursy i szkolenia zawodowe oraz warsztaty tematyczne organizowane przez Małopolskie Centrum Nauki Cogiteon (MCN Cogiteon). Łącznie w tego typu formach wsparcia do tej pory udział wzięło ponad 2660 uczestników. W stażach uczestniczyło ponad 350 uczniów i słuchaczy.
- Wsparcie kadr – dla przedstawicieli kadry szkół zrealizowano wsparcie w formie kursów umożliwiających poniesienie umiejętności zawodowych; w ramach komponentu dotyczącego wsparcia przyszłych kadr w branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej w projekcie uczestniczyli także uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.
- Modernizacja placówek – równie ważnym aspektem wspierania kształcenia zawodowego w branżach kluczowych dla regionu była modernizacja placówek, w których odbywa się kształcenie. Dzięki środkom z projektu przeprowadzono modernizację oraz zakupiono specjalistyczne pomoce dydaktyczne do pracowni zawodowych w policealnych szkołach medycznych prowadzonych przez Województwo Małopolskie, co wpłynęło na poszerzenie oferty szkół oraz podniesienie jakości nauczania.

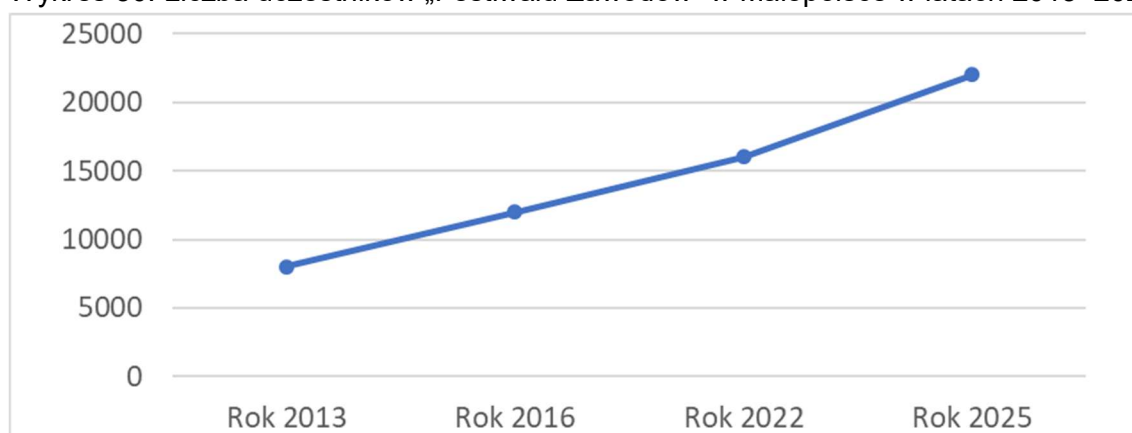
- Warsztaty naukowe – w realizację działań w projekcie zaangażowano także MCN Cogiteon, które prowadziło warsztaty naukowe umożliwiające nabycie dodatkowej wiedzy oraz umiejętności praktycznych – w tej formie wsparcia uczestniczyło ponad 1 tys. uczniów i uczennic techników z całej Małopolski. Warsztaty realizowane były w zakresie dwóch branż: teleinformatycznej oraz hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej. Warsztaty miały formę zajęć uzupełniających do podstawy programowej i przeprowadzone były w nowoczesnych laboratoriach MCN Cogiteon, z wykorzystaniem zaplecza techno-dydaktycznego placówki.

W projekcie zaplanowano także wyposażanie wychowanków i wychowanek Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych i Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii w kompetencje edukacyjno-społeczne wspierające ich integrację i przejście do nauki lub kontynuacji nauki w szkołach ogólnodostępnych i na rynku pracy. Realizowano głównie działania związane z usamodzielnianiem się wychowanków i wychowanek tj. warsztaty grupowe z doradztwa zawodowego oraz indywidualne konsultacje z doradcą, mające na celu poznawanie kompetencji i predyspozycji zawodowych oraz planowanie przyszłej ścieżki edukacyjno-zawodowej, jak również kursy i szkolenia. Wsparciem w zakresie kursów i szkoleń m.in. dotyczących nowych metod pracy czy podnoszenia kwalifikacji zawodowych została również objęta kadra placówek.

Dzięki realizacji projektu, obszar edukacji zawodowej w regionie otrzymuje wsparcie instytucjonalne, co znajduje odbicie w wyższej jakości oferty kształcenia zawodowego oraz lepszym jej dopasowaniu do potrzeb rynku pracy, we wzmocnieniu współpracy pomiędzy szkołami a przedsiębiorcami, rozwoju doradztwa zawodowego; następuje poprawa wizerunku kształcenia zawodowego i upowszechnienie tego typu edukacji wśród uczniów. Uczniowie i kadra szkół nabywa dodatkowe uprawnienia i kompetencje zawodowe, dzięki czemu wzmocniony zostaje potencjał szkół w branżach kluczowych dla Województwa. Całkowita wartość pierwszego etapu projektu wyniosła 15 944 500 zł, w tym dofinansowanie z UE 13 552 825 zł.

Od stycznia 2026 roku działania kontynuowane są w ramach II etapu projektu „Zawodowa Małopolska”. Jednym z nich jest „Festiwal Zawodów” w Małopolsce coroczne wydarzenie organizowane nieprzerwanie od 2013 roku.

Wykres 30. Liczba uczestników „Festiwalu Zawodów” w Małopolsce w latach 2013–2025



Źródło: Opracowanie własne.

6. PODNIENIE JAKOŚCI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO – PROJEKTY FEM 2021–2027

W ramach perspektywy finansowej 2021–2027 środki europejskie w Małopolsce przeznaczone na wsparcie kształcenia zawodowego zostały ukierunkowane przede wszystkim na podniesienie jakości kształcenia zawodowego, poprawę infrastruktury kształcenia zawodowego oraz na edukację włączającą. Interwencje te stanowią kontynuację wcześniejszych działań realizowanych w regionie w poprzednich perspektywach finansowych Unii Europejskiej, są komplementarne do projektu „Zawodowa Małopolska” i ukierunkowane na wzmacnianie jakości oraz atrakcyjności kształcenia zawodowego poprzez rozwój oferty edukacyjnej szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe, lepsze dostosowanie programów nauczania do potrzeb rynku pracy oraz rozwój współpracy z pracodawcami.

W ramach Działania 6.11 „Wsparcie kształcenia zawodowego” oraz Działania 6.31 „Wsparcie kształcenia zawodowego – ZIT”, typ projektu A „Podniesienie jakości kształcenia zawodowego” na realizację projektów przeznaczono ponad 150 000 000 zł dofinansowania. W ramach Działania 6.11 dofinansowanie uzyskało 21 projektów, a wartość przyznanego wsparcia wyniosła 98 054 930,44. W ramach Działania 6.31 dofinansowanie uzyskało 7 projektów, a łączna wartość wsparcia wyniosła 55 458 694,54 zł. Środki te przeznaczone są na podnoszenie jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego poprzez rozwój oferty edukacyjnej szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe, tworzenie i rozwój Centrów Kompetencji Zawodowych (kontynuacja z poprzedniej perspektywy), organizację kursów i szkoleń prowadzących do uzyskania kwalifikacji zawodowych oraz rozwój współpracy szkół z pracodawcami, w szczególności poprzez staże i praktyki zawodowe. Wsparcie obejmuje również wyposażenie warsztatów szkolnych, rozwój kompetencji związanych z zieloną gospodarką, wzmacnianie doradztwa zawodowego, rozwój kompetencji kluczowych uczniów i wsparcie nauczycieli.

W ramach Działania 5.3 „Wsparcie infrastruktury szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe” dofinansowanie uzyskało ostatecznie 17 projektów, a łączna wartość przyznanego dofinansowania wsparcia UE wyniosła 106 727 901,59 zł. Środki przeznaczone są na rozwój infrastruktury edukacyjnej służącej nowoczesnemu kształceniu zawodowemu, w tym rozbudowę i przebudowę obiektów szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe, zakup nowoczesnego wyposażenia do praktycznej nauki zawodu oraz tworzenie warunków odpowiadających rzeczywistemu środowisku pracy. Finansowane są również działania związane z dostosowaniem infrastruktury do potrzeb osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.

W ramach Działania 6.11, typ projektu B „Edukacja włączająca w szkołach i placówkach systemu oświaty prowadzących kształcenie zawodowe”, w odpowiedzi na nabór złożono 13 projektów, a wartość wnioskowanego dofinansowania wyniosła 21 117 404,75 zł, co stanowi 41,07% alokacji przewidzianej na konkurs. Środki te przeznaczone są na zwiększanie dostępności szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe w wymiarze architektonicznym, technicznym, organizacyjnym i edukacyjno-społecznym. Wsparcie obejmuje m.in. dostosowanie infrastruktury i wyposażenia do potrzeb uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, rozwój kompetencji kadry pedagogicznej, zatrudnianie dodatkowego personelu wspierającego, realizację pomocy psychologiczno-pedagogicznej, zajęć rewalidacyjnych oraz działań integracyjnych i antydyskryminacyjnych. Projekty mają służyć rozwojowi edukacji włączającej oraz zwiększeniu dostępności kształcenia zawodowego dla wszystkich uczniów.

Na potrzeby przygotowania niniejszej analizy przeprowadzono badanie ankietowe wśród beneficjentów projektów dotyczących podniesienia jakości kształcenia zawodowego (Działania 6.11 i 6.31 typ projektu A). Projekty realizowane były przez organy prowadzące szkoły zawodowe.

Celem przeprowadzonej ankiety było zebranie informacji na temat sposobu realizacji projektów oraz zakresu podejmowanych działań wspierających rozwój kształcenia zawodowego w regionie. Badanie miało umożliwić identyfikację najważniejszych kierunków wsparcia w ramach projektów, a także wskazanie rozwiązań organizacyjnych i merytorycznych, które mogą być uznane za dobre praktyki w obszarze rozwoju szkolnictwa branżowego i technicznego. Istotnym elementem było również uzyskanie informacji pozwalających lepiej zrozumieć skalę oraz charakter współpracy szkół zawodowych z otoczeniem społeczno-gospodarczym, w szczególności z przedsiębiorstwami i instytucjami rynku pracy.

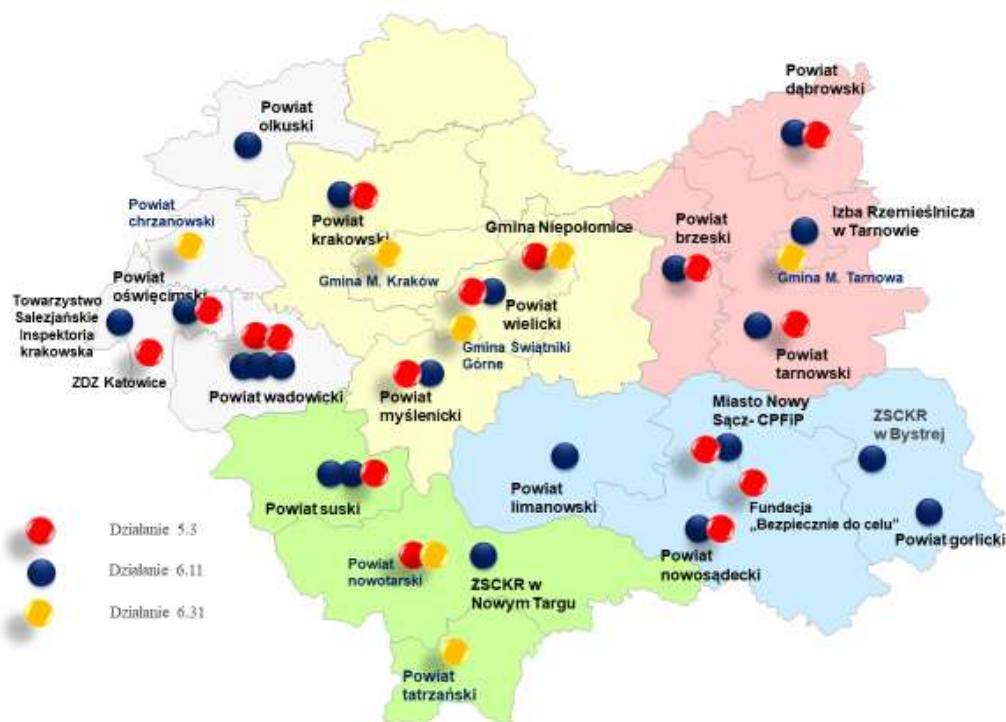
Ankieta została udostępniona w formie elektronicznej wszystkim beneficjentom realizującym projekty w ramach wskazanych działań programu FEM 2021–2027. Uzyskano komplet odpowiedzi, co pozwala traktować zgromadzony materiał jako pełny przegląd sposobów realizacji wsparcia. Zakres ankiety obejmował szereg zagadnień związanych z realizacją projektów i ich wpływem na rozwój kształcenia zawodowego. Pytania dotyczyły m.in. charakterystyki projektów oraz instytucji je realizujących, liczby i typów szkół objętych wsparciem, branż oraz zawodów, których dotyczą działania projektowe, a także liczby uczniów i nauczycieli uczestniczących w poszczególnych formach wsparcia. Zebrano również informacje dotyczące form wsparcia skierowanych do uczniów, takich jak: staże i praktyki zawodowe, kursy i szkolenia podnoszące kwalifikacje, zajęcia specjalistyczne rozwijające kompetencje zawodowe oraz działania wspierające rozwój kompetencji kluczowych i kompetencji przyszłości.

Istotnym obszarem badania była także analiza współpracy szkół z pracodawcami i instytucjami otoczenia gospodarczego. Respondenci zostali poproszeni o wskazanie form tej współpracy, jej znaczenia dla jakości kształcenia oraz ewentualnych barier pojawiających się w trakcie realizacji projektów. W ankiecie uwzględniono również pytania dotyczące wsparcia kadry dydaktycznej, w tym szkoleń i form doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych, a także inwestycji w infrastrukturę dydaktyczną i wyposażenie pracowni zawodowych.

Zebrane w badaniu informacje pozwalają na przedstawienie syntetycznego obrazu sposobów wdrażania projektów oraz zakresu działań podejmowanych na rzecz podnoszenia jakości kształcenia zawodowego w Małopolsce. Wyniki ankiety stanowią istotne źródło wiedzy na temat praktycznego funkcjonowania mechanizmów wsparcia finansowanych ze środków europejskich oraz umożliwiają identyfikację doświadczeń i rozwiązań, które mogą być wykorzystane przy dalszym rozwijaniu systemu kształcenia zawodowego w regionie.

W kolejnej części rozdziału zaprezentowano wyniki ankiety w ujęciu tematycznym, obejmujące m.in. charakterystykę beneficjentów i projektów, zakres udzielonego wsparcia, współpracę z pracodawcami oraz przykłady dobrych praktyk wynikających z realizacji projektów.

Mapa 4. Projekty dofinansowane w ramach działania 6.11 i 6.31 Wsparcie kształcenia zawodowego oraz działania 5.3 Infrastruktura kształcenia zawodowego



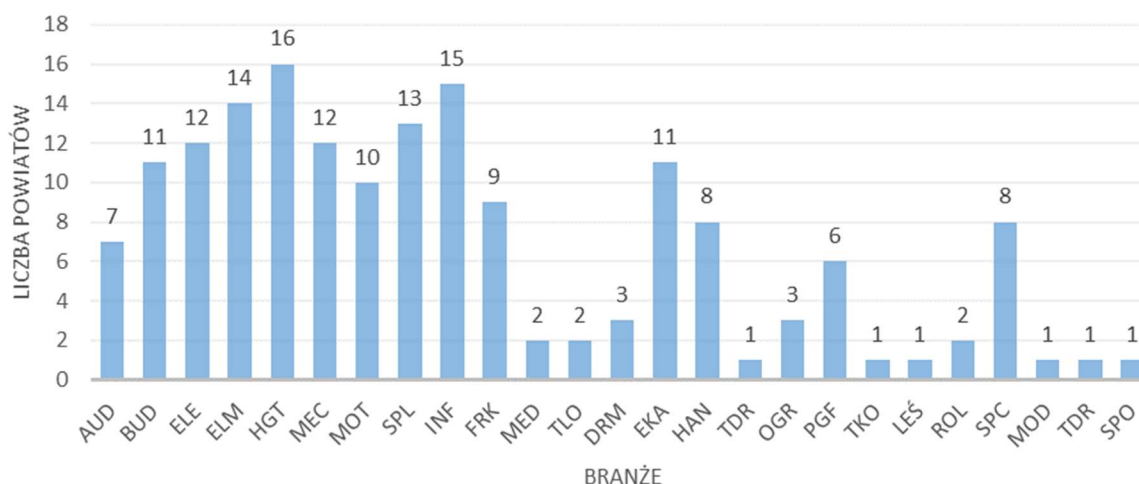
Źródło: Opracowanie własne

W ramach badania ankietowego zebrano dane na temat 28 projektów realizowanych przez 25 organów prowadzących w 19 powiatach, w tym 3 miastach na prawach powiatu. W powiatach: miechowskim, bocheńskim i proszowickim nie realizuje się projektów w ramach Działania 6.11 i 6.31 typ A, w związku z tym powiaty te nie są uwzględniane na wykresach. Łączny budżet projektów wynosi ponad 169 mln zł (dofinansowanie oraz wkład własny); budżety projektów mieszczą się w przedziale od 1,3 mln zł do 24,5 mln zł. W formule partnerskiej (z jednym partnerem) realizowanych jest 6 projektów.

Wszystkie projekty z wyjątkiem jednego obejmują wsparciem co najmniej 2 szkoły/placówki, z czego w przypadku 25 projektów są to co najmniej technikum i szkoła branżowa I stopnia. 2/3 projektów obejmuje wsparciem ponad 4 szkoły/placówki. Rodzaje szkół/placówek najczęściej objęte wsparciem to technika (106 tj. 71% wszystkich techników w województwie małopolskim), szkoły branżowe I stopnia (75 tj. 51% wszystkich szkół branżowych I stopnia w regionie) oraz CKZ/CKZiU (21 placówek). Szkoły branżowe II stopnia objęte są wsparciem w 2 projektach (6 placówek w Mieście Kraków oraz 1 w Mieście Tarnów – jest to 30% wszystkich szkół branżowych II stopnia w województwie małopolskim), a 5 szkół policealnych (z 93 szkół policealnych w województwie małopolskim) w projekcie „Zawodowa Małopolska” w ramach działań dotyczących wsparcia szkół prowadzonych przez samorząd województwa.

Spośród 28 analizowanych projektów 14 dotyczy tworzenia lub rozwoju Centrum/Centrów Kompetencji Zawodowych (rozumianych jako CKZiU, o którym mowa w art. 93 ustawy Prawo oświatowe lub inny zespół tworzony przez szkoły/placówki analogiczne jak CKZiU oraz realizujący jego zadania).

Wykres 31. Wsparcie branż (zgodnie ze strukturą klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego) w województwie małopolskim – zasięg terytorialny



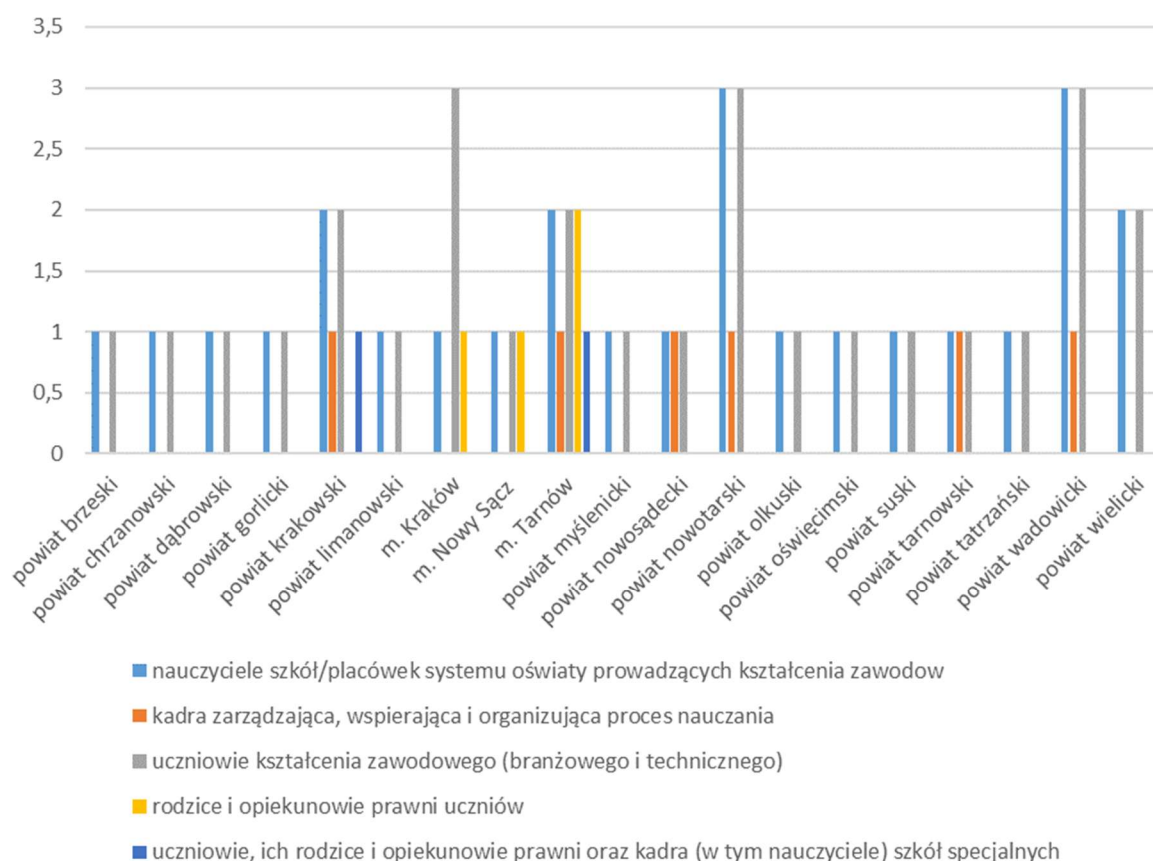
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z ankiet

Wykres 31 pokazuje w ilu powiatach w województwie małopolskim wspierane są poszczególne branże.

Najczęściej wspieranymi branżami w ramach projektów są: branża hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna (HGT; w 9 powiatach uznana za branżę wiodącą czyli tę, w ramach której największa liczba osób uzyskała wsparcie), branża teleinformatyczna (INF; w 7 powiatach uznana za branżę wiodącą), branża elektroniczno-mechatroniczna (ELM; w 4 powiatach uznana za branżę wiodącą), branża spedycyjno-logistyczna (SPL; w 3 powiatach uznana za branżę wiodącą), branża mechaniczna (MEC; w 6 powiatach uznana za branżę wiodącą) i branża elektroenergetyczna (ELE; w 6 powiatach uznana za branżę wiodącą). Dodatkowo branża motoryzacyjna (MOT) jest branżą wiodącą w 5 powiatach.

Zestaw branż wspieranych w ramach projektów odzwierciedla w większości strukturę branż najbardziej popularnych (są to te, w których kształci się największa liczba uczniów) w województwie małopolskim wskazanych w Rozdziale I.

Wykres 32. Grupy osób objęte wsparciem w ramach projektów w poszczególnych powiatach

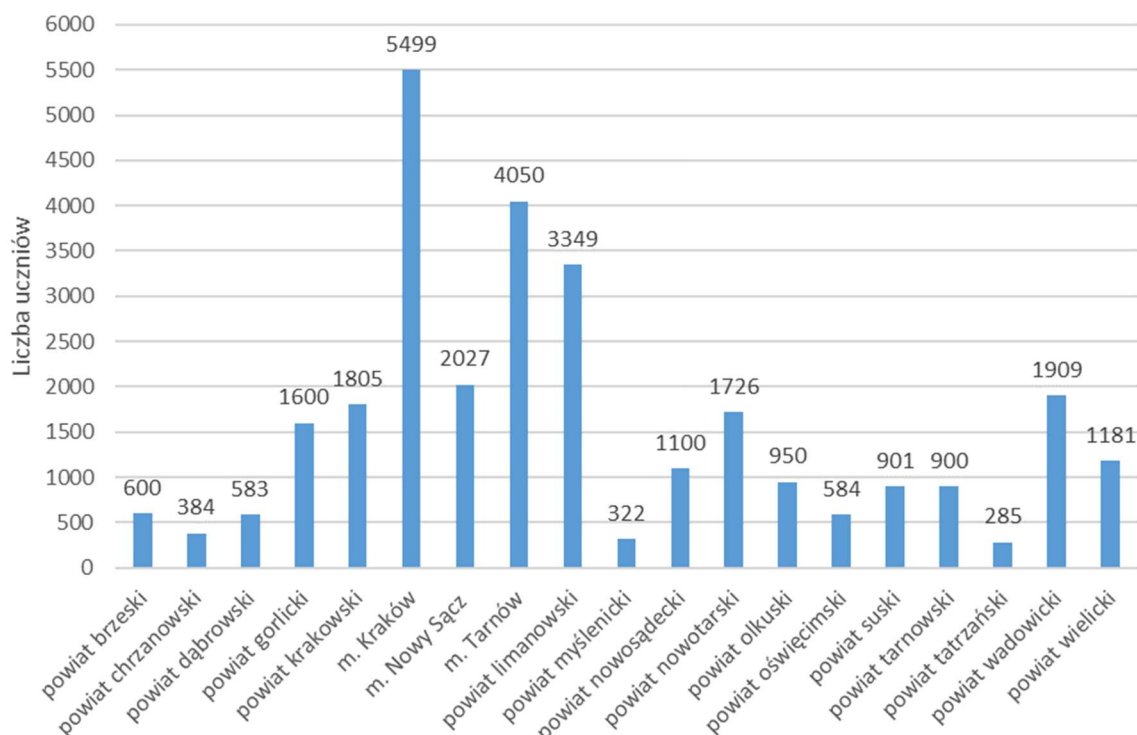


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z ankiet

Wykres 32 przedstawia grupy osób, które są docelowymi odbiorcami wsparcia w ramach poszczególnych projektów realizowanych w danym powiecie. Maksymalna liczba projektów omawianego typu w danym powiecie nie przekracza trzech. Wykres należy interpretować w następujący sposób: w przedziale 0–1 mieszczą się projekty (po jednym w poszczególnych powiatach), które wspierają najwięcej grup odbiorców (zaznaczonych kolorowymi słupkami). Jeśli w danym powiecie realizowane są dwa projekty, to grupy odbiorców tego drugiego projektu zaznaczone są kolorowymi słupkami znajdującymi się w pasie wyznaczanym przez przedział 1–2. Taka sytuacja występuje np. w Mieście Tarnów – grupy wspierane w ramach drugiego z realizowanych projektów to nauczyciele, kadra zarządzająca oraz uczniowie ze szkół branżowych oraz techników. Analogiczna sytuacja dotyczy ewentualnego trzeciego projektu, jeśli taki jest realizowany w danym powiecie.

W każdym projekcie wsparcie mogą uzyskać nauczyciele i uczniowie ze szkół branżowych oraz techników, wsparcie dla kadry zarządzającej oferowane jest w 6 powiatach, a dla rodziców w 3 (tylko w miastach na prawach powiatu). Najbardziej projekty skierowane są do uczniów, rodziców i kadry szkół specjalnych. Projekty w Tarnowie dedykowane są wszystkim grupom odbiorców.

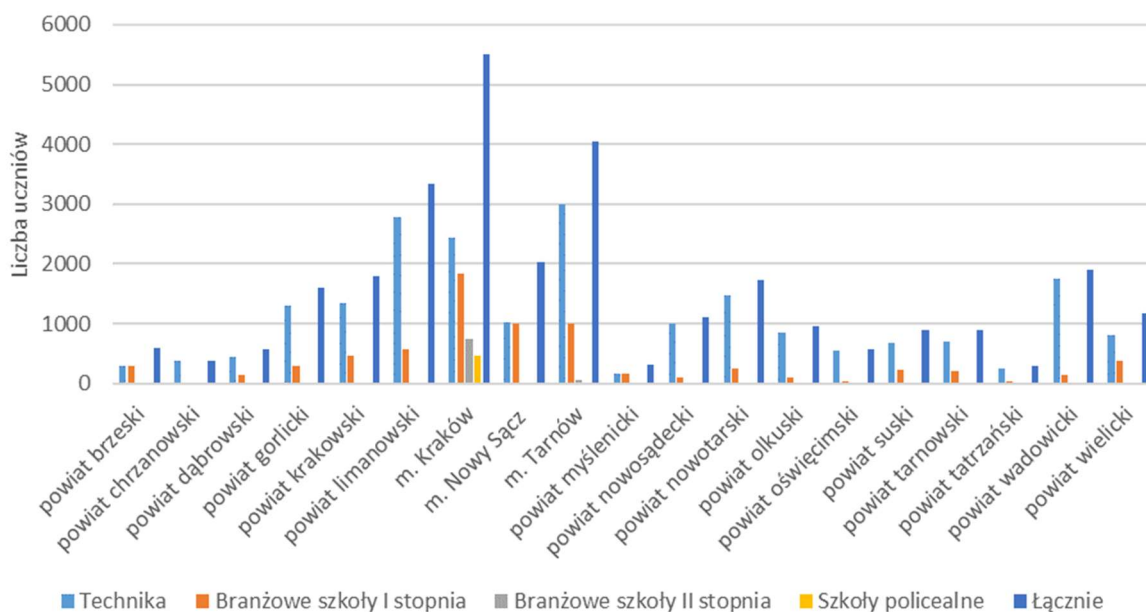
Wykres 33. Szacowana liczba uczniów, którzy uzyskają wsparcie w ramach projektów w podziale na powiaty



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z ankiet

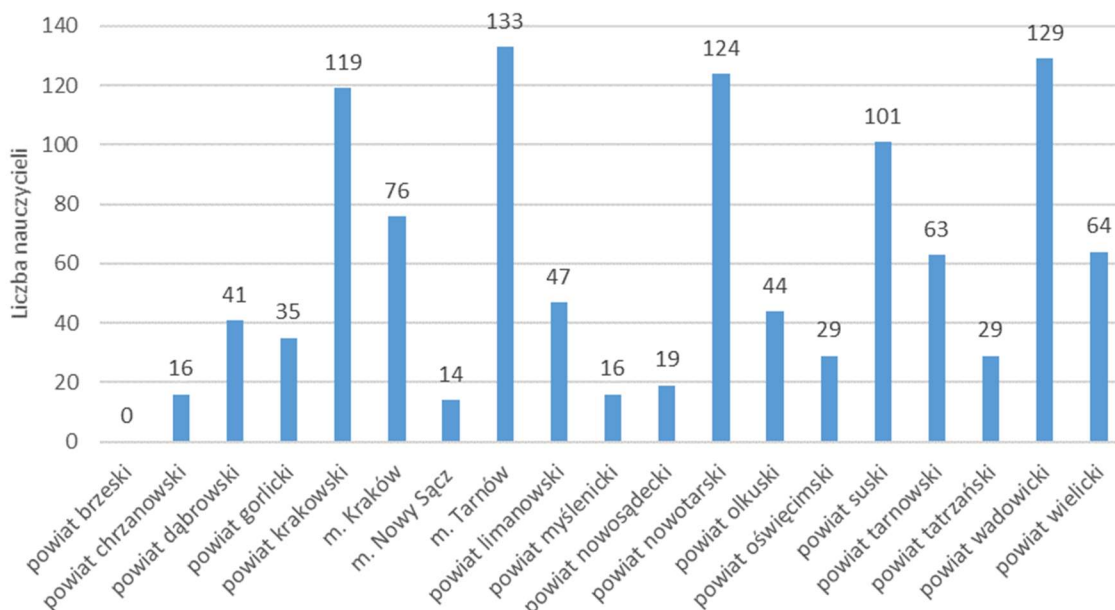
Łączna szacowana liczba uczniów objętych wsparciem w ramach projektów wynosi 29 755 i stanowi 28,8% wszystkich uczniów szkół kształcących zawodowo w województwie małopolskim. Biorąc pod uwagę typ szkoły, wsparcie uzyska 33,19% uczniów wszystkich techników, 42,87% wszystkich szkół branżowych I stopnia, 37,12% uczniów wszystkich szkół branżowych II stopnia i 2,36% wszystkich uczniów szkół policealnych w województwie małopolskim.

Wykres 34. Szacowana liczba uczniów, którzy uzyskują wsparcie w ramach projektów w podziale na rodzaje szkół w poszczególnych powiatach województwa małopolskiego



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z ankiet

Wykres 35. Szacunkowa liczba nauczycieli, którzy uzyskują wsparcie w ramach projektów w podziale na powiaty



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z ankiet

Łączna szacunkowa liczba nauczycieli korzystających ze wsparcia oferowanego w projektach wynosi 1099.

W projektach przewidziano następujące formy wsparcia:

- staże i praktyki dla uczniów,
- kursy dla uczniów nadające uprawnienie zawodowe,
- pozostałe kursy i szkolenia zawodowe dla uczniów,
- doradztwo zawodowe dla uczniów,
- kursy i szkolenia z zakresu kompetencji miękkich/universalnych/językowych dla uczniów,
- kursy i szkolenia branżowe dla nauczycieli,
- studia podyplomowe dla nauczycieli,
- zajęcia dla rodziców / opiekunów prawnych.

Co najmniej 5 form wsparcia ma w swojej ofercie 25 z 28 projektów. Najwięcej form wsparcia proponuje Miasto Tarnów (8), a po 7 – Miasto Nowy Sącz, powiat dąbrowski i Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Tarnowie.

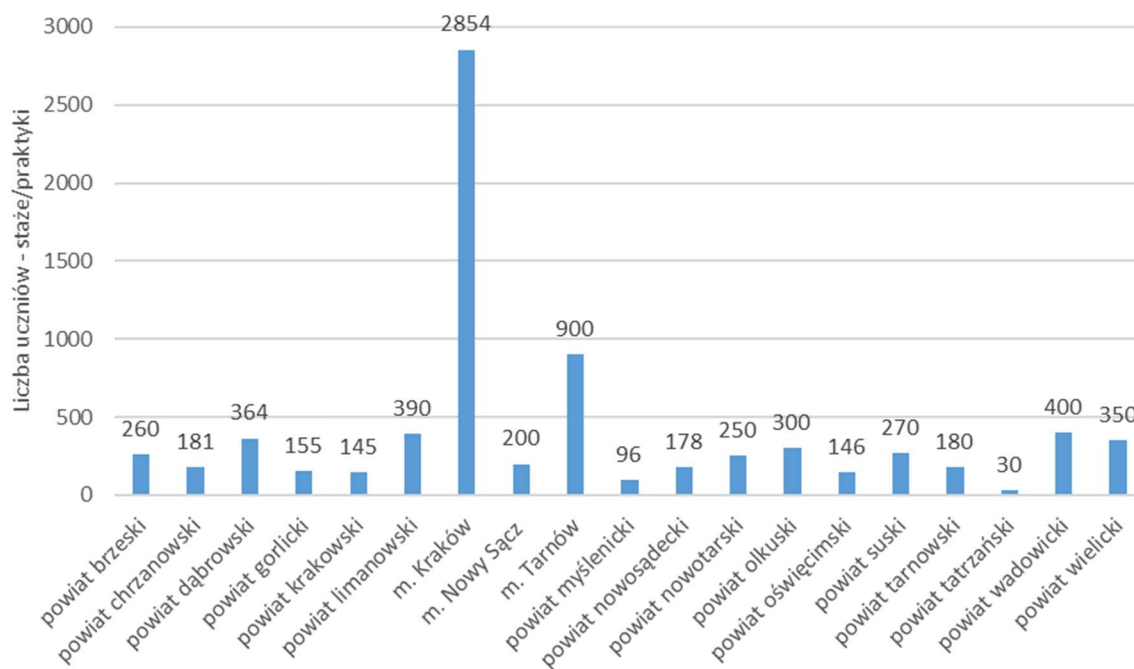
Wykres 36. Liczba projektów oferujących poszczególne formy wsparcia



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z ankiet

Najpopularniejsze formy wsparcia dostępne w poszczególnych projektach to: staże i praktyki uczniowskie (wszystkie projekty), kursy i szkolenia zawodowe dla uczniów (27 projektów), kursy dla uczniów nadające uprawnienie zawodowe (25 projektów), kursy i szkolenia branżowe dla nauczycieli (23 projekty) oraz doradztwo zawodowe dla uczniów (21 projektów).

Wykres 37. Szacunkowa liczba uczniów biorących udział w praktykach/stażach



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z ankiet

Szacunkowa łączna liczba uczniów biorących udział w stażach lub praktykach wynosi 7985. Najwięcej staży/praktyk jest organizowanych dla uczniów z Krakowa (2854), Tarnowa (900) oraz powiatów wadowickiego (400) i limanowskiego (390). Największą liczbę staży w stosunku do uczniów biorących udział w projekcie zapewnia powiat dąbrowski (ponad 62%), Kraków (prawie 52%), powiat chrzanowski (ponad 47%) oraz powiat brzeski (ponad 43%).

W uzupełnieniu do form wsparcia wskazanych na Wykresie 36 beneficjenci wymieniają również: zajęcia z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, przemocy, nierównościami, wizyty w instytucjach popularyzujących naukę (MCN Cogiteon), warsztaty naukowe (np. w Pracowni Aktywnego Korzystania z Technologii w Tarnowie), wizyty studyjne uczniów w zakładach gastronomicznych, wsparcie psychologiczne-pedagogiczne.

W ramach przeprowadzonego badania ankietowego beneficjenci zostali poproszeni także o wskazanie maksymalnie dziesięciu kursów najczęściej realizowanych w ramach projektów. Analiza uzyskanych odpowiedzi wskazuje na wyraźną koncentrację oferty szkoleniowej wokół kilku głównych obszarów kompetencyjnych, przy jednoczesnym zachowaniu dużej różnorodności tematycznej odpowiadającej specyfice poszczególnych branż oraz lokalnych rynków pracy. Całościowa analiza wskazuje, że oferta kursów realizowanych w ramach projektów ma charakter zarówno uniwersalny, jak i specjalistyczny.

Najsilniej reprezentowaną grupę stanowią kursy związane z transportem, logistyką oraz uzyskiwaniem uprawnień operatorskich. Niemal we wszystkich odpowiedziach pojawia się kurs prawa jazdy kategorii B, który można uznać za najbardziej uniwersalną i najczęściej oferowaną formę wsparcia. Równie powszechne są kursy na operatora wózków widłowych (w tym wózków jezdniowych podnośnikowych z egzaminem UDT) oraz kursy obsługi maszyn budowlanych takich jak koparko-ładowarki. Uzupełnieniem tej grupy są kursy z zakresu bezpiecznej jazdy. Dominacja tego typu szkoleń wynika z ich praktycznego charakteru oraz bezpośredniego przełożenia na zwiększenie mobilności zawodowej i szans zatrudnienia uczniów w wielu sektorach gospodarki.

Kolejną wyraźnie zaznaczającą się grupą są kursy związane z branżą mechaniczną, produkcyjną oraz budowlaną. W tej grupie szczególnie często wskazywane są kursy spawalnicze (różne metody, w tym MAG, TIG i MMA), a także szkolenia z zakresu obsługi i programowania obrabiarek CNC. Beneficjenci wskazują również na kursy związane z mechatroniką, elektropneumatyką oraz programowaniem sterowników PLC. Istotnym elementem tej kategorii są także kursy projektowe i techniczne, takie jak AutoCAD, Inventor czy Revit, a także szkolenia z zakresu instalacji elektrycznych (uprawnienia SEP) oraz nowoczesnych rozwiązań energetycznych, w tym instalacji fotowoltaicznych. Oferta ta odpowiada na zapotrzebowanie sektora przemysłowego oraz budowlanego, rozwijając specjalistyczne kompetencje techniczne uczniów.

Istotne miejsce w strukturze oferowanego wsparcia zajmują również kursy związane z informatyką, nowymi technologiami i kompetencjami cyfrowymi. Wśród nich pojawiają się zarówno kursy programowania (w tym tworzenia aplikacji webowych, REST API i programowania obiektowego), jak i szkolenia z zakresu grafiki komputerowej, modelowania i druku 3D. Beneficjenci wymieniają także kursy związane z bazami danych, rozwiązaniami chmurowymi, cyberbezpieczeństwem (np. certyfikaty Cisco) oraz automatyką i robotyką. Ta tematyka odzwierciedla rosnące znaczenie kompetencji cyfrowych oraz potrzebę przygotowania uczniów do funkcjonowania w gospodarce opartej na wiedzy i technologiach.

Kolejnym obszarem wyraźnie obecnym w ofercie kursowej jest branża hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna. W tym zakresie dominują kursy barmańskie, baristyczne oraz kelnerskie, często uzupełniane o elementy sommelierstwa. Wskazywane są również kursy kulinarne, obejmujące m.in. kuchnie świata, cukiernictwo, carving i przygotowanie specjalistycznych produktów takich jak sushi czy wyroby czekoladowe. Pojawiają się także szkolenia z zakresu savoir-vivre w turystyce i hotelarstwie. Popularność tych kursów pozostaje w zgodzie z profilem gospodarczym regionu oraz zapotrzebowaniem rynku pracy w sektorze usług.

W analizowanych odpowiedziach widoczny jest również obszar kompetencji biznesowych i administracyjnych. Obejmuje on m.in. kursy obsługi kas fiskalnych, zarządzania relacjami z klientem (CRM), podstaw księgowości z wykorzystaniem specjalistycznego oprogramowania, a także szkolenia z zakresu planowania zasobów produkcyjnych (MRP) czy obsługi rozliczeń walutowych. Kursy te wspierają rozwój kompetencji organizacyjnych i ekonomicznych uczniów, przygotowując ich do funkcjonowania w środowisku przedsiębiorstw.

Kolejnym obszarem, choć mniej licznie reprezentowanym, są kursy związane z branżą rolno-spożywczą oraz środowiskową. W tej grupie pojawiają się szkolenia z zakresu serowarstwa, cukiernictwa, florystyki, zielarstwa i projektowania terenów zielonych. Organizowane są także kursy o charakterze bardziej specjalistycznym, takie jak inseminacja czy podkuwanie koni. Ich obecność wskazuje na dostosowanie oferty do specyfiki lokalnych uwarunkowań gospodarczych oraz tradycji regionalnych.

Wśród odpowiedzi beneficjentów można również wyróżnić grupę kursów usługowych i specjalistycznych, obejmujących m.in. autodetailing, obsługę i naprawę klimatyzacji samochodowej, barbering, a także różne formy masażu i usług medycznych czy okołomedycznych. Uzupełnieniem tej kategorii są kursy przygotowujące animatorów czasu wolnego, które odpowiadają na potrzeby sektora usług i czasu wolnego.

Odrębną kategorię stanowią kursy związane z nowymi i rozwijającymi się technologiami, które można określić jako innowacyjne lub niszowe. Należą do nich m.in. kursy operatora drona, szkolenia z zakresu cyberbezpieczeństwa, aplikacje chmurowych i inteligentnych systemów domowych. Choć występują rzadziej, wskazują na stopniowe włączanie do oferty edukacyjnej obszarów związanych z technologiami przyszłości.

W projektach przewidziano następujące formy współpracy z pracodawcami:

- organizacja praktycznej nauki zawodu (staże i praktyki),
- tworzenie klas patronackich,
- tworzenie programu nauczania,
- doskonalenie zawodowe nauczycieli,
- udział w działaniach z zakresu doradztwa edukacyjnego,
- udział w działaniach promocyjnych np. wspólne targi, konferencje.

Wykres 38. Liczba projektów, w których przewidziane są poszczególne formy współpracy z pracodawcami



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z ankiet

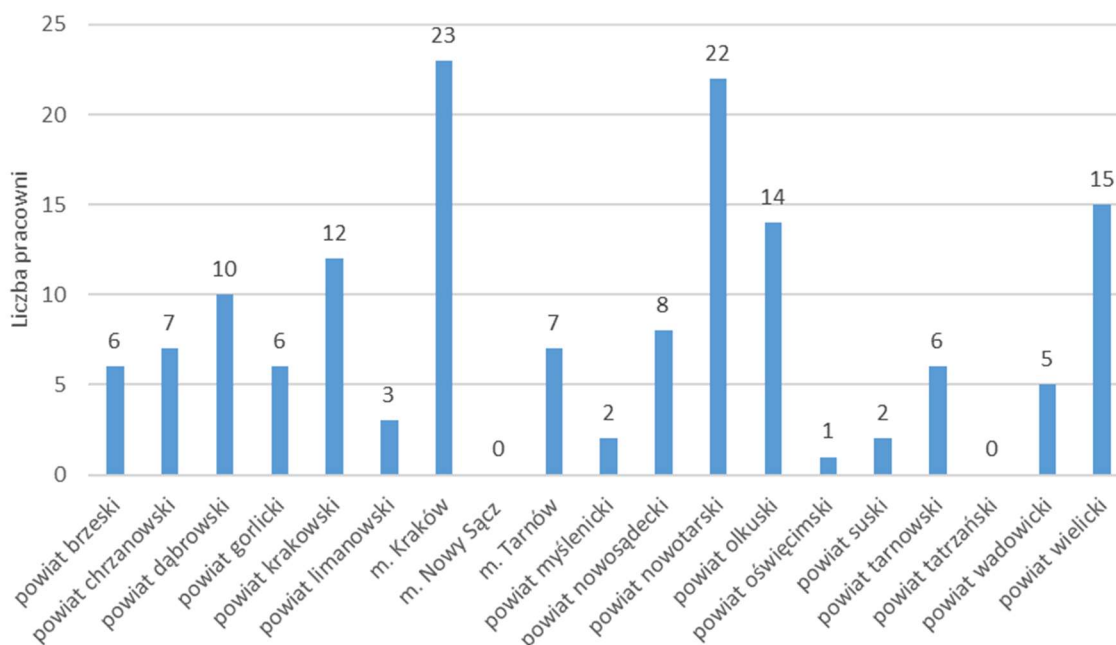
Organizacja praktycznej nauki zawodu (staże i praktyki) to forma współpracy przewidziana we wszystkich projektach – większość projektów oferuje tylko tę jedną formę współpracy z pracodawcami. Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Tarnowie stanowi wyjątek, bo przewiduje wszystkie oprócz jednej (tworzenia klas patronackich) formy współpracy. Wyróżniają się też: powiat wielicki, z 4 formami współpracy, oraz powiaty krakowski i myślenicki – każdy z 3 formami współpracy.

Kolejne, po stażach i praktykach, najczęściej występujące formy współpracy to: udział w działaniach promocyjnych np. wspólne targi, konferencje (w 8 projektach), tworzenie programu nauczania (w 6 projektach), udział w działaniach z zakresu doradztwa edukacyjnego (w 5 projektach) oraz doskonalenie zawodowe nauczycieli (w 5 projektach). Tylko w 2 projektach, tj. w powiecie nowosądeckim i Nowym Sączu, tworzone są klasy patronackie.

Inne wymieniane dodatkowo przez beneficjentów formy współpracy z pracodawcami to: praktyki dla nauczycieli; tworzenie Rad Programowych, w skład których wchodzi

przedstawiciele pracodawców; wizyty studyjne i zawodoznawcze u pracodawców; szkolenia dla uczniów i nauczycieli rozwijające kompetencje zawodowe, na które jest zapotrzebowanie na regionalnym rynku pracy; konkursy zawodowe; udział w targach branżowych.

Wykres 39. Liczba pracowni zawodowych – doposażonych lub nowoutworzonych w ramach projektów w poszczególnych powiatach



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z ankiet

W 26 projektach zaplanowano doposażenie lub utworzenie nowych pracowni zawodowych w łącznej liczbie 149.

Projekty realizowane w ramach programu *Fundusze Europejskie dla Małopolski na lata 2021–2027* w znacznym stopniu odpowiadają na potrzeby regionalnego rynku pracy oraz wspierają rozwój kluczowych obszarów kształcenia zawodowego. Projekty koncentrują się przede wszystkim na branżach o największym znaczeniu gospodarczym i największej liczbie uczniów, jednocześnie wzmacniając praktyczny wymiar kształcenia poprzez współpracę z pracodawcami, rozwój staży, doposażenie infrastruktury oraz podnoszenie kompetencji nauczycieli i uczniów. Jednocześnie analiza pokazuje, że mimo dużej skali wsparcia, nadal utrzymują się istotne dysproporcje pomiędzy strukturą kształcenia a zapotrzebowaniem rynku pracy, szczególnie w części zawodów deficytowych o niskiej popularności edukacyjnej. Oznacza to, że projekty FEM 2021–2027 pełnią ważną rolę w modernizacji i wzmacnianiu jakości szkolnictwa zawodowego, jednak dalsze działania powinny być ukierunkowane również na rozwój kształcenia w zawodach strategicznych, w których obecnie występują niedobory kadrowe.

7. KOORDYNACJA POLITYKI UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Projekt „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” stanowi kluczowy element budowy zintegrowanego systemu zarządzania polityką umiejętności w Małopolsce. Jego geneza sięga 2022 roku, kiedy rozpoczęto prace koncepcyjne w związku z wdrażaniem krajowego mechanizmu współpracy w obszarze uczenia się przez całe życie. Formalne uruchomienie projektu nastąpiło w 2023 roku, a jego realizacja finansowana jest ze środków *Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności* (KPO).

Celem projektu jest stworzenie trwałego, systemowego mechanizmu koordynacji działań edukacyjnych w regionie, obejmującego różne poziomy i formy kształcenia – od edukacji formalnej po uczenie się dorosłych. W odróżnieniu od wcześniejszych inicjatyw, które często miały charakter punktowy, projekt ten zakłada kompleksowe podejście do polityki umiejętności, integrujące działania szkół, uczelni, instytucji rynku pracy, administracji publicznej oraz partnerów społeczno-gospodarczych.

Struktura projektu opiera się na trzech głównych komponentach. Pierwszy z nich obejmuje funkcjonowanie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji oraz realizację działań badawczo-analitycznych. Drugi koncentruje się na wspieraniu polityki edukacyjnej regionu, w tym koordynacji doradztwa zawodowego, promocji kształcenia zawodowego oraz upowszechnianiu idei uczenia się przez całe życie. Trzeci komponent dotyczy zapewnienia zaplecza organizacyjnego i administracyjnego dla funkcjonowania systemu koordynacji. Istotnym elementem projektu jest jego szerokie partnerstwo instytucjonalne. Liderem przedsięwzięcia jest samorząd województwa, natomiast w jego realizację zaangażowane są kluczowe instytucje regionalne, w tym Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli, liczne departamenty Urzędu Marszałkowskiego oraz partner akademicki – Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie. Tak szeroka współpraca odzwierciedla założenie, że skuteczna polityka umiejętności wymaga koordynacji działań wielu podmiotów oraz integracji różnych perspektyw – edukacyjnej, gospodarczej i społecznej.

Szczególną rolę w systemie koordynacji polityki umiejętności w Małopolsce pełni Wojewódzki Zespół Koordynacji (WZK), który stanowi kluczowy mechanizm integrujący działania różnych podmiotów zaangażowanych w rozwój edukacji i rynku pracy. Jako ciało doradczo-opiniotwórcze Zarządu Województwa Małopolskiego, WZK odpowiada za formułowanie stanowisk, opinii oraz rekomendacji dotyczących inicjatyw realizowanych w regionie w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

Jednym z najważniejszych zadań Zespołu jest systematyczna analiza działań podejmowanych w regionie oraz identyfikacja wyzwań i potrzeb w zakresie rozwoju kompetencji. Na tej podstawie WZK opracowuje rekomendacje kierowane do władz regionalnych oraz, w wybranych przypadkach, także do administracji centralnej. Rekomendacje te dotyczą m.in. kierunków rozwoju systemu kwalifikacji, wykorzystania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, wdrażania mikropoświadczeń czy dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb inteligentnych specjalizacji regionu. W praktyce oznacza to, że WZK nie tylko monitoruje system, ale też aktywnie wpływa na jego kształt, wskazując kierunki zmian i proponując konkretne rozwiązania.

Istotnym wyróżnikiem WZK jest jego międzysektorowy charakter. W skład Zespołu wchodzi przedstawiciele różnych środowisk, co umożliwia uwzględnienie szerokiego spektrum perspektyw. Reprezentowane są w nim m.in. instytucje edukacyjne (szkoły, uczelnie), instytucje rynku pracy, administracja publiczna, organizacje pracodawców oraz inne podmioty zaangażowane w rozwój kapitału ludzkiego. Taki skład sprzyja budowaniu dialogu pomiędzy edukacją a gospodarką oraz umożliwia wypracowywanie rozwiązań odpowiadających realnym potrzebom rynku pracy.

Działania nie są ograniczone wyłącznie do funkcji opiniotwórczej. W ramach projektu realizowane są również przedsięwzięcia pilotażowe, które mają na celu testowanie nowych rozwiązań w obszarze koordynacji polityki umiejętności oraz ich późniejsze upowszechnianie. Przykładem takich działań są inicjatywy o charakterze promocyjno-edukacyjnym, w tym Festiwal Uczelni „Małopolska Przyszłości”, który integruje środowisko szkolnictwa wyższego, instytuty badawcze oraz uczniów szkół ponadpodstawowych, prezentując możliwości dalszej edukacji i rozwoju zawodowego. Wydarzenia tego typu pełnią ważną funkcję – nie tylko informacyjną, ale także inspiracyjną – wspierając podejmowanie świadomych decyzji edukacyjnych.

Równolegle realizowane są działania o charakterze lokalnym, ukierunkowane na wzmacnianie współpracy i rozwój kompetencji w społecznościach lokalnych. Obejmują one m.in. animowanie partnerstw na rzecz kształcenia ustawicznego, organizację warsztatów dla lokalnych liderów, wsparcie doradztwa zawodowego i inicjatywy angażujące szkoły, instytucje kultury i organizacje społeczne. Dzięki temu system koordynacji nie ogranicza się do poziomu regionalnego, lecz przenika również na poziom lokalny, wzmacniając oddolne inicjatywy i sprzyjając budowaniu kultury uczenia się przez całe życie.

Ważnym elementem funkcjonowania WZK jest także rozwój zaplecza analitycznego, obejmującego przygotowywanie badań, raportów i analiz dotyczących zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności. Pozwala to na podejmowanie decyzji w oparciu o dane oraz lepsze dopasowanie działań edukacyjnych do dynamicznie zmieniających się uwarunkowań społeczno-gospodarczych.

Podkreślić należy, że obecny model funkcjonowania WZK w ramach projektu finansowanego ze środków KPO (2023–2026), ma charakter przejściowy i stanowi etap budowy trwałych rozwiązań instytucjonalnych. Zgodnie z założeniami, po zakończeniu projektu Wojewódzki Zespół Koordynacji zostanie na stałe włączony do systemu formalno-prawnego. Pod koniec lutego 2026 Sejm i Senat RP przyjęły ustawę regulującą funkcjonowanie wojewódzkich zespołów koordynacji, co ma zapewnić trwałość wypracowanych mechanizmów oraz umocowanie kompetencji regionów w zakresie prowadzenia polityki umiejętności.

W tym kontekście WZK można postrzegać jako załączek nowego modelu zarządzania edukacją w regionie opartego na współpracy, analizie danych oraz długofalowym planowaniu. Integrując działania różnych sektorów i poziomów edukacji, Zespół przyczynia się do budowy spójnego systemu, który lepiej odpowiada na potrzeby rynku pracy i wyzwania współczesnej gospodarki.

ROZDZIAŁ III: BRANŻOWE CENTRA UMIEJĘTNOŚCI

1. GŁÓWNE ZAŁOŻENIA

Branżowe centra umiejętności (BCU) są nowym podmiotem systemu edukacji zawodowej w Polsce, wprowadzonym w odpowiedzi na dynamiczne zmiany społeczno-gospodarcze oraz rosnące zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowane kadry. Ich utworzenie jest ściśle powiązane z realizacją Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, którego celem jest odbudowa i wzmocnienie potencjału gospodarczego kraju po kryzysie wywołanym pandemią COVID-19. BCU wpisują się w szerszy proces transformacji systemu kształcenia zawodowego, ukierunkowany na lepsze dopasowanie kompetencji do potrzeb gospodarki oraz rozwój nowoczesnych form uczenia się przez całe życie (FRSE, 2023a).

Program tworzenia branżowych centrów umiejętności należy do największych inwestycji w obszarze edukacji zawodowej w Polsce w ostatnich latach. Całkowity budżet konkursów realizowanych przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji wynosi prawie 1,5 mld zł netto, co stanowi alokację środków na utworzenie i wsparcie funkcjonowania co najmniej 120 centrów w różnych dziedzinach zawodowych (FRSE). W latach 2023–2026 odbyło się 5 edycji konkursu na utworzenie i funkcjonowanie BCU. Zgodnie z informacją ze strony Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej (MFiPR) do początku maja 2026 roku powstało 117 centrów, natomiast podpisano 125 umów na ich utworzenie (MFiPR, 2026).

Jednocześnie należy podkreślić, że BCU nie zostały zaprojektowane jako inicjatywy o charakterze czasowym, lecz jako trwałe elementy systemu edukacji. Już na etapie koncepcyjnym przyjęto założenie, że powstaną w ramach nowej kategorii placówek systemu oświaty, co odzwierciedla systemowy charakter reform realizowanych w ramach KPO, a ich instytucjonalizacja musi nastąpić jeszcze w trakcie realizacji projektu. Zgodnie z regulaminem konkursu, jednym z obowiązkowych działań było utworzenie struktury instytucjonalnej rozumianej jako wpisanie BCU do przepisów prawa oświatowego. Oznacza to, że każde branżowe centrum umiejętności musiało zostać formalnie powołane jako placówka systemu oświaty jeszcze przed zakończeniem finansowania projektowego (FRSE, 2023b). Takie podejście wymagało także dostosowania/zmiany przepisów Ustawy Prawo Oświatowe. Tym samym już w trakcie trwania projektu doszło do przekształcenia inicjatywy projektowej w trwałą instytucję publiczną. Wprowadzenie BCU jako nowego typu placówki oznacza, że stały się one częścią publicznego systemu edukacji. Takie rozwiązanie miało na celu wyeliminowanie typowego problemu związanego z realizacją projektów unijnych, polegającego na braku kontynuacji działań po zakończeniu finansowania.

BCU definiowane są jako wyspecjalizowane ośrodki kształcenia, szkolenia i egzaminowania w określonych dziedzinach zawodowych, funkcjonujące w ścisłej współpracy z partnerami branżowymi, uczelniami oraz instytucjami rynku pracy. W odróżnieniu od istniejących centrów kształcenia zawodowego, które mają charakter wielobranżowy, BCU koncentrują się na jednej, ściśle określonej dziedzinie, co pozwala na rozwój wyspecjalizowanych kompetencji oraz efektywniejsze wykorzystanie zasobów dydaktycznych (Mydłowska, B., 2024). Koncepcja BCU wpisuje się w europejski model tzw. centrów doskonałości zawodowej (Centres of Vocational Excellence – CoVEs), których celem jest integracja edukacji, innowacji i gospodarki oraz rozwijanie kompetencji odpowiadających potrzebom nowoczesnego rynku pracy (FRSE, 2023c).

Jednym z kluczowych założeń funkcjonowania branżowych centrów umiejętności jest ich rola jako centrów kompetencji o znaczeniu ogólnokrajowym. Oznacza to, że działalność BCU nie

jest ukierunkowana wyłącznie na zaspokajanie lokalnych potrzeb edukacyjnych, lecz na rozwój kompetencji istotnych dla całej gospodarki i danej branży w skali kraju. Oferta edukacyjna BCU jest projektowana na podstawie analiz krajowych i branżowych, a nie wyłącznie regionalnych; uczestnikami szkoleń mogą być osoby z różnych części Polski; centra współpracują z ogólnopolskimi organizacjami branżowymi, a nie tylko lokalnymi przedsiębiorstwami; wypracowywane rozwiązania w założeniu mają charakter systemowy i mogą być wdrażane w innych regionach.

Jednym z najważniejszych elementów wyróżniających BCU jest ich model funkcjonowania oparty na obowiązkowym partnerstwie. Zgodnie z regulaminem konkursu, każde centrum musiało zostać utworzone przez organ prowadzący szkołę lub centrum kształcenia zawodowego oraz podmiot branżowy. Dodatkowo premiowana jest współpraca z uczelniami oraz instytutami badawczymi, co wzmacnia powiązanie edukacji z nauką i innowacjami. Taki model partnerstwa ma kluczowe znaczenie, ponieważ zapewnia zgodność oferty edukacyjnej z potrzebami rynku pracy, transfer wiedzy i technologii oraz trwałość współpracy między edukacją a gospodarką. Działalność branżowych centrów umiejętności nie ogranicza się do jednej grupy odbiorców, lecz obejmuje szerokie spektrum uczestników systemu edukacji i rynku pracy.

Kształcenie w BCU ma charakter praktyczny i modułowy, często oparty na krótkich formach szkoleniowych (kursach, szkoleniach specjalistycznych, warsztatach), które umożliwiają szybkie zdobycie konkretnych kompetencji. Istotnym elementem jest również wykorzystanie nowoczesnych technologii dydaktycznych i systemów cyfrowych wspierających proces uczenia się. Ważnym aspektem jest tutaj doskonalenie nauczycieli, którzy dzięki uczestnictwu w szkoleniach organizowanych przez BCU mogą aktualizować swoją wiedzę zgodnie z najnowszymi trendami technologicznymi i wymaganiami rynku pracy (FRSE, 2024).

2. BCU W PRAWIE OŚWIATOWYM

Równoległe z realizacją projektów finansowanych ze środków KPO prowadzone były zmiany legislacyjne mające na celu stworzenie podstaw prawnych umożliwiających organizację i funkcjonowanie BCU w polskim systemie oświaty. Branżowe centra umiejętności zostały wprowadzone do polskiego systemu prawa oświatowego na mocy ustawy z dnia 30 sierpnia 2023 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe oraz niektórych innych ustaw, która weszła w życie 27 września 2023 roku. W ustawie branżowe centra umiejętności zostały wskazane jako nowa kategoria placówek oświatowych funkcjonujących w systemie edukacji. Oznacza to, że BCU posiadają status jednostek systemu oświaty, podlegają nadzorowi pedagogicznemu sprawowanemu przez kuratora oświaty, działają na podstawie statutu oraz realizują zadania określone w ustawie i aktach wykonawczych (Prawo oświatowe, 2026). Branżowe centra umiejętności funkcjonują więc jako placówki systemu oświaty na równi z innymi wskazanymi w art. 2 pkt 4 ustawy – Prawo oświatowe. W praktyce oznacza to, że do BCU zastosowanie mają liczne regulacje dotyczące centrów kształcenia zawodowego oraz placówek kształcenia ustawicznego, w szczególności w zakresie zatrudniania nauczycieli, powoływania dyrektora, organizacji procesu kształcenia oraz nadzoru pedagogicznego. BCU mogą funkcjonować jako placówki publiczne lub niepubliczne i mogą być zakładane i prowadzone przez:

- jednostki samorządu terytorialnego,
- osoby fizyczne lub osoby prawne inne niż jednostki samorządu terytorialnego, w tym organizacje branżowe właściwe dla danej dziedziny zawodowej,

- ministrów właściwych dla zawodów szkolnictwa branżowego.

Założenie i prowadzenie zarówno publicznego jak i niepublicznego BCU jest możliwe wyłącznie po nawiązaniu porozumienia między jego organem prowadzącym a organizacją branżową właściwą dla danej dziedziny zawodowej (porozumienie nie jest wymagane, jeżeli organem prowadzącym BCU jest organizacja branżowa właściwa dla danej dziedziny zawodowej). Prawo oświatowe definiuje organizację branżową jako podmiot: (1) posiadający ogólnopolski zasięg działania, (2) posiadający osobowość prawną, (3) prowadzący działalność statutową w zakresie jednej z dziedzin zawodowych określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 46c ust. 1, (4) zrzeszający osoby prawne prowadzące działalność w zakresie tej dziedziny zawodowej lub osoby fizyczne posiadające wykształcenie związane z tą dziedziną zawodową lub wykonujące zawód związany z tą dziedziną zawodową lub zawód pokrewny do tego zawodu (5) działający na podstawie określonych ustaw, w szczególności: ustawy o organizacjach pracodawców, ustawy o izbach gospodarczych, ustawy o rzemiośle, ustawy – Prawo o stowarzyszeniach, ustaw regulujących funkcjonowanie samorządów zawodowych (Prawo oświatowe, 2026).

Jednym z najważniejszych elementów konstrukcji prawnej branżowych centrów umiejętności jest obowiązek współpracy z organizacją branżową właściwą dla danej dziedziny zawodowej. Dziedziny zawodowe oraz zawody przyporządkowane do tych dziedzin są podawane przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w drodze obwieszczenia. W każdym branżowym centrum umiejętności obowiązkowo działa Rada BCU. Organ ten pełni funkcję opiniotwórczo-doradczą i stanowi forum współpracy pomiędzy edukacją a otoczeniem społeczno-gospodarczym. W skład Rady BCU wchodzi przedstawiciele: (1) organizacji branżowych właściwych dla danej dziedziny zawodowej, (2) pracodawców, w tym sektora MŚP, (3) regionalnych i lokalnych organów samorządu, w tym wojewódzkich i powiatowych rad rynku pracy, (4) organu prowadzącego placówkę, (5) nauczycieli oraz innych osób prowadzących zajęcia w BCU. W skład rady branżowego centrum umiejętności wchodzi co najmniej (1) po jednym przedstawicielu: powiatowej rady rynku pracy właściwej ze względu na siedzibę branżowego centrum umiejętności; wojewódzkiego zespołu koordynacji do spraw polityki umiejętności właściwego ze względu na siedzibę branżowego centrum umiejętności; organu prowadzącego branżowe centrum umiejętności; (2) po dwóch przedstawicielu: organizacji pracodawców, samorządu gospodarczego, innej organizacji gospodarczej, stowarzyszenia lub samorządu zawodowego lub sektorowej rady do spraw kompetencji, właściwych dla danej dziedziny zawodowej określonej w przepisach wydanych na podstawie art. 46c ust. 1 Ustawy – Prawo oświatowe; pracodawców właściwych dla danej dziedziny zawodowej określonej w przepisach wydanych na podstawie art. 46c ust. 1 Ustawy – Prawo oświatowe; wybranych spośród osób prowadzących zajęcia w branżowym centrum umiejętności (Prawo oświatowe, 2026). Tak skonstruowany model organizacyjny ma zapewnić stałe dostosowywanie oferty edukacyjnej BCU do potrzeb rynku pracy oraz wspierać współpracę pomiędzy sektorem edukacji i gospodarki.

Pierwsze centra powstały w ramach projektów finansowanych ze środków KPO, natomiast ustawodawca przewidział również trwały mechanizm prawny umożliwiający dalsze tworzenie oraz rozwój nowych BCU po zakończeniu realizacji projektów. Ustawa wskazuje, że minister właściwy do spraw oświaty i wychowania ogłasza konkurs mający na celu wyłonienie branżowych centrów umiejętności tworzących ogólnopolską sieć BCU oraz wspieranie rozwoju tej sieci. Zasady tego konkursu są publikowane w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania nie rzadziej niż raz na pięć

lat (Prawo oświatowe, 2026). Zgodnie z Ustawą Prawo oświatowe branżowe centrum umiejętności prowadzi działalność:

- edukacyjno-szkoleniową,
- wspierającą współpracę szkół, placówek i uczelni z pracodawcami,
- innowacyjno-rozwojową upowszechniającą wiedzę i nowe technologie oraz transformację ekologiczną i cyfrową,
- wspierającą realizację doradztwa zawodowego dla uczniów i aktywizację zawodową studentów, doktorantów i absolwentów studiów.

Zakres działalności BCU został doprecyzowany w Rozporządzeniu Ministra Edukacji i Nauki z dnia 6 października 2023 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki, 2023).

W ramach działalności integrującej branżowe centra umiejętności integrują szkoły, placówki kształcenia ustawicznego, centra kształcenia zawodowego, uczelnie oraz inne podmioty działające w obrębie danej dziedziny zawodowej, w której centrum jest branżowo ukierunkowane. BCU upowszechniają informacje dotyczące możliwości współpracy w środowisku branżowym, wspierają nawiązywanie partnerstw pomiędzy instytucjami edukacyjnymi i gospodarczymi, pośredniczą w kontaktach między nimi oraz pomagają przełamywać bariery utrudniające współpracę pomiędzy edukacją a rynkiem pracy.

W ramach działalności edukacyjno-szkoleniowej branżowe centra umiejętności prowadzą branżowe szkolenia zawodowe dla uczniów oraz osób dorosłych, organizują turnusy dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników, realizują szkolenia branżowe dla nauczycieli kształcenia zawodowego oraz kursy przygotowujące do uzyskania kwalifikacji sektorowych funkcjonujących w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Ponadto BCU przeprowadzają egzaminy zawodowe z zakresu kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach szkolnictwa branżowego przyporządkowanych do określonej dziedziny zawodowej.

W ramach działalności wspierającej współpracę szkół, placówek i uczelni z pracodawcami BCU wspierają szkoły prowadzące kształcenie zawodowe w realizacji ich zadań związanych ze współpracą z otoczeniem społeczno-gospodarczym, a także wspierają uczelnie w działaniach realizowanych wspólnie z pracodawcami. Centra pozyskują również od pracodawców – za pośrednictwem organizacji branżowych – informacje dotyczące zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności w danej branży, a następnie przekazują je do Instytutu Badań Edukacyjnych – Państwowego Instytutu Badawczego na potrzeby opracowywania prognoz rynku pracy. Dodatkowo prowadzą inne działania wspierające współpracę szkół, placówek i uczelni z pracodawcami.

W ramach działalności innowacyjno-rozwojowej upowszechniającej wiedzę i nowe technologie oraz transformację ekologiczną i cyfrową branżowe centra umiejętności zapewniają transfer wiedzy i nowych technologii do systemu oświaty oraz szkolnictwa wyższego i nauki. Upowszechniają innowacje branżowe, wyniki badań i analiz dotyczących określonych dziedzin zawodowych, a także promują zmiany wynikające z transformacji ekologicznej i cyfrowej. Działania te obejmują między innymi popularyzowanie technologii przyjaznych środowisku, wspieranie innowacji przemysłowych, ograniczanie emisyjności gospodarki oraz wdrażanie rozwiązań cyfrowych. BCU promują również nowatorskie rozwiązania stosowane w kształceniu zawodowym.

W ramach działalności wspierającej realizację doradztwa zawodowego oraz aktywizację zawodową branżowe centra umiejętności wspierają szkoły w realizacji zadań związanych z doradztwem zawodowym, a uczelnie w działaniach dotyczących aktywizacji zawodowej studentów, doktorantów i absolwentów. Centra promują zawody i kierunki kształcenia związane z określoną dziedziną zawodową, a także wspierają osoby z niepełnosprawnościami w wejściu na rynek pracy w ramach danej branży (Rozporządzeniu Ministra Edukacji i Nauki z dnia 6 października 2023 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych). Działalność BCU nie ogranicza się więc jedynie do kształcenia, lecz obejmuje również działania badawcze, analityczne i rozwojowe, co czyni je instytucjami o charakterze systemowym i strategicznym.

Rozporządzenie określa również dodatkowy katalog zadań, które mogą być realizowane przez publiczne branżowe centra umiejętności. Regulacje te rozszerzają zakres działalności BCU, umożliwiając centrom elastyczne dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy oraz lokalnego środowiska społeczno-gospodarczego.

Do dodatkowych zadań należy przede wszystkim możliwość prowadzenia innych kursów pozaszkolnych niż kursy przygotowujące do uzyskania kwalifikacji sektorowych. Pozwala to BCU organizować różnorodne formy kształcenia ustawicznego odpowiadające na bieżące potrzeby branży i uczestników rynku pracy. BCU mogą również realizować zadania z zakresu praktycznej nauki zawodu wynikające z programów nauczania poszczególnych zawodów. W szczególności centra mogą prowadzić zajęcia praktyczne dla uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe – zarówno w zakresie całego programu nauczania zawodu, jak i jego wybranych części.

Istotnym elementem dodatkowej działalności centrów jest także możliwość prowadzenia doksztalcenia teoretycznego młodocianych pracowników zatrudnionych w celu nauki zawodu. Zadanie to realizowane jest szczególnie w sytuacjach, gdy szkoła branżowa nie posiada możliwości organizacyjnych lub kadrowych do przeprowadzenia części kształcenia teoretycznego.

Rozporządzenie podkreśla ponadto znaczenie współpracy BCU ze szkołami podstawowymi, szkołami ponadpodstawowymi, uczelniami oraz pracodawcami w zakresie udostępniania infrastruktury dydaktycznej i lokalowej na cele edukacyjno-szkoleniowe. Oznacza to, że branżowe centra umiejętności pełnią również funkcję nowoczesnych centrów infrastrukturalnych wspierających rozwój edukacji zawodowej i praktycznego kształcenia kompetencji branżowych (Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki, 2023).

Najważniejszą formą działalności edukacyjnej BCU są branżowe szkolenia zawodowe. Zostały one wprowadzone jako nowa forma pozaszkolnego kształcenia ustawicznego i mają charakter specjalistycznych szkoleń związanych z określoną dziedziną zawodową. Ich programy obejmują: wiedzę i umiejętności zawodowe przydatne do wykonywania zawodu, kompetencje cyfrowe, kompetencje związane z transformacją ekologiczną. Szkolenia mogą być kierowane do: uczniów, studentów, doktorantów, nauczycieli, nauczycieli akademickich, pracowników, instruktorów praktycznej nauki zawodu, innych osób dorosłych. Rozporządzenie określa minimalny wymiar godzinowy szkoleń: dla uczniów – co najmniej 15 godzin, dla studentów – co najmniej 30 godzin, dla nauczycieli kształcenia zawodowego – co najmniej 15 godzin, dla osób dorosłych – co najmniej 30 godzin szkolenia. BCU mogą wydawać różnego rodzaju dokumenty potwierdzające uzyskane kompetencje i kwalifikacje. Należą do nich przede wszystkim: branżowy certyfikat umiejętności, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia branżowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego.

Istotnym elementem funkcjonowania branżowych centrów umiejętności jest ich powiązanie z Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (ZSK), który stanowi ramy porządkowania, opisywania i potwierdzania kwalifikacji w Polsce. BCU pełnią w tym systemie kilka kluczowych funkcji. Po pierwsze, uczestniczą w procesie identyfikacji i opisu nowych kwalifikacji rynkowych, odpowiadających potrzebom poszczególnych branż. Dzięki bezpośredniej współpracy z pracodawcami centra są w stanie wskazywać kompetencje, które nie są jeszcze obecne w systemie edukacji, a które mają znaczenie dla rynku pracy. Po drugie, BCU mogą pełnić rolę instytucji wspierających proces walidacji efektów uczenia się, czyli potwierdzania kompetencji zdobytych poza formalnym systemem edukacji. Jest to szczególnie istotne w kontekście uczenia się przez całe życie oraz mobilności zawodowej. Po trzecie, centra przyczyniają się do zwiększenia przejrzystości i jakości kwalifikacji poprzez odniesienie ich do poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji, co ułatwia porównywalność kompetencji na rynku pracy, również w kontekście międzynarodowym (Szwedor K., 2025). Szkolenia z zakresu nowej kwalifikacji w BCU mają trwać 120 godzin.

Zmiany dotyczące funkcjonowania BCU zostały również wprowadzone do ustawy – Karta Nauczyciela. Szczególne znaczenie posiada art. 70c, który przewiduje możliwość kierowania nauczycieli na szkolenia branżowe organizowane między innymi przez branżowe centra umiejętności. BCU stały się tym samym istotnym elementem systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego. W interpretacjach prawnych oraz materiałach FRSE wskazuje się ponadto, że do nauczycieli zatrudnionych w BCU powinny mieć zastosowanie przepisy Karty Nauczyciela dotyczące: zatrudnienia, wynagrodzenia, czasu pracy, awansu zawodowego (Karta Nauczyciela, 2024).

Równocześnie w Ustawie – Prawo oświatowe wprowadzono przepisy umożliwiające bardziej elastyczne zatrudnianie specjalistów w ramach BCU tj. art. 6a w brzmieniu: *w uzasadnionych przypadkach w publicznym lub niepublicznym branżowym centrum umiejętności do prowadzenia zajęć w ramach form pozaszkolnych, o których mowa w art. 117 ust. 1a pkt 4a i 5, może być zatrudniona osoba niebędąca nauczycielem, posiadająca przygotowanie zawodowe uznane przez dyrektora branżowego centrum umiejętności za odpowiednie do prowadzenia tych zajęć. Osobę tę za zgodą organu prowadzącego branżowe centrum umiejętności zatrudnia się zgodnie z ust. 3 albo osobie tej powierza się prowadzenie zajęć na innej podstawie niż umowa o pracę, jeżeli w treści łączącego strony stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy* (Prawo oświatowe, 2026). Zmiany te miały istotne znaczenie dla funkcjonowania branżowych centrów umiejętności, których model działania opiera się na ścisłej współpracy z organizacjami branżowymi oraz pracodawcami. Celem nowych regulacji jest stworzenie możliwości angażowania w proces kształcenia praktyków posiadających doświadczenie zawodowe i specjalistyczne kompetencje branżowe, nawet jeśli osoby te nie posiadają formalnego statusu nauczyciela. Dzięki temu BCU mogą korzystać z wiedzy ekspertów reprezentujących przedsiębiorstwa, organizacje branżowe oraz sektor nowoczesnych technologii, co pozostaje zgodne z ideą centrów jako instytucji integrujących edukację zawodową z realnym środowiskiem pracy (Prawo oświatowe, 2026).

System finansowania BCU ma opierać się na kilku źródłach obejmujących środki naliczane w ramach kwoty potrzeb oświatowych, dotacje dla jednostek samorządu terytorialnego oraz środki pochodzące z budżetów ministrów prowadzących centra. Docelowy model finansowania, planowany od 2027 roku, zakłada finansowanie dwutorowe, z jednej strony uwzględniające liczbę uczestników branżowych szkoleń zawodowych, a z drugiej zapewniające środki na funkcjonowanie samej placówki. W latach 2025–2026 przewidziano model przejściowy oparty na finansowaniu hybrydowym. W tym okresie jednostki samorządu

terytorialnego mogą otrzymywać dotacje celowe z budżetu państwa przeznaczone na funkcjonowanie publicznych i niepublicznych BCU (Sejm RP, 2024).

Zważywszy na wymienione wyżej zadania rola centrów jest wielowymiarowa. Po pierwsze, centra pełnią funkcję łącznika między systemem edukacji a rynkiem pracy, umożliwiając dostosowanie programów kształcenia do aktualnych potrzeb gospodarki. Po drugie, BCU odgrywają istotną rolę w rozwoju kompetencji przyszłości, w szczególności kompetencji technicznych, cyfrowych oraz interdyscyplinarnych. Po trzecie, centra stanowią ważny element systemu uczenia się przez całe życie i promocji doradztwa. Po czwarte, BCU pełnią funkcję ośrodków integrujących środowisko edukacyjne i gospodarcze, wspierając transfer wiedzy, technologii oraz innowacji. Ich działalność obejmuje również promowanie transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz rozwijanie współpracy między różnymi poziomami edukacji i sektorem biznesowym (Galarowicz, A., 2024).

3. KONTEKST REGIONALNY – BCU W MAŁOPOLSCE

W latach 2023–2026, w ramach konkursów organizowanych przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji, w województwie małopolskim utworzono 15 branżowych centrów umiejętności. Centra te reprezentują zróżnicowane dziedziny zawodowe, odpowiadające zarówno tradycyjnym specjalizacjom regionu, jak i obszarom związanym z nowoczesnymi technologiami, usługami społecznymi oraz transformacją gospodarczą. Liczba 15 branżowych centrów umiejętności utworzonych w Małopolsce plasuje województwo na drugim miejscu w kraju pod względem liczby funkcjonujących BCU, po województwie mazowieckim, w którym powstało 16 centrów. Należy jednak podkreślić, że biorąc pod uwagę zarówno powierzchnię województwa, jak i liczbę mieszkańców, koncentracja BCU w Małopolsce jest największa. Wskazuje to na istotną rolę regionu w procesie wdrażania systemu branżowych centrów umiejętności w Polsce. Z jednej strony centra te funkcjonują w ramach jednolitych regulacji prawnych i wspólnych założeń systemowych, z drugiej zaś każde z nich działa w odmiennym kontekście branżowym, lokalnym i organizacyjnym

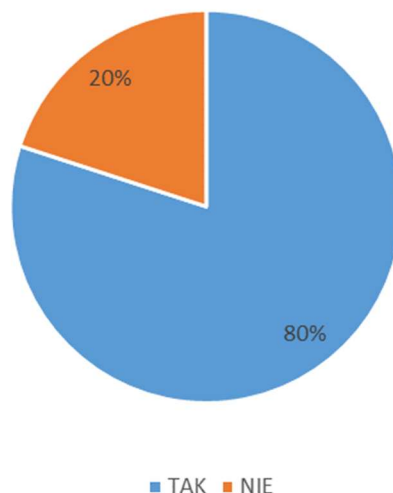
Na potrzeby niniejszej pracy przeprowadzono badanie ankietowe skierowane do przedstawicieli branżowych centrów umiejętności funkcjonujących w Małopolsce. Ankieta została przygotowana w celu zebrania danych dotyczących praktycznego wymiaru tworzenia i funkcjonowania BCU, ze szczególnym uwzględnieniem różnic pomiędzy założeniami systemowymi a praktyką działania centrów. Zakres badania obejmował kilka głównych obszarów. Po pierwsze, ankieta dotyczyła kwestii organizacyjnych takich jak: nazwa i dziedzina BCU, lider projektu, partner obowiązkowy, dodatkowe partnerstwa, data utworzenia struktury instytucjonalnej oraz zakres udziału podmiotu branżowego w tworzeniu i zarządzaniu centrum. Pozwoliło to ustalić, jaki model organizacyjny przyjęły poszczególne centra oraz jaką rolę w ich funkcjonowaniu pełnią partnerzy branżowi. Po drugie, badanie obejmowało kwestie finansowe i inwestycyjne, w tym całkowity budżet projektu, środki przeznaczone na część inwestycyjną oraz infrastrukturę BCU. Po trzecie, ankieta dotyczyła działalności edukacyjno-szkoleniowej, w tym liczby przeszkolonych uczestników, struktury odbiorców według grup docelowych, liczby wydanych dokumentów potwierdzających efekty uczenia się, trudności w realizacji kursów i szkoleń oraz oceny rozpoznawalności certyfikatów i zaświadczeń wydawanych przez BCU. Dzięki temu możliwe było określenie, w jakim stopniu centra realizują swoją podstawową funkcję szkoleniową. Po czwarte, badanie obejmowało kwestie związane ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji, w szczególności liczbę kwalifikacji sektorowych zgłaszanych lub planowanych do zgłoszenia do ZSK, ich nazwy, trudności w procesie tworzenia i procedowania kwalifikacji oraz ocenę wpływu kwalifikacji sektorowych na

zainteresowanie ofertą szkoleniową BCU. Po piąte, ankieta odnosiła się do współpracy z podmiotem branżowym, zarówno w zakresie szkoleń, kursów i certyfikacji, jak również działań promocyjnych, doradczych, tworzenia materiałów edukacyjnych, zarządzania, prowadzenia platform zdalnego uczenia się oraz projektowania infrastruktury. Ten obszar ma szczególne znaczenie, ponieważ partnerstwo z branżą stanowi jeden z podstawowych elementów modelu BCU. Po szóste, badanie uwzględniało działania z zakresu doradztwa zawodowego i promocji, w tym formy wsparcia uczestników, sposoby rekrutacji, współpracę z mediami, organizację wydarzeń oraz działania służące zwiększeniu rozpoznawalności BCU w środowisku edukacyjnym i branżowym. Po siódme, ankieta pozwalała zidentyfikować wyzwania operacyjne i systemowe, z jakimi mierzą się centra od momentu rozpoczęcia działalności. Dotyczą one między innymi kwestii organizacyjnych, kadrowych, formalno-prawnych, finansowych, rekrutacyjnych oraz problemów związanych z certyfikacją i realizacją wymaganych wskaźników projektowych. Istotnym elementem badania była również ocena trwałości funkcjonowania BCU po zakończeniu finansowania z KPO. Respondenci zostali poproszeni o wskazanie największych wyzwań związanych z kontynuacją działalności centrów, takich jak brak wystarczających środków finansowych, problemy z zapewnieniem kadry, trwałość współpracy z partnerem branżowym, rozpoznawalność BCU, zainteresowanie ofertą czy brak standardów pracy centrów. Ostatni obszar badania dotyczył zasięgu oddziaływania BCU. Wyniki ankiety pozwalają określić, czy z oferty centrów korzystają wyłącznie osoby z najbliższego otoczenia edukacyjnego i lokalnego rynku pracy, czy również uczestnicy z innych powiatów województwa małopolskiego oraz innych województw. Dzięki temu możliwa jest ocena, czy małopolskie BCU realizują założenie ogólnopolskich centrów kompetencji, czy też ich działalność ma przede wszystkim charakter lokalny lub regionalny. Przeprowadzona analiza miała zatem na celu nie tylko opisanie funkcjonowania BCU w Małopolsce, lecz także identyfikację dobrych praktyk, barier i potrzeb rozwojowych. Wyniki pozwalają ocenić, w jakim stopniu centra realizują zadania wynikające z przepisów prawa i dokumentacji konkursowej, jak przebiega współpraca z partnerami branżowymi oraz jakie działania należałoby podjąć w celu usprawnienia wdrażania i koordynacji BCU na poziomie regionalnym i krajowym.

PODSTAWOWE INFORMACJE

W Małopolsce BCU tworzone były przez różne typy organów prowadzących, w tym jednostki samorządu terytorialnego: województwo małopolskie, powiaty, ministerstwa oraz organizacje rzemieślnicze i gospodarcze. Partnerami obowiązkowymi są przede wszystkim organizacje branżowe, stowarzyszenia zawodowe, organizacje pracodawców. Większość małopolskich BCU rozszerzyła współpracę o dodatkowych partnerów instytucjonalnych. Spośród 15 analizowanych centrów 12 posiada dodatkowych partnerów. Centra wychodzą więc poza minimalny wymagany formalnie model partnerstwa. Wśród partnerów dodatkowych dominują uczelnie wyższe i jednostki naukowe, a część centrów rozwija partnerstwa z innymi organizacjami branżowymi, przedsiębiorstwami oraz organizacjami społecznymi i gospodarczymi. Pokazuje to, że model funkcjonowania BCU w Małopolsce ma charakter sieciowy i międzysektorowy, obejmujący współpracę edukacji, gospodarki i nauki. Proces instytucjonalizacji BCU w Małopolsce był rozłożony w czasie i przebiegał etapowo. Pierwsze centrum zostało formalnie utworzone już w 2023 roku, natomiast kolejne powstawały sukcesywnie w latach 2024–2026. Największa liczba centrów została uruchomiona w 2025 roku. Poniżej znajdują się szczegółowe informacje dotyczące struktury organizacyjnej BCU w Małopolsce.

Wykres 40. Partnerstwo dodatkowe w projektach BCU – rozkład odpowiedzi na pytanie: czy w projekcie nawiązano dodatkowe partnerstwo?



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiet z 15 BCU.

Branżowe Centrum Umiejętności w Dziedzinie Agroturystyka

- Organ prowadzący: Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi
- Partner 1: Lokalna Organizacja Turystyczna Made in Zakopane
- Partner 2: Centrum Doradztwa Rolniczego oddział w Krakowie
- Data otwarcia BCU: 01.11.2025

Branżowe Centrum Umiejętności w dziedzinie techniki masażu w Nowym Sączu

- Organ prowadzący: Województwo Małopolskie – Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego
- Partner: Polskie Towarzystwo Fizjoterapii
- Data utworzenia: 01.05.2025

Niepubliczne Branżowe Centrum Umiejętności w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa w Tarnowie

- Organ prowadzący: Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Tarnowie
- Partner 1: Stowarzyszenie Polska Akademia Sztuki Kulinarnej
- Partner 2: Podkarpacka Akademia Przedsiębiorczości Katarzyna Podraza, Podkarpacka Akademia Umiejętności Piotr Bassara
- Data utworzenia: 27.12.2023

Branżowe Centrum Umiejętności w dziedzinie spedycji w Suchoj Beskidzkiej

- Organ prowadzący: Powiat Suski
- Partner 1: Związek Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”
- Partner 2: Wydział Mechaniczny Politechniki Krakowskiej im. Tadeusza Kościuszki

- Partner 3: BESKIDUS Sp. z o.o.
- Partner 4: Logistyczne Stowarzyszenie Zakupowe
- Partner 5: Ogólnopolskie Stowarzyszenie Przewoźników Transportu Drogowego "Transportowcy PL"
- Data utworzenia: 01.01.2024

Branżowe Centrum Umiejętności w dziedzinie informatyki i programowania w Zespole Szkół Techniczno-Informatycznych w Mszanie Dolnej

- Organ prowadzący: Powiat Limanowski
- Partner: Stowarzyszenie Humaneo
- Data utworzenia: 29.01.2024

Branżowe Centrum Umiejętności w dziedzinie mechatroniki w Brzesku

- Organ prowadzący: Powiat Brzeski
- Partner 1: Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Mechaników Polskich (SIMP) oddział w Tarnowie
- Partner 2: Wydział Inżynierii Mechanicznej i Robotyki AGH w Krakowie
- Data utworzenia: 31.12.2025

Branżowe Centrum Umiejętności w dziedzinie pożarnictwo przy Szkole Aspirantów PSP w Krakowie

- Organ prowadzący: Szkoła Aspirantów PSP w Krakowie w drodze upoważnienia przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji
- Partner 1: Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Pożarnictwa
- Partner 2: Oddział Wojewódzki Związku Ochotniczych Straży Pożarnych Rzeczypospolitej Polskiej Województwa Małopolskiego
- Data utworzenia: 30.12.2024

Branżowe Centrum Umiejętności w dziedzinie obuwnictwa w Kalwarii Zebrzydowskiej

- Organ prowadzący: Powiat Wadowicki
- Partner: Polska Grupa Producentów Obuwia
- Data utworzenia: 01.02.2025.

Branżowe Centrum Umiejętności w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa w Myślenicach

- Organ prowadzący: Województwo Małopolskie - Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego
- Partner 1: Stowarzyszenie Kucharzy Polskich
- Partner 2: Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kołłątaja w Krakowie
- Data utworzenia: 01.05.2025

Branżowe Centrum Umiejętności w dziedzinie opieki medycznej w Krakowie

- Organ prowadzący: Województwo Małopolskie - Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego
- Partner 1: Ogólnopolskie Stowarzyszenie Opiekunów Medycznych
- Partner 2: Uniwersytet Jagielloński Collegium Medicum w Krakowie
- Data utworzenia: 01.05.2025

Branżowe Centrum Umiejętności w dziedzinie telekomunikacji w Miechowie

- Organ prowadzący: Powiat Miechowski
- Partner 1: Stowarzyszenie Budowniczych Telekomunikacji
- Partner 2: Stowarzyszenie Humaneo
- Data utworzenia: 28.02.2025

Branżowe Centrum Umiejętności w dziedzinie spedycji w Andrychowie

- Organ prowadzący: Powiat Wadowicki
- Partner 1: PICLIS Polska Izba Cła Logistyki i Spedycji
- Partner 2: WSL Wyższa Szkoła Logistyki w Poznaniu
- Data utworzenia: 01.03.2025

Branżowe Centrum Umiejętności nr 2 w Krakowie w dziedzinie fryzjerstwo

- Organ prowadzący: Miasto Kraków
- Partner 1: Stowarzyszenie Rozwoju Sztuki Fryzjerskiej
- Partner 2: Cech Rzemiosł Różnych w Krakowie
- Data utworzenia: 27.03.2026

Branżowe Centrum Umiejętności w dziedzinie energetyka odnawialna (pompy ciepła i geotermia płytka) w Krzeszowicach

- Organ prowadzący: Powiat Krakowski
- Partner 1: Stowarzyszenie Polska Organizacja Rozwoju Technologii Pomp Ciepła
- Partner 2: Instytut Zrównoważonej Energii „Miękinia” sp. z o.o
- Data utworzenia: 31.12.2025

Branżowe Centrum Umiejętności Nr 1 w dziedzinie renowacji elementów architektury

- Organ prowadzący: Miasto Kraków
- Partner 1: Polska Izba Budownictwa
- Partner 2: Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki
- Data utworzenia: 28.02.2026

ŚRODKI FINANSOWE

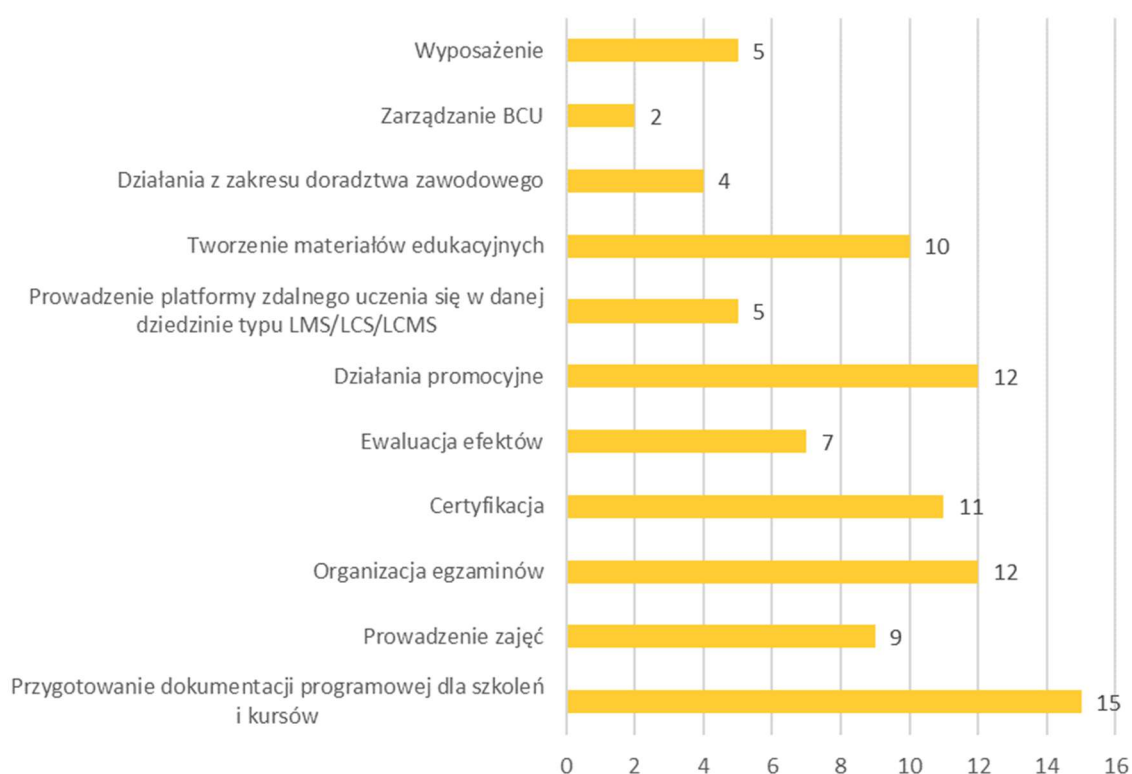
Łączna wartość środków przeznaczonych na utworzenie i funkcjonowanie 15 Branżowych Centrów Umiejętności w Małopolsce wyniosła prawie 170 mln zł brutto (z VAT). Oznacza to, że średnia wartość projektu przypadająca na jedno BCU to około 11 mln zł brutto. Na działania

inwestycyjne, infrastrukturę, wyposażenie oraz doposażenie pracowni przeznaczono łącznie ponad 117 mln zł brutto z całkowitej łącznej wartości projektów. Najwyższy budżet projektu BCU wyniósł prawie 20 mln zł brutto, natomiast najniższy niespełna 9,5 mln zł brutto. Różnica pomiędzy największym i najmniejszym budżetem przekracza więc 10 mln zł, co wskazuje na znaczne zróżnicowanie skali projektów realizowanych w regionie. W przypadku wydatków inwestycyjnych najwyższa ich wartość wyniosła 14,5 mln zł brutto, natomiast najniższa nieco ponad 3 mln zł.

Analiza danych finansowych pokazuje, że w większości projektów dominującą pozycją kosztową są inwestycje infrastrukturalne obejmujące modernizację budynków, tworzenie specjalistycznych pracowni, zakup wyposażenia. Wydatki te stanowią prawie 69% całkowitego budżetu projektów realizowanych w Małopolsce. Struktura wydatków pozostaje jednocześnie zgodna z logiką finansowania przyjętą w Krajowym Planie Odbudowy oraz regulaminami konkursów FRSE, zgodnie z którymi wydatki inwestycyjne mogły stanowić maksymalnie 70% wartości projektu. Przyjęty model finansowania zakładał, że kluczowym elementem tworzenia BCU będzie budowa trwałej infrastruktury edukacyjnej i technologicznej umożliwiającej funkcjonowanie centrów również po zakończeniu okresu finansowania projektowego.

Analiza zakresu zaangażowania partnerów branżowych w tworzenie i realizację BCU pokazuje, iż aktywnie uczestniczą zarówno w procesie projektowania działalności BCU, jak i w bieżącej realizacji działań edukacyjnych, organizacyjnych i promocyjnych.

Wykres 41. Zakres współpracy BCU z partnerem branżowym – rozkład odpowiedzi na pytanie: w których etapach tworzenia i realizacji zadań BCU uczestniczył podmiot branżowy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiet z 15 BCU.

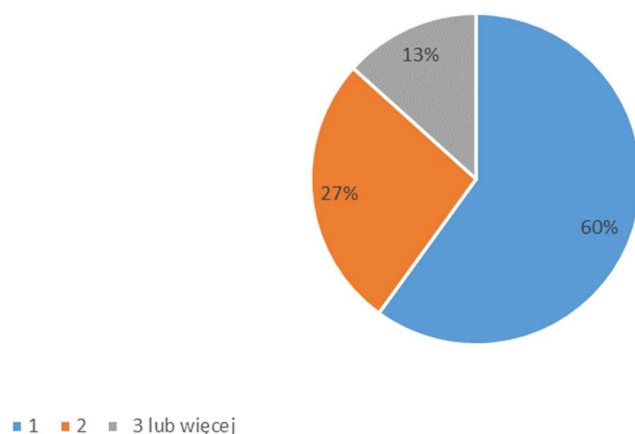
Największy zakres współpracy dotyczy przygotowania dokumentacji programowej dla szkoleń i kursów. We wszystkich 15 analizowanych centrach partner branżowy uczestniczy w opracowywaniu programów kształcenia, co potwierdza, że to właśnie współpraca

z podmiotami branżowymi stanowi podstawowy mechanizm dostosowywania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. W bardzo wysokim stopniu, w 12 z 15 analizowanych BCU, partnerzy zaangażowani są w organizację egzaminów. Taki wynik wskazuje, że odgrywają oni ważną rolę nie tylko w procesie kształcenia, lecz także w ocenie efektów uczenia się i potwierdzaniu kompetencji uczestników. W 9 centrach partnerzy branżowi uczestniczą bezpośrednio w prowadzeniu zajęć dydaktycznych. Na podobnym poziomie kształtuje się zaangażowanie partnerów w proces certyfikacji oraz w działania promocyjne. Certyfikacja została wskazana przez 11 centrów, natomiast działania promocyjne przez 12 centrów. Oznacza to, że partnerzy branżowi uczestniczą nie tylko w tworzeniu i realizacji szkoleń, lecz także w budowaniu rozpoznawalności centrów oraz potwierdzaniu jakości uzyskiwanych kompetencji. W 10 centrach partnerzy biorą udział w tworzeniu materiałów edukacyjnych, w 7 centrach angażują się w działania związane z ewaluacją efektów kształcenia, a 5 centrów podkreśliło rolę partnera branżowego w wyposażaniu BCU. Wskazuje to, że część BCU rozwija bardziej zaawansowane modele współpracy obejmujące wspólne tworzenie zasobów dydaktycznych oraz ocenę jakości realizowanych działań. Rzadziej partnerzy branżowi odgrywają rolę w prowadzeniu platform zdalnego uczenia się, to działanie wskazało 5 centrów oraz w działaniach z zakresu doradztwa – 4 centra. Pokazuje to, że mimo rozwijania cyfrowych form kształcenia i doradztwa, działania te nadal pozostają mniej rozpowszechnionym elementem współpracy z daną branżą. Najrzadziej partnerzy branżowi uczestniczą w zarządzaniu BCU – jedynie w 2 przypadkach. Nie jest to jednak zjawisko zaskakujące, ponieważ w większości analizowanych jednostek podmiot branżowy nie pełni funkcji organu prowadzącego centrum. W konsekwencji odpowiedzialność za kwestie organizacyjne, administracyjne oraz inwestycyjne pozostaje w większości po stronie jednostek prowadzących BCU. Partnerzy branżowi pełnią przede wszystkim funkcję merytoryczną i ekspercką. Najbardziej angażują się w tworzenie programów nauczania, organizację egzaminów, prowadzenie zajęć oraz certyfikację.

KWALIFIKACJE ZSK

Jednym z istotnych elementów działalności BCU jest uczestnictwo w procesie tworzenia i wdrażania kwalifikacji sektorowych funkcjonujących w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Wykres 42. Liczba kwalifikacji zgłoszonych do ZSK – rozkład odpowiedzi na pytanie: ilu kwalifikacji sektorowych dotyczy/ł wnioszek składany do ZSK?



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiet z 15 BCU.

Centra w Małopolsce zgłosiły lub planują zgłoszenie następujących kwalifikacji sektorowych:

BCU w dziedzinie agroturystyki:

- Kreowanie produktu agroturystycznego

BCU w dziedzinie techniki masażu:

- Planowanie i wykonywanie masażu osób z głęboką niepełnosprawnością ruchową i sprzężoną w środowisku domowym
- Wykonywanie masażu z wykorzystaniem technik tkankowych wspomaganych sensorycznie

BCU w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa:

- Stosowanie zasad etykiety w obsłudze gości VIP

BCU w dziedzinie spedycji:

- Obliczanie wynagrodzenia kierowcy zawodowego na potrzeby tworzenia list płac
- Pośrednictwo przy przewozie drogowym rzeczy z zastosowaniem narzędzi teleinformatycznych

BCU w dziedzinie informatyki i programowania:

- Projektowanie i tworzenie gier komputerowych
- Testowanie automatyczne i manualne systemów informatycznych
- Programowanie aplikacji internetowych
- Projektowanie i programowanie aplikacji mobilnych
- Projektowanie architektury oprogramowania

BCU w dziedzinie mechatroniki:

- Programowanie sterowników PLC w sieciach przemysłowych

BCU w dziedzinie pożarnictwa:

- Montaż i serwisowanie zabezpieczeń przeciwpożarowych – oświetlenie awaryjne

BCU w dziedzinie obuwnictwa:

- Monitorowanie i prognozowanie trendów modowych w branży obuwniczej

BCU w dziedzinie gastronomii i kelnerstwa:

- Przygotowanie dań diety pudełkowej w cateringu dietetycznym

BCU w dziedzinie opieki medycznej:

- Świadczenie usług medyczno-opiekuńczych w środowisku domowym
- Radzenie sobie w sytuacjach trudnych oraz efektywna komunikacja w pracy opiekuna medycznego

BCU w dziedzinie telekomunikacji:

- Wspieranie projektanta telekomunikacyjnych linii kablowych
- Planowanie sieci radiowej

- Budowa telekomunikacyjnych linii światłowodowych w kanalizacji kablowej oraz na podbudowie słupowej

BCU w dziedzinie spedycji:

- Organizacja procesów przewozu ładunków w temperaturach kontrolowanych
- Organizowanie obsługi celnej towarów w międzynarodowych procesach transportowo-spedycyjnych

BCU w dziedzinie fryzjerstwa:

- Wykonywanie zabiegów fryzjerskich, pielęgnacyjnych i regeneracyjnych z wykorzystaniem elementów trychologii

BCU w dziedzinie energetyki odnawialnej:

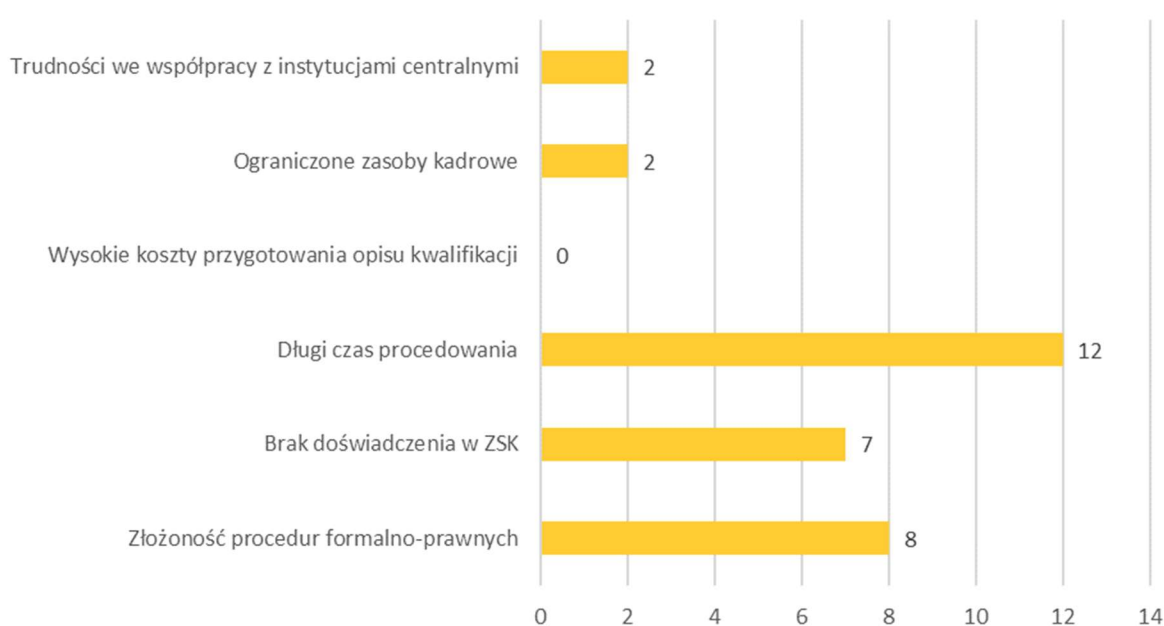
- Instalowanie i uruchamianie sprężarkowych pomp ciepła typu powietrze-woda o mocy grzewczej do 50 kW zasilanych energią elektryczną

BCU w dziedzinie renowacji architektury:

- Wykonywanie obróbki blacharskiej w obiektach zabytkowych

Większość centrów przygotowała pojedynczą kwalifikację sektorową. Spośród 15 analizowanych BCU 9 centrów zgłosiło jedną kwalifikację, natomiast 4 centrów przygotowało dwie kwalifikacje sektorowe, a 2 centra zadeklarowały w ankiecie opracowanie trzech lub więcej kwalifikacji w ramach ZSK. Zakres zgłaszanych kwalifikacji pokazuje, że centra koncentrują się przede wszystkim na kompetencjach praktycznych, specjalistycznych i bezpośrednio związanych z potrzebami rynku pracy. W wielu przypadkach kwalifikacje odnoszą się do nowych technologii, kompetencji cyfrowych, automatyzacji, specjalistycznych usług medycznych czy nowoczesnych procesów logistycznych.

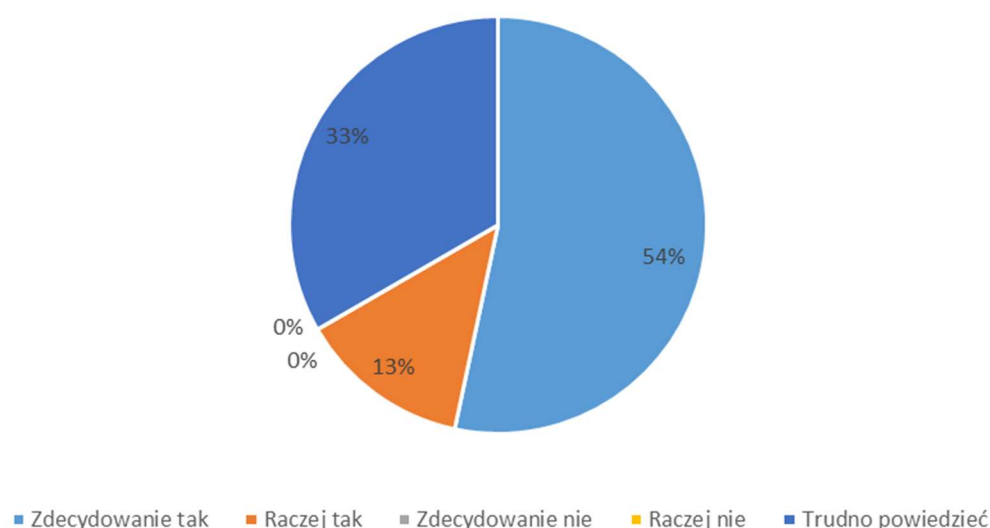
Wykres 43. Problemy BCU dotyczące włączania kwalifikacji do systemu ZSK – rozkład odpowiedzi na pytanie: jakie największe trudności napotkali Państwo w procesie tworzenia/zgłaszania/procedowania kwalifikacji do ZSK?



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiet z 15 BCU.

Analiza ankiet wskazuje jednak, że proces tworzenia i zgłaszania kwalifikacji do ZSK wiąże się z licznymi trudnościami organizacyjnymi i proceduralnymi. Najczęściej wskazywano długi czas procedowania kwalifikacji – problem ten pojawił się w 12 z 15 centrów. Oznacza to, że procedury związane z włączaniem kwalifikacji do ZSK postrzegane są jako czasochłonne i utrudniają szybkie reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku pracy. Drugą najczęściej wskazywaną trudnością jest złożoność procedur formalno-prawnych. Pojawiła się ona w 8 centrach. Respondenci zwracali uwagę na skomplikowany charakter dokumentacji, wymagania proceduralne oraz konieczność przygotowywania rozbudowanych opisów kwalifikacji. Istotnym problemem okazał się również brak doświadczenia wskazany przez 7 centrów. Oznacza to, że dla wielu instytucji system kwalifikacji sektorowych nadal stanowi stosunkowo nowy i wymagający obszar działalności. Część BCU wskazywała również na: ograniczone zasoby kadrowe – 2 wskazania, trudności we współpracy z instytucjami centralnymi – 2 wskazania.

Wykres 44. Kwalifikacje ZSK a oferta szkoleniowa BCU – rozkład odpowiedzi na pytanie: czy uważają Państwo, że kwalifikacje planowane do włączenia/włączone do ZSK zwiększyły (lub zwiększą) zainteresowanie ofertą szkoleniową BCU?



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiet z 15 BCU.

W odpowiedziach jakościowych wielokrotnie podkreślano również brak jasnych procedur, niewystarczające wytyczne dla ekspertów opiniujących kwalifikacje oraz problemy związane z koordynacją współpracy z instytucjami odpowiedzialnymi za procedowanie wniosków. Część respondentów wskazywała, że wydłużające się procedury utrudniają planowanie oferty szkoleniowej oraz wdrażanie nowych kursów. Pomimo tych trudności większość respondentów pozytywnie ocenia wpływ tworzenia kwalifikacji sektorowych na rozwój działalności centrów. W 10 przypadkach respondenci zdecydowanie wskazali, że kwalifikacje włączone lub planowane do włączenia do ZSK zwiększają zainteresowanie ofertą szkoleniową BCU. Pozostałe centra najczęściej podawały odpowiedź „trudno powiedzieć”. Żadne z analizowanych BCU nie wskazało odpowiedzi negatywnej. Widać więc, że kwalifikacje sektorowe są postrzegane przez centra jako ważny element budowania jakości, rozpoznawalności i wiarygodności oferty szkoleniowej. Możliwość uzyskania kwalifikacji funkcjonującej w ramach ZSK zwiększa atrakcyjność szkoleń, wzmacnia ich praktyczny charakter oraz może wpływać na lepszą rozpoznawalność kompetencji uczestników na rynku

pracy. Jednocześnie analiza ankiet pokazuje, że mimo dużej aktywności BCU w zakresie tworzenia kwalifikacji sektorowych, proces ich formalnego procedowania nadal stanowi jedno z największych wyzwań systemowych. Efektywność tego procesu zależy również od sprawności funkcjonowania mechanizmów ZSK oraz współpracy z instytucjami centralnymi odpowiedzialnymi za procedowanie kwalifikacji.

UCZESTNICZY

Centra, zgodnie z wytycznymi z konkursu FRSE, prowadzą działalność skierowaną do trzech grup odbiorców: osób młodych, osób dorosłych i nauczycieli kształcenia zawodowego. Łącznie wszystkie analizowane BCU przeszkoliły do maja 2026 roku 3532 uczestników. Największą grupę odbiorców stanowią osoby dorosłe niebędące nauczycielami kształcenia zawodowego (do rozkładu na poszczególne grupy brano pod uwagę analizę z 14 centrów z liczbą uczestników łącznie 3452 – w jednej z ankiet brak danych dotyczących podziału na poszczególne grupy). Łącznie przeszkolono 2015 osób dorosłych, co stanowi około 57,6% wszystkich uczestników. Drugą co do liczebności grupą są osoby młode – uczniowie i studenci w wieku 14–24 lata. Łącznie w szkoleniach uczestniczyło 1075 osób młodych, co odpowiada około 30,7% wszystkich uczestników. Najmniejszą grupę stanowią nauczyciele kształcenia zawodowego. W szkoleniach organizowanych przez BCU uczestniczyło 362 nauczycieli – 11,4% wszystkich uczestników. Pomimo relatywnie mniejszej liczebności tej grupy należy podkreślić, że BCU są jedynymi placówkami systemu oświaty prowadzącymi branżowe szkolenia dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz praktycznej nauki zawodu, a centra pełnią ważną rolę w systemie doskonalenia zawodowego nauczycieli. Analiza struktury uczestników pokazuje jednocześnie wyraźne zróżnicowanie pomiędzy poszczególnymi centrami. Do początku maja 2026 roku, zgodnie z informacją ze strony Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej (MFIPR), prawie 18 tysięcy osób zdobyło nowe kwalifikacje i kompetencje zawodowe w ramach działania wszystkich BCU w kraju (MFIPR, 2026) – odnosząc te dane do informacji z ankiet można wnioskować, iż Małopolska odpowiada obecnie za około 19% tego wskaźnika.

W ramach działalności szkoleniowej BCU wydano łącznie 3089 branżowych certyfikatów umiejętności oraz 362 zaświadczenia o ukończeniu szkolenia branżowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego. Liczba wydanych certyfikatów jest bardzo wysoka w stosunku do liczby uczestników szkoleń, co wskazuje na wysoki procent uczestników, którzy ukończyli kursy oraz uzyskali potwierdzenie efektów uczenia się. Jednocześnie analiza danych pokazuje, że w żadnym z analizowanych centrów nie wydano jeszcze certyfikatów kwalifikacji z zakresu edukacji pozaformalnej w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Wynik ten pozostaje istotny w kontekście wcześniejszej analizy dotyczącej kwalifikacji sektorowych i problemów związanych z funkcjonowaniem ZSK.

Brak wydanych certyfikatów kwalifikacji sektorowych można wiązać przede wszystkim z długotrwałością i złożonością procedur włączania kwalifikacji do ZSK. W poprzedniej części analizy respondenci wielokrotnie wskazywali na problemy związane z czasem procedowania kwalifikacji, skomplikowanymi wymaganiami formalno-prawnymi oraz ograniczonym doświadczeniem instytucji w funkcjonowaniu systemu kwalifikacji sektorowych. Mimo aktywnego przygotowywania i zgłaszania kwalifikacji przez BCU, proces ich formalnego zatwierdzania i wdrażania w praktyce nadal znajduje się na stosunkowo wczesnym etapie. Sytuacja ta wpisuje się również w szerszy kontekst krajowy. Do tej pory jedynie pojedyncze kwalifikacje sektorowe związane z działalnością BCU zostały formalnie wdrożone i objęte procesem certyfikacji, a pierwsze certyfikaty ZSK wydawane w ramach działalności centrów

zaczęły pojawiać się dopiero w 2026 roku. Można więc stwierdzić, że działalność BCU w obszarze kwalifikacji sektorowych nadal znajduje się w fazie organizacji i planów.

Wyniki badań ogólnopolskich prowadzonych przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji potwierdzają wiele zjawisk widocznych również w analizie małopolskich BCU. Badania przeprowadzone przez FRSE wśród uczestników szkoleń, przede wszystkim nauczycieli kształcenia zawodowego, pokazują, że BCU są postrzegane jako nowoczesne ośrodki rozwoju kompetencji zawodowych, zapewniające dostęp do specjalistycznej infrastruktury i aktualnej wiedzy branżowej. Szczególnie wysoko oceniana jest możliwość zdobywania praktycznych kompetencji oraz korzystania z nowoczesnych technologii i urządzeń niedostępnych wcześniej w szkołach kształcących zawodowo. Ponad połowa respondentów deklaruowała, że przed udziałem w szkoleniach nie miała kontaktu z technologiami wykorzystywanymi podczas zajęć prowadzonych w BCU. Jednocześnie około trzy czwarte uczestników wskazywało, że szkolenia przyczyniły się do wzrostu poziomu wiedzy i umiejętności zawodowych. Wyniki badań ogólnopolskich potwierdzają więc, że nowoczesna infrastruktura, praktyczny charakter szkoleń oraz współpraca z branżą stanowią jedne z najważniejszych elementów budujących wartość działalności BCU (FRSE, 2025).

TRUDNOŚCI W REALIZACJI SZKOLEŃ

Analiza odpowiedzi dotyczących realizacji kursów i szkoleń pokazuje, że branżowe centra umiejętności w Małopolsce mierzą się przede wszystkim z wyzwaniami organizacyjnymi i rekrutacyjnymi wynikającymi ze specyfiki projektów finansowanych w ramach KPO oraz konieczności realizacji wskaźników projektowych.

Wykres 45. Największe problemy w realizacji szkoleń w BCU – rozkład odpowiedzi na pytanie: jakie były/są największe trudności w realizacji kursów i szkoleń?

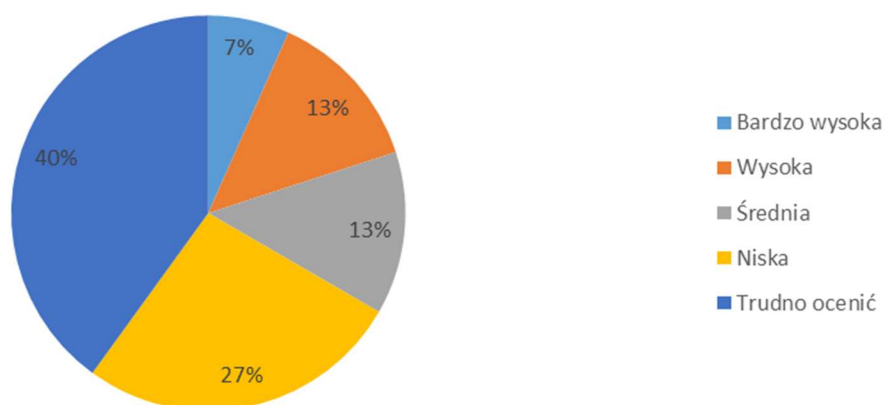


Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiet z 15 BCU.

Najczęściej wskazywanym problemem jest rekrutacja dorosłych uczestników i nauczycieli. Taka odpowiedź pojawiła się w 9 z 15 analizowanych BCU. Kolejnym problemem dla BCU jest utrzymanie wymaganych proporcji uczestników wynikających z wytycznych projektowych – wskazania 9 centrów. Na podobnym poziomie utrzymują się wskazania dotyczące kwestii zbyt krótkiego czasu na realizację projektu i szkoleń – trudność tę zgłosiło 9 centrów. Respondenci zwracali uwagę, że jednocześnie prowadzenie inwestycji infrastrukturalnych,

organizowanie szkoleń, przygotowywanie dokumentacji oraz realizacja wskaźników projektowych w stosunkowo krótkim okresie są istotnym obciążeniem organizacyjnym. Problemy związane z dostępnością kadry zostały wskazane przez 3 centra. Wynika to przede wszystkim z ograniczonej liczby ekspertów branżowych posiadających zarówno odpowiednie kompetencje dydaktyczne jak i możliwość zaangażowania się w dodatkowe działania szkoleniowe. Rzadziej wskazywano trudności związane z organizacją zajęć stacjonarnych, certyfikacją czy rekrutacją osób młodych. Głównym wyzwaniem pozostaje więc obecnie nie tyle sama organizacja procesu dydaktycznego, ile zapewnienie odpowiedniej liczby uczestników oraz sprawne zarządzanie projektem. W pojedynczych odpowiedziach pojawiały się również dodatkowe problemy, takie jak ograniczenia dotyczące możliwości uczestniczenia jednej osoby w kilku kursach oferowanych przez BCU. Pokazuje to, że część wyzwań wynika także z formalnych zasad realizacji projektów i organizacji systemu wsparcia.

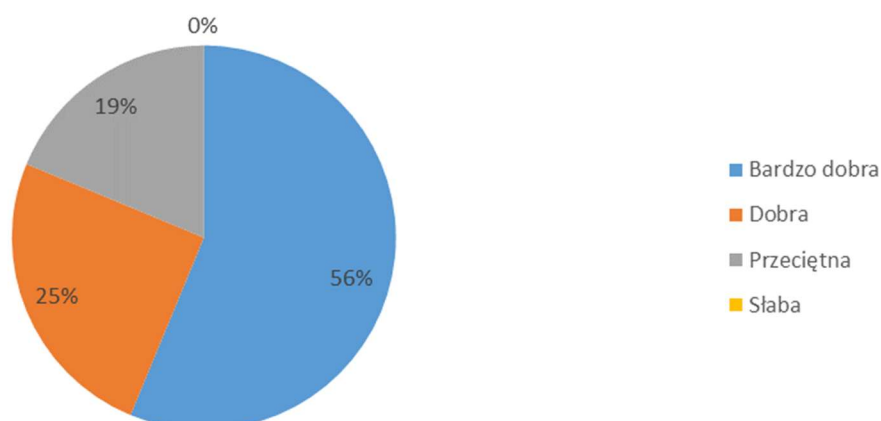
Wykres 46. Rozpoznawalność BCU – rozkład odpowiedzi na pytanie: jak oceniają Państwo rozpoznawalność certyfikatów i zaświadczeń wydawanych przez BCU?



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiet z 15 BCU.

Analiza odpowiedzi dotyczących rozpoznawalności i uznawalności certyfikatów wydawanych przez BCU pokazuje, że centra ostrożnie oceniają poziom ich rozpoznawalności w środowisku branżowym. Najczęściej wskazywana była odpowiedź „trudno ocenić”, która pojawiła się w 6 przypadkach. Może to wynikać z faktu, że BCU funkcjonują względnie krótko, a system certyfikacji jest obecnie na etapie umacniania swojej pozycji na rynku pracy. W 4 centrach oceniono rozpoznawalność certyfikatów jako wysoką lub bardzo wysoką, a w 2 jako niską.

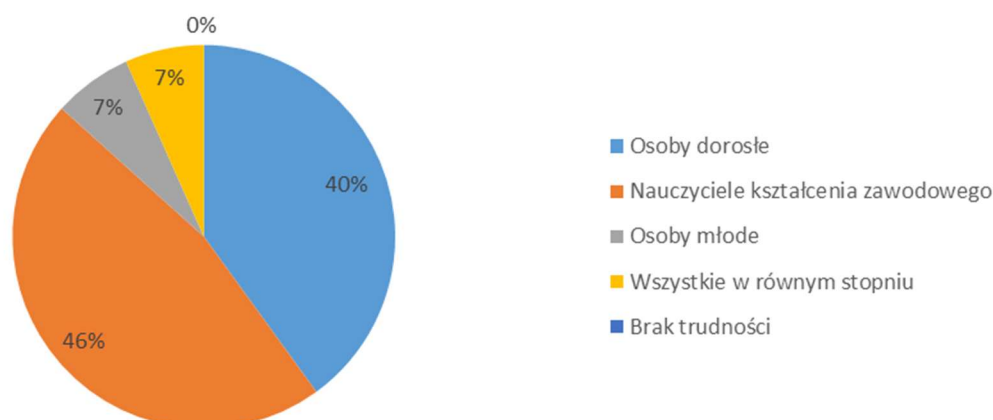
Wykres 47. Współpraca z podmiotem branżowym – rozkład odpowiedzi na pytanie: jak oceniają Państwo współpracę z podmiotem branżowym w zakresie szkoleń/kursów?



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiet z 15 BCU.

Znacznie bardziej jednoznacznie oceniana jest współpraca z partnerami branżowymi. W zdecydowanej większości przypadków respondenci oceniali ją jako „bardzo dobrą” lub „dobrą”. Pozytywne oceny współpracy pojawiły się łącznie w 12 z 15 analizowanych BCU. Wynik ten potwierdza, że model partnerstwa branżowego stanowi jeden z najmocniejszych elementów funkcjonowania BCU. W odpowiedziach podkreślano przede wszystkim praktyczne zaangażowanie partnerów branżowych w organizację szkoleń, przygotowanie programów nauczania, prowadzenie zajęć, certyfikację oraz działania promocyjne. Współpraca z branżą jest postrzegana jako kluczowy czynnik umożliwiający dostosowanie oferty edukacyjnej do rzeczywistych potrzeb rynku pracy.

Wykres 48. Grupy odbiorców oferty BCU – rozkład odpowiedzi na pytanie: która z grup odbiorców była najtrudniejsza do objęcia wsparciem



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiet z 15 BCU.

Analiza odpowiedzi dotyczących grup odbiorców najtrudniejszych do objęcia wsparciem pokazuje, że największym wyzwaniem dla centrów jest rekrutacja osób dorosłych oraz nauczycieli kształcenia zawodowego. Znacznie rzadziej jako problem podawano rekrutację osób młodych. Pojawiały się również pojedyncze odpowiedzi wskazujące, że wszystkie grupy

odbiorców są równie trudne do objęcia wsparciem, lub że centrum nie doświadcza większych trudności w pozyskaniu uczestników szkoleń. Oferta BCU stosunkowo skutecznie dociera do uczniów i studentów, natomiast większym wyzwaniem pozostaje aktywizowanie osób już funkcjonujących na rynku pracy oraz nauczycieli w zakresie doskonalenia zawodowego. Pomimo licznych trudności organizacyjnych i rekrutacyjnych branżowe centra umiejętności dość skutecznie realizują swoje zadania szkoleniowe, warto jednak podkreślić, że dalszy rozwój systemu BCU może wymagać większej elastyczności organizacyjnej oraz stworzenia dodatkowych mechanizmów wspierających rekrutację uczestników dorosłych i nauczycieli kształcenia zawodowego.

DORADZTWO I PROMOCJA

W obszarze doradztwa edukacyjno-zawodowego zdecydowana większość BCU prowadzi działania skierowane do uczniów szkół podstawowych, ponadpodstawowych, studentów oraz osób dorosłych planujących rozwój zawodowy lub zmianę ścieżki kariery. Najczęściej realizowane formy to:

- indywidualne konsultacje doradcze,
- warsztaty zawodoznawcze,
- testy kompetencji i predyspozycji zawodowych,
- spotkania z pracodawcami,
- prezentacje zawodów i ścieżek kariery,
- dni otwarte oraz wizyty studyjne,
- wsparcie w planowaniu ścieżki edukacyjnej i zawodowej,
- działania informacyjne dotyczące rynku pracy i kompetencji przyszłości,
- pomoc w wyborze kursów i ścieżek rozwoju kompetencji.

W wielu przypadkach doradztwo zawodowe ma charakter praktyczny i bezpośrednio powiązany z konkretną branżą. Centra wykorzystują nowoczesne pracownie dydaktyczne, organizują spotkania z przedstawicielami przedsiębiorstw oraz prezentują uczestnikom rzeczywiste warunki pracy w danej branży. Widoczne jest także doradztwo ukierunkowane na wybór konkretnych form wsparcia, szczególnie w sytuacji dużego zainteresowania kilkoma kursami jednocześnie. Centra z obszaru mechatroniki, informatyki, opieki medycznej, obuwnictwa, energetyki odnawialnej oraz budownictwa realizują szczególnie rozbudowane działania doradcze. Doradztwo zawodowe jest również integrowane z różnymi formami włączenia społecznego i wspierania osób z niepełnosprawnościami.

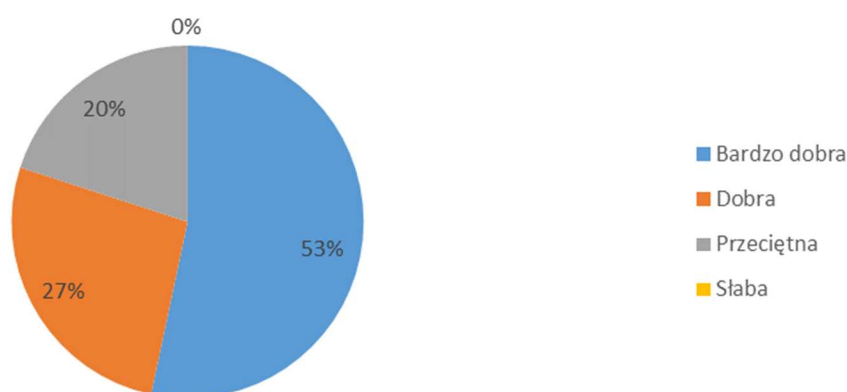
Analiza działań promocyjnych pokazuje natomiast aktywność BCU w zakresie budowania rozpoznawalności własnej marki oraz promocji nowoczesnego szkolnictwa branżowego. Wszystkie analizowane centra prowadzą działania informacyjne w Internecie, w tym w mediach społecznościowych. Najczęściej wykorzystywane działania promocyjne obejmują:

- prowadzenie stron internetowych i profili społecznościowych,
- kampanie informacyjne i mailingowe,
- udział w targach edukacyjnych, branżowych i targach pracy,
- organizację dni otwartych,

- współpracę z mediami lokalnymi i regionalnymi,
- promocję podczas Festiwalu Zawodów,
- organizację konferencji branżowych,
- publikację materiałów filmowych i spotów promocyjnych,
- dystrybucję materiałów drukowanych,
- działania networkingowe z pracodawcami i instytucjami edukacyjnymi,
- organizację wydarzeń stacjonarnych bezpośrednio w BCU.

Część centrów prowadzi promocję o charakterze ogólnopolskim, wykorzystując nowoczesne kanały komunikacji. W części przypadków promocja ma charakter środowiskowy i opiera się na bezpośrednim kontakcie z odbiorcami. Interesującym elementem działań promocyjnych jest również współpraca z kołami gospodyń wiejskich, powiatowymi urzędami pracy, jednostkami samorządu terytorialnego, uczelniami, organizacjami pracodawców, regionalnymi mediami oraz doradcami zawodowymi.

Wykres 49. Współpraca z partnerem branżowym w innych obszarach niż szkolenia – rozkład odpowiedzi na pytanie: jak oceniają Państwo jakość i efektywność współpracy z podmiotem branżowym przy realizacji działań innych niż szkolenia/kursy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiet z 15 BCU.

Analiza ocen dotyczących jakości i efektywności współpracy z podmiotem branżowym przy realizacji działań innych niż szkolenia i kursy wskazuje na duży poziom satysfakcji przedstawicieli BCU. Spośród 15 analizowanych BCU większość oceniła tę współpracę jako bardzo dobrą lub dobrą.

W uzasadnieniach pozytywnych ocen najczęściej podkreślano:

- wysokie zaangażowanie partnerów branżowych,
- wsparcie merytoryczne,
- udział w działaniach promocyjnych,
- udział w doradztwie edukacyjno-zawodowym,
- wsparcie w działaniach networkingowych,
- konsultacje dotyczące potrzeb rynku pracy,

- udział w tworzeniu programów i rozwoju oferty edukacyjnej,
- dobrą komunikację oraz sprawną współpracę organizacyjną.

Ocena przeciętna pojawiała się bardzo rzadko i najczęściej dotyczy ograniczonego zaangażowania partnera w promocję i rekrutację. Jednocześnie część respondentów zwraca uwagę, że współpraca ma czasami charakter bardziej doraźny niż systemowy i wymaga dalszego rozwijania. W pojedynczych przypadkach wskazano:

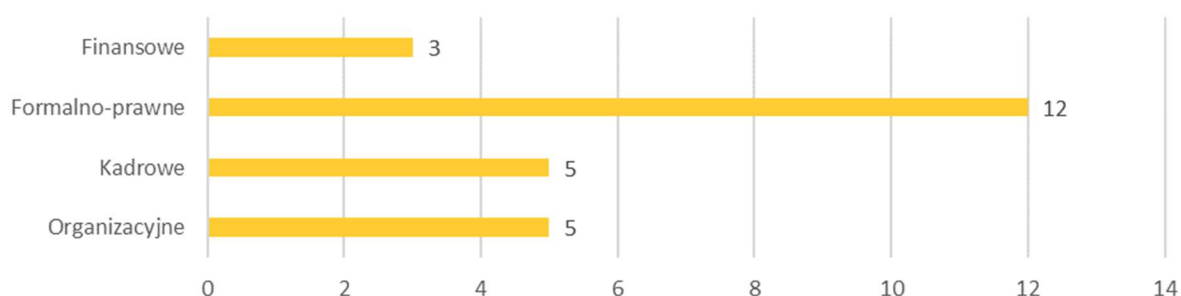
- niewystarczające zaangażowanie partnera w działania promocyjne,
- ograniczony udział w rekrutacji uczestników,
- problemy organizacyjne wynikające z ograniczonych zasobów czasowych,
- potrzebę większej systematyczności współpracy.

Dane pokazują, że działania promocyjne i doradcze stanowią istotny obszar funkcjonowania BCU, umożliwiają nie tylko rekrutację uczestników, lecz także budowanie rozpoznawalności centrów, promocję zawodów branżowych oraz wzmacnianie współpracy edukacji z gospodarką. Widoczna jest potrzeba dalszego wzmacniania promocji na poziomie krajowym, ponieważ wiele działań realizowanych jest przede wszystkim lokalnie lub regionalnie.

WYZWANIA

Analiza odpowiedzi dotyczących dotychczasowych wyzwań operacyjnych pokazuje, że funkcjonowanie BCU w Małopolsce wiązało się głównie z koniecznością organizowania nowego typu placówki w warunkach zmieniających się przepisów, wymogów projektowych oraz ograniczonych zasobów kadrowych. Najczęściej wskazywanym problemem były **wyzwania formalno-prawne**. Pojawiły się one w 12 z 15 BCU. Dotyczyły przede wszystkim interpretacji przepisów, zasad zatrudniania kadry, dokumentacji projektowej, rozliczania wydatków, zamówień publicznych, procedur związanych z funkcjonowaniem BCU jako nowej jednostki systemu oświaty oraz problemów z przetargami i inwestycjami infrastrukturalnymi. Drugą ważną kwestią były **wyzwania kadrowe**, wskazane przez 5 centrów, takie jak: pozyskanie specjalistów branżowych, duża rotacja pracowników, konieczność realizacji zadań inwestycyjnych, organizacyjnych i szkoleniowych w warunkach ograniczonych zasobów kadrowych BCU.

Wykres 50. Wyzwania operacyjne w trakcie tworzenia BCU – rozkład odpowiedzi na pytanie: jakie największe wyzwania operacyjne napotkali Państwo od rozpoczęcia działalności BCU?

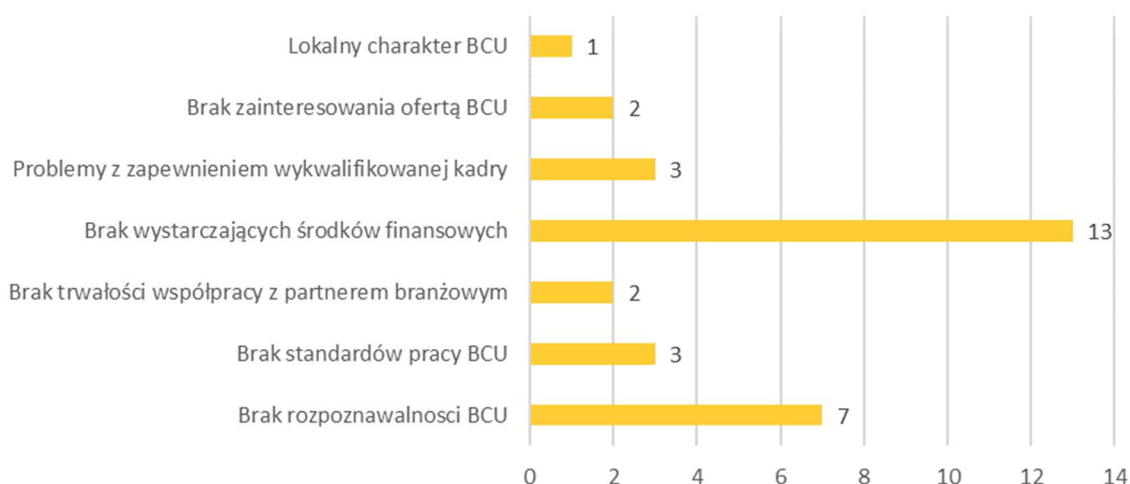


Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiet z 15 BCU.

Wyzwania organizacyjne wskazało 5 centrów. Obejmowały one m.in. koordynację wielu równoległych działań, opóźnienia inwestycyjne, konieczność oczekiwania na zakończenie prac infrastrukturalnych przed rozpoczęciem kursów, organizację rekrutacji, dostosowanie

harmonogramów do dostępności uczestników i kadry oraz problemy związane z realizacją robót budowlanych. Rzadziej wskazywano **wyzwania finansowe**, które pojawiły się w 3 centrach. Dotyczyły one głównie kwestii związanych z rozliczeniem projektu, trudności z zatrudnianiem nauczycieli. Warto jednak zauważyć, że problemy finansowe zdecydowanie częściej pojawiają się w odpowiedziach dotyczących przyszłości BCU po zakończeniu KPO niż w opisie bieżącej realizacji projektów. Jak podano w uzasadnieniach duże znaczenie miało również to, że BCU są nowym elementem systemu oświaty. Centra musiały samodzielnie wypracowywać procedury, modele współpracy, zasady organizacji pracy oraz sposoby realizacji zadań projektowych. Część respondentów podkreśla brak jednoznacznych wytycznych, konieczność interpretowania nowych przepisów oraz trudności związane z równoległym prowadzeniem inwestycji, rekrutacji, szkoleń i działań promocyjnych. W części odpowiedzi zwracano uwagę, że BCU formalnie funkcjonują jako odrębne placówki, ale organizacyjnie i administracyjnie pozostają zależne od szkół lub instytucji, przy których zostały utworzone, zwłaszcza w kwestiach obsługi kadrowej, księgowej, logistycznej i administracyjnej. Wskazuje to na potrzebę doprecyzowania standardów organizacyjnych funkcjonowania BCU oraz zakresu wsparcia ze strony organów prowadzących.

Wykres 51. Wyzwania związane z funkcjonowaniem BCU po zakończeniu projektu w ramach KPO – rozkład odpowiedzi na pytanie: jakie są największe wyzwania dotyczące kontynuacji BCU po zakończeniu finansowania z KPO?



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiet z 15 BCU.

W odniesieniu do funkcjonowania BCU po zakończeniu finansowania z KPO największym wyzwaniem jest brak wystarczających środków finansowych. Problem ten został wskazany w 13 z 15 centrów. Respondenci podkreślili, że utrzymanie nowoczesnej infrastruktury, specjalistycznego wyposażenia, kadry eksperckiej oraz prowadzenie bieżącej oferty szkoleniowej będzie wymagało stałych nakładów finansowych również po zakończeniu projektu. Drugim istotnym wyzwaniem jest brak lub niewystarczająca rozpoznawalność BCU, wskazana przez 7 centrów. W ankietach podkreślono, że marka BCU jest nadal nowa i mało znana wśród potencjalnych uczestników, pracodawców oraz części środowiska edukacyjnego. Niska rozpoznawalność może utrudniać rekrutację uczestników i budowanie trwałego zainteresowania ofertą. Kolejnymi kwestiami uwzględnionymi w ankietach są: brak standardów pracy BCU oraz problemy z zapewnieniem wykwalifikowanej kadry – w odpowiedzi otrzymano odpowiednio po 3 wskazania. Istnieje zatem potrzeba ujednoczenia zasad funkcjonowania, finansowania, promocji i organizacji pracy centrów. Problemy kadrowe wiążą się natomiast

z konkurencją ze strony rynku prywatnego, wysokimi wymaganiami kompetencyjnymi oraz trudnością w zapewnieniu specjalistów łączących wiedzę praktyczną z umiejętnościami dydaktycznymi. Część respondentów wyraziła obawy dotyczące braku trwałości współpracy z partnerem branżowym po zakończeniu projektu. Choć sama współpraca z partnerami jest oceniana pozytywnie, po zakończeniu finansowania z KPO może pojawić się ryzyko osłabienia zaangażowania podmiotów branżowych, zwłaszcza jeśli nie zostaną stworzone stabilne mechanizmy organizacyjne i finansowe dla dalszej współpracy. Wskazano także na ryzyko lokalnego charakteru BCU. Oznacza to obawę, że bez dodatkowych narzędzi promocji, finansowania dojazdów, zakwaterowania i centralnej koordynacji część centrów będzie oddziaływać głównie lokalnie, zamiast pełnić rolę ogólnopolskich centrów kompetencji branżowych.

Z analizy wynika, że w pierwszym etapie funkcjonowania BCU największym obciążeniem były kwestie formalno-prawne, organizacyjne i kadrowe. Natomiast po zakończeniu finansowania z KPO głównymi wyzwaniem są: zapewnienie trwałego finansowania, utrzymanie infrastruktury oraz zwiększenie rozpoznawalności centrów. Dalszy rozwój BCU wymaga również wypracowania jednolitych standardów działania, stabilnych zasad współpracy z partnerami branżowymi oraz silniejszej promocji systemu BCU na poziomie krajowym i regionalnym.

Wnioski dotyczące znaczenia działań promocyjnych i doradczych znajdują również potwierdzenie w badaniach realizowanych w innych regionach Polski. Raport dotyczący funkcjonowania BCU w Radomiu pokazuje, że jednym z głównych problemów pozostaje nadal niski poziom świadomości dotyczącej idei BCU wśród szkół i uczestników systemu edukacji. Znaczna część respondentów badania (uczniowie szkół podstawowych) deklaruowała, że słyszała o BCU, jednak nie posiada wiedzy dotyczącej ich oferty i sposobu funkcjonowania. Jednocześnie szkoły bardzo wysoko oceniały znaczenie współpracy z BCU w zakresie doradztwa zawodowego, szczególnie dla uczniów klas VII–VIII szkół podstawowych (Sieć Badawcza Łukasiewicz, 2025).

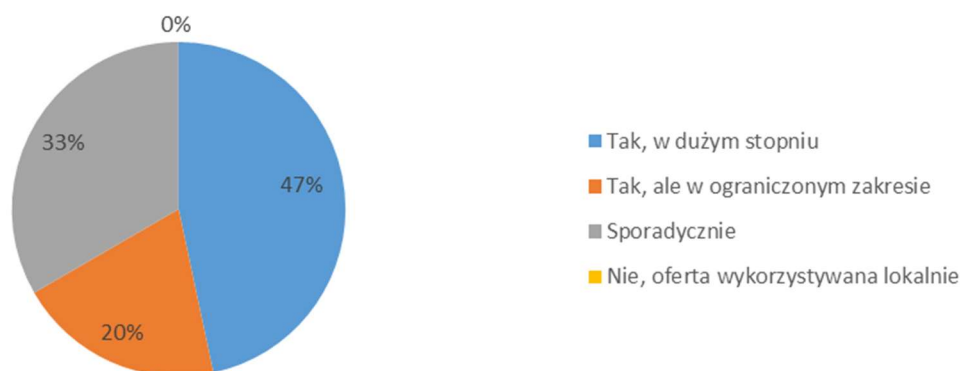
ZASIĘG

Większość BCU w Małopolsce funkcjonuje obecnie przede wszystkim w wymiarze lokalnym i regionalnym. W ankiecie przedstawiciele określili procentowy udział uczestników pochodzących z powiatu, w którym działa BCU, z innych powiatów województwa małopolskiego oraz spoza Małopolski. Z analizy odpowiedzi wynika, że średnio:

- 43,7% uczestników pochodzi z powiatu, w którym funkcjonuje BCU,
- 36,4% uczestników pochodzi z innych powiatów województwa małopolskiego,
- 19,9% uczestników pochodzi spoza województwa małopolskiego.

Dominujący zasięg działalności BCU ma obecnie charakter regionalny, ponieważ łącznie około 80% uczestników rekrutuje się z Małopolski. Udział osób spoza regionu jest zauważalny, ale nadal nie pozwala mówić o pełnym ogólnopolskim charakterze funkcjonowania większości centrów.

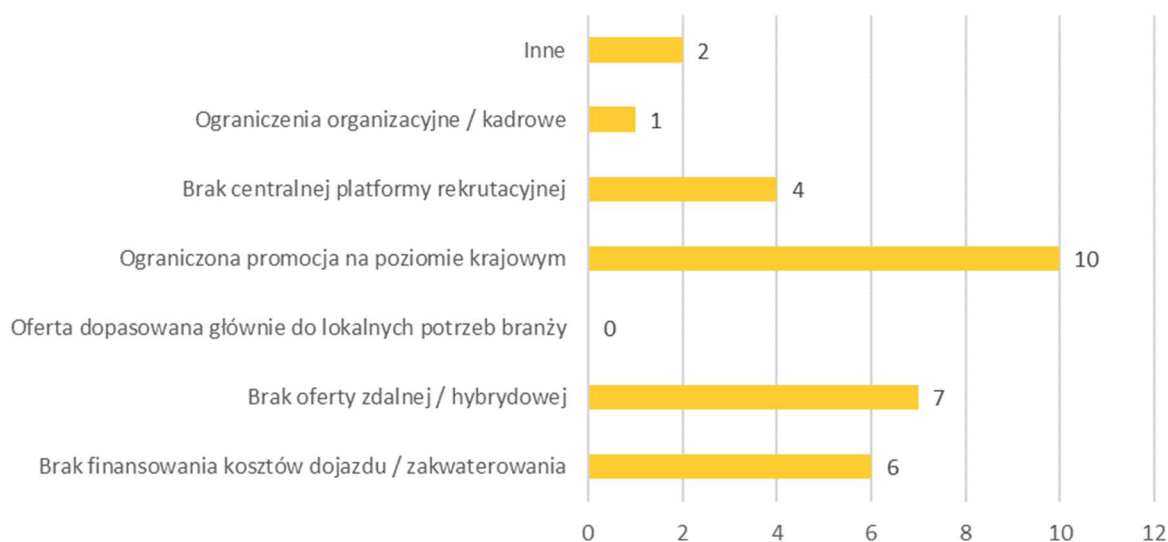
Wykres 52. Zasięg terytorialny BCU – rozkład odpowiedzi na pytanie: czy z oferty BCU korzystają osoby z bezpośredniego otoczenia edukacyjnego i rynku pracy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiet z 15 BCU.

Największy udział uczestników pochodzących z powiatu, w którym działa BCU, wyniósł 90%, natomiast najniższy 10%. Tak duża rozpiętość pokazuje, że część centrów jest silnie zakorzeniona lokalnie, podczas gdy inne skuteczniej przyciągają uczestników spoza najbliższego otoczenia. W przypadku uczestników z innych powiatów województwa małopolskiego najwyższy udział wyniósł 81%, a najniższy 8%. Największe zróżnicowanie widoczne jest w przypadku uczestników spoza Małopolski. Najwyższy udział tej grupy wyniósł 60%, natomiast najniższy 2%. Pokazuje to, że pojedyncze centra osiągają już zasięg ponadregionalny, jednak w większości przypadków udział uczestników spoza województwa pozostaje ograniczony.

Wykres 53. Bariery ograniczające ogólnopolski zasięg BCU – rozkład odpowiedzi na pytanie: jakie czynniki ograniczają ogólnopolski zasięg BCU?



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiet z 15 BCU.

Najczęściej wskazywanym czynnikiem ograniczającym ogólnopolski zasięg BCU jest ograniczona promocja na poziomie krajowym – taką odpowiedź podało 10 centrów. Problem ten był najczęściej wskazywany przez respondentów. Wiele działań promocyjnych realizowanych jest lokalnie lub regionalnie, brakuje natomiast skoordynowanej kampanii

ogólnopolskiej pokazującej, czym są BCU, kto może korzystać z ich oferty i jakie korzyści daje uczestnictwo w szkoleniach. Drugą ważną kwestią jest brak oferty zdalnej lub hybrydowej wskazany przez 7 centrów. Jest to szczególnie ważne w kontekście uczestników z innych województw. Wprawdzie wiele szkoleń branżowych wymaga zajęć praktycznych i dostępu do specjalistycznej infrastruktury, jednak część teoretyczna mogłaby być realizowana zdalnie. Rozwój modelu hybrydowego zmniejszyłby koszty uczestnictwa, skrócił czas pobytu w centrum i zwiększył dostępność oferty dla osób z całej Polski. Kolejnym istotnym ograniczeniem jest brak finansowania kosztów dojazdu i zakwaterowania uczestników – wskazało je 6 przedstawicieli centrów. Dla wielu potencjalnych uczestników może to być decydująca bariera, szczególnie gdy szkolenia trwają kilka dni lub wymagają obecności w centrum przez dłuższy czas. Bez mechanizmu wsparcia mobilności trudno będzie budować ogólnopolski charakter BCU. Kolejną ważną barierą jest brak centralnej platformy rekrutacyjnej wymieniony przez 4 centra. Respondenci wskazywali, że oferta BCU jest rozproszona, a potencjalni uczestnicy muszą samodzielnie szukać informacji o szkoleniach na stronach poszczególnych centrów. Brak jednego portalu powoduje, że osoby spoza regionu mogą nie wiedzieć o istnieniu i dostępności danej oferty. Centralna platforma mogłaby pełnić funkcję katalogu wszystkich szkoleń, systemu zapisów, wyszukiwarki według branży oraz narzędzia ogólnopolskiej promocji. W pojedynczych odpowiedziach pojawiały się również dodatkowe bariery, takie jak konieczność zapewnienia opieki dla nieletnich uczestników. Pokazuje to, że realne budowanie zasięgu ponadregionalnego wymaga nie tylko działań promocyjnych, lecz także rozwiązania praktycznych problemów organizacyjnych dotyczących np. zakwaterowania uczestników spoza regionu.

Branżowe centra umiejętności znajdują się obecnie na etapie przejściowym. Z jednej strony część centrów szkoli już zauważalny odsetek uczestników spoza województwa, co potwierdza potencjał ogólnopolskiego oddziaływania. Z drugiej strony najczęściej struktura uczestników wskazuje, że dominujący zasięg pozostaje lokalno-regionalny. Aby BCU mogły w pełni realizować założenie ogólnopolskich centrów kompetencji branżowych, konieczne jest przede wszystkim:

- stworzenie centralnej platformy informacyjno-rekrutacyjnej,
- prowadzenie ogólnopolskiej kampanii promocyjnej BCU,
- finansowanie kosztów dojazdu i zakwaterowania uczestników spoza regionu,
- rozwój form zdalnych i hybrydowych,
- wzmocnienie kadrowe i organizacyjne centrów,
- projektowanie oferty w oparciu o potrzeby branży w skali kraju, a nie wyłącznie lokalnego rynku pracy,
- większa koordynacja działań BCU na poziomie krajowym.

Dopiero połączenie tych działań może pozwolić na pełne przejście od modelu lokalno-regionalnego do modelu ogólnopolskiej sieci branżowych centrów kompetencji.

Uczestników badania poproszono również o wskazanie rekomendacji odnoszących się do dalszego rozwoju systemu branżowych centrów umiejętności oraz identyfikację dobrych praktyk wypracowanych podczas tworzenia i funkcjonowania centrów. Odpowiedzi pokazują dużą zbieżność doświadczeń poszczególnych BCU oraz pozwalają wskazać kluczowe kierunki usprawnienia systemu na poziomie krajowym i regionalnym. Najczęściej postulowanym kierunkiem zmian było zwiększenie poziomu koordynacji systemowej

i centralnego wsparcia dla funkcjonowania BCU. Respondenci podkreślili potrzebę stworzenia centralnej platformy promocyjnej i rekrutacyjnej, prowadzenia ogólnopolskich działań informacyjnych, poprawy przepływu informacji pomiędzy instytucjami oraz zwiększenia rozpoznawalności idei BCU. Wskazano, że obecnie informacje o ofercie centrów są rozproszone, co utrudnia dotarcie do potencjalnych uczestników, pracodawców i instytucji edukacyjnych. Istotnym postulatem było również ujednoczenie standardów i procedur funkcjonowania BCU. Respondenci zwrócili uwagę na potrzebę jasnych wytycznych dotyczących organizacji pracy, dokumentacji, współpracy z partnerami branżowymi, monitorowania wskaźników oraz zasad finansowania. Wskazano także na konieczność uproszczenia procedur administracyjnych, sprawozdawczych i rozliczeniowych w taki sposób, aby centra mogły w większym stopniu koncentrować się na działaniach merytorycznych, rozwoju oferty edukacyjnej i współpracy z pracodawcami. Konieczne jest zapewnienie środków na bieżące funkcjonowanie centrów, utrzymanie nowoczesnej infrastruktury, realizację szkoleń, wynagrodzenia kadry oraz dostosowywanie oferty do zmieniających się potrzeb rynku pracy. W tym kontekście podkreślono również potrzebę finansowania mobilności uczestników, w tym kosztów dojazdu i noclegu, co mogłoby wzmocnić ogólnopolski charakter BCU. Pojawił się też postulat większej elastyczności w działaniu. Dotyczy ona m.in. możliwości angażowania kadry dydaktycznej i trenerów w różnych formach współpracy, rozwoju kursów online i hybrydowych, tworzenia krótkich modułów szkoleniowych oraz umożliwienia uczestnikom korzystania z więcej niż jednego kursu w ramach BCU. Wskazano także na potrzebę lepszego powiązania oferty z rynkiem pracy, regularnej aktualizacji programów szkoleń oraz większej współpracy z urzędami pracy i pracodawcami. Respondenci zwrócili uwagę na znaczenie współpracy pomiędzy BCU tj. potrzebę wymiany doświadczeń, wspólnych projektów, regularnych spotkań regionalnych, lepszej komunikacji pomiędzy centrami oraz tworzenia wspólnych standardów działania. Tego typu rozwiązania mogłyby ograniczyć powielanie tych samych problemów organizacyjnych i umożliwić szybsze upowszechnianie dobrych praktyk.

4. STANDARYZACJA BCU

System BCU znajduje się obecnie na etapie rozwoju organizacyjnego i instytucjonalnego. Centra zostały utworzone jako nowy element systemu edukacji zawodowej i jednocześnie jako instrument wspierający rozwój kompetencji zgodnych z potrzebami rynku pracy, transformacji cyfrowej oraz transformacji ekologicznej. Wyniki badań przeprowadzonych w Małopolsce oraz wyniki badań ogólnopolskich FRSE, a także praktyka funkcjonowania BCU, wskazują jednak, że dalszy rozwój systemu wymaga stworzenia spójnych standardów funkcjonowania BCU. Pomimo jednolitych podstaw prawnych i założeń systemowych centra rozwijają się w sposób zróżnicowany organizacyjnie, promocyjnie oraz operacyjnie. Różnice dotyczą m.in. poziomu współpracy z partnerami branżowymi, sposobu organizacji szkoleń, rozwiązań promocyjnych, modelu zarządzania czy skali oddziaływania ponadregionalnego. Jednocześnie wyniki badań wskazują na powtarzające się problemy dotyczące interpretacji przepisów prawnych, słabą rozpoznawalność BCU, obawy o przyszłe finansowanie oraz brak wypracowanych mechanizmów koordynacji na poziomie krajowym. Standaryzacja nie powinna być rozumiana wyłącznie jako ujednoczenie formalnych procedur administracyjnych. Powinna ona obejmować stworzenie modelu jakościowego pozwalającego na zachowanie powtarzalności procesów, przejrzystości organizacyjnej, wysokiej jakości walidacji oraz skutecznego powiązania edukacji z gospodarką. Jednocześnie funkcjonowanie BCU musi pozostawiać przestrzeń dla specyfiki poszczególnych branż. Poszczególne BCU wypracowały wiele rozwiązań, które mogą stanowić podstawę standaryzacji i dalszego

rozwoju całej sieci. Zasadne wydaje się określenie przez każde BCU strategii/planu działań na dany rok.

ORGANIZACJA BCU, W TYM ZASADY PRACY RADY BCU

Jednym z najczęściej wskazywanych problemów są kwestie organizacyjne wynikające z funkcjonowania BCU jako jednostek działających przy szkołach lub centrach kształcenia zawodowego. W praktyce może to powodować brak jasnego rozdzielenia kompetencji pomiędzy szkołą a BCU, problemy administracyjne, trudności w obiegu dokumentów oraz niejednoznaczny status organizacyjny centrów.

W związku z tym konieczne wydaje się opracowanie na poziomie krajowym jednolitych procedur i kierunków działania odnoszących się do funkcjonowania BCU. Powinny one obejmować przede wszystkim wytyczne dotyczące struktury organizacyjnej centrów, standardy zarządzania projektami i działalnością operacyjną, jednolite wzory dokumentacji, standardy współpracy z partnerami branżowymi, katalog rekomendowanych procedur jakościowych oraz standardy monitorowania i ewaluacji działań. Standaryzacja organizacyjna powinna obejmować stworzenie minimalnego modelu funkcjonowania BCU określającego strukturę zarządzania, kompetencje dyrektora BCU oraz jego relacje z dyrektorem danej placówki, przy której działa BCU – czyli model współpracy ze szkołą macierzystą, zasady oddelegowania kadry szkoły do realizacji zadań BCU, zasady współpracy z organem prowadzącym, rolę partnera branżowego tj. podział kompetencji, procedury komunikacji i obiegu dokumentów, minimalne zasoby kadrowe niezbędne do realizacji działań, zakres zadań i odpowiedzialności poszczególnych członków zespołu.

Doprecyzowania wymagają również zasady funkcjonowania Rady BCU, która w założeniach ma odgrywać istotną rolę opiniodawczo-doradczą oraz wspierać współpracę pomiędzy edukacją i branżą. Sposób funkcjonowania Rad BCU jest obecnie bardzo zróżnicowany, zarówno pod względem zakresu kompetencji, częstotliwości spotkań, jak i rzeczywistego wpływu na działalność centrów.

W związku z tym zasadne wydaje się opracowanie zasad dotyczących organizacji i pracy Rad BCU. Powinny one określać między innymi minimalną częstotliwość spotkań, zakres kompetencji opiniodawczych i strategicznych, zasady współpracy z dyrektorem BCU oraz partnerami branżowymi, a także sposób dokumentowania i wdrażania rekomendacji wypracowywanych przez Radę. Istotne byłoby również doprecyzowanie roli przedstawicieli branży, uczelni, pracodawców i instytucji rynku pracy w procesie podejmowania decyzji dotyczących rozwoju centrum. Rada BCU mogłaby pełnić znacznie ważniejszą funkcję w zakresie monitorowania jakości działalności centrum, opiniowania kierunków rozwoju oferty edukacyjnej, analizowania potrzeb rynku pracy oraz wspierania współpracy międzyinstytucjonalnej.

WSPÓŁPRACA Z PARTNEREM BRANŻOWYM

Jednym z fundamentów modelu BCU jest obowiązkowe partnerstwo branżowe. Jednak zakres faktycznego zaangażowania partnerów jest bardzo zróżnicowany. W części centrów partnerzy aktywnie uczestniczą w tworzeniu programów szkoleń, organizacji egzaminów i certyfikacji, działaniach promocyjnych oraz procesach ewaluacyjnych, podczas gdy w innych współpraca ma bardziej formalny charakter. Partnerzy branżowi najczęściej pełnią funkcję merytoryczną i ekspercką, znacznie rzadziej uczestnicząc w procesach zarządzania BCU. W związku z tym zasadne jest opracowanie na poziomie krajowym standardów współpracy branżowej obejmujących minimalny zakres zaangażowania partnera branżowego po zakończeniu

finansowania BCU z KPO, obowiązkowe obszary współpracy oraz standardy komunikacji pomiędzy partnerami. Powinny one również określać mechanizmy wspólnego planowania oferty edukacyjnej, zasady udziału partnerów w ewaluacji i rozwoju oferty oraz standardy udziału pracodawców w procesie dydaktycznym. Można rozważyć wprowadzenie systemu okresowej ewaluacji partnerstwa branżowego, który pozwalałby ocenić rzeczywisty poziom zaangażowania partnerów w działalność centrum oraz wspierał budowanie trwałych relacji pomiędzy sektorem edukacji i gospodarki.

STANDARYZACJA FINANSOWANIA I TRWAŁOŚCI SYSTEMU

Jednym z najważniejszych wyzwań pozostaje zapewnienie środków na adekwatnym poziomie po zakończeniu finansowania z KPO. Centra obawiają się przede wszystkim wysokich kosztów utrzymania infrastruktury, konieczności ciągłych inwestycji oraz problemów z finansowaniem działalności bieżącej. W tym kontekście każde BCU powinno zdefiniować potrzeby dotyczące zarówno kwestii organizacyjno-administracyjnych jak i merytorycznych: minimalne założenia dotyczące utrzymania infrastruktury, rozwoju i aktualizacji zaplecza dydaktycznego, finansowania mobilności uczestników, środków na promocję i działania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego, finansowania szkoleń branżowych, środków na rozwój kwalifikacji sektorowych, wsparcia działalności innowacyjno-rozwojowej. Takie opracowanie powinno stać się podstawą do określenia środków na finansowanie danego BCU.

Bardzo ważnym elementem jest również zapewnienie stabilnego finansowania i polityki równego wynagradzania kadry BCU. Respondenci wielokrotnie wskazywali na problemy wynikające z różnic pomiędzy nauczycielami zatrudnionymi zgodnie z Kartą Nauczyciela a ekspertami branżowymi zatrudnianymi na innych zasadach. Choć przepisy umożliwiają elastyczne angażowanie ekspertów spoza systemu oświaty, w praktyce pojawiają się różnice płacowe oraz problemy organizacyjne. Zasadne wydaje się wprowadzenie przepisów umożliwiających wynagradzanie oparte na doświadczeniu i kompetencjach a nie na miejscu zatrudnienia.

STANDARYZACJA OFERTY EDUKACYJNEJ

Pomimo dużego zróżnicowania branżowego poszczególnych centrów możliwe jest wypracowanie wspólnych zasad dotyczących jakości i organizacji szkoleń realizowanych w BCU. Część rozwiązań została już określona w obowiązujących rozporządzeniach, które regulują między innymi minimalną liczbę godzin szkoleń oraz rodzaje dokumentów wydawanych uczestnikom po zakończeniu procesu kształcenia, ze szczególnym uwzględnieniem szkoleń w ramach ZSK. Każde BCU może opracować plan dotyczący realizacji szkoleń w danym roku. Plan na dany rok powinien zawierać przewidywaną liczbę szkoleń w podziale na typy, określenie potencjalnych beneficjentów na poziomie regionalnym i krajowym (analiza potrzeb i osób, do których dane szkolenie jest adresowane), minimalny zakres programów szkoleń, kwestie związane z doborem kadry, zasady walidacji oraz dokumentowania efektów uczenia się, zasady organizacji egzaminów, minimalne wymagania dotyczące infrastruktury dydaktycznej oraz standardy organizacji kształcenia stacjonarnego, zdalnego i hybrydowego, rekomendowanych metod dydaktycznych, katalogu dobrych praktyk edukacyjnych oraz standardów współpracy z pracodawcami podczas realizacji szkoleń, monitoringu jakości. Można rozważyć wprowadzenie tzw. checklist. Tego rodzaju mikrostandaryzacja mogłaby zwiększać porównywalność efektów walidacji pomiędzy centrami. Duże znaczenie w tym zakresie ma powtarzalność, spójność, przejrzystość oraz rzetelność procesów walidacyjnych. Zasadne wydaje się także określenie ścieżki dotyczącej prowadzenia działań badawczo-rozwojowych.

STANDARD CYFROWY

Szczególnego znaczenia nabiera obecnie rozwój umiejętności wykorzystania technologii cyfrowych oraz sztucznej inteligencji w procesie kształcenia. Wiele centrów stosuje już nowoczesne rozwiązania cyfrowe wspierające organizację szkoleń, komunikację z uczestnikami czy monitorowanie postępów uczenia się. Narzędzia oparte na sztucznej inteligencji mogą być wykorzystywane między innymi do personalizacji ścieżek kształcenia, automatycznej analizy postępów uczestników, tworzenia materiałów dydaktycznych, symulacji branżowych czy wspierania doradztwa zawodowego. W związku z tym zasadne wydaje się opracowanie wspólnych reguł dotyczących wykorzystania AI w BCU obejmujących zarówno kwestie jakościowe i organizacyjne, jak i bezpieczeństwo danych, etykę wykorzystania technologii oraz przygotowanie kadry do pracy z nowoczesnymi narzędziami cyfrowymi. Pozwoliłoby to nie tylko zwiększyć jakość i atrakcyjność oferty edukacyjnej, lecz także lepiej przygotować uczestników szkoleń do funkcjonowania na rynku pracy opartym na technologiach cyfrowych i automatyzacji.

Szczególnie ważne wydaje się stworzenie jednolitej infrastruktury cyfrowej umożliwiającej korzystanie z oferty różnych BCU niezależnie od miejsca zamieszkania uczestnika. Dzięki temu możliwe byłoby zwiększenie dostępności specjalistycznych szkoleń. Rozwój wspólnego systemu kształcenia online pozwoliłby również wspierać bardziej efektywne wykorzystanie potencjału ekspertów branżowych oraz nowoczesnej infrastruktury dydaktycznej dostępnej w poszczególnych centrach.

Standaryzacja cyfrowa mogłaby więc odegrać kluczową rolę w budowaniu rzeczywiście ogólnopolskiego charakteru oferty BCU, zwiększając dostępność szkoleń, wzmacniając współpracę pomiędzy centrami oraz umożliwiając bardziej efektywne wykorzystanie zasobów edukacyjnych i eksperckich w skali całego kraju. Rozwój wspólnych rozwiązań cyfrowych wymagałby oczywiście wyraźnego wsparcia i finansowania na poziomie centralnym, ponieważ pojedyncze centra często nie dysponują wystarczającymi zasobami do samodzielnego tworzenia zaawansowanej infrastruktury technologicznej.

PROMOCJA I DORADZTWO EDUKACYJNO-ZAWODOWE

Jednym z najczęściej wskazywanych problemów w zakresie działania BCU była niewystarczająca rozpoznawalność placówek. Dotyczy to zarówno ograniczonej świadomości społecznej na temat samej idei BCU, jak i niewielkiej znajomości oferty edukacyjnej poszczególnych centrów. W związku z tym konieczne wydaje się, o czym już była mowa, stworzenie spójnego, ogólnopolskiego systemu promocji, koordynowanego na poziomie centralnym. System taki powinien obejmować przede wszystkim centralną platformę informacyjną, wspólną identyfikację wizualną BCU, jednolite standardy komunikacji, krajowe kampanie promocyjne, wspólny system prezentacji oferty szkoleniowej oraz standardy promocji w mediach społecznościowych. Ważnym elementem powinny być również wspólne działania informacyjne kierowane do szkół, pracodawców, instytucji rynku pracy oraz potencjalnych uczestników szkoleń. Realizacja tego typu działań wymaga jednak wyraźnego zaangażowania poziomu centralnego, zarówno w zakresie koordynacji organizacyjnej, jak i zapewnienia stabilnego finansowania działań promocyjnych i informacyjnych. Trudno oczekiwać, aby poszczególne centra samodzielnie budowały ogólnopolską rozpoznawalność systemu, dysponując ograniczonymi zasobami organizacyjnymi i finansowymi. Dlatego konieczne wydaje się przeznaczenie puli środków centralnych na promocję BCU, rozwój wspólnych narzędzi informacyjnych, kampanie medialne oraz budowanie marki systemu w skali kraju. Ogólnopolski charakter BCU powinien

bowiem znajdować odzwierciedlenie nie tylko w założeniach systemowych, lecz także w sposobie organizacji promocji, rekrutacji i komunikacji z odbiorcami oferty edukacyjnej.

Ważnym elementem działalności BCU powinny stać się również systemowe i długofalowe działania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego. Ze względu na specyfikę funkcjonowania centrów oraz ich rolę w polityce uczenia się przez całe życie, doradztwo nie powinno mieć charakteru jedynie uzupełniającego, ale stanowić jeden ze stałych i strategicznych obszarów działalności BCU. Działania te powinny być planowane i realizowane w sposób kompleksowy, z uwzględnieniem różnych grup odbiorców, w tym uczniów, studentów, osób dorosłych, nauczycieli, osób zmieniających kwalifikacje oraz pracodawców.

Każde BCU powinno opracować plan działań doradczych określający między innymi cele doradztwa, grupy odbiorców, zakres i częstotliwość działań, wykorzystywane narzędzia, zasoby kadrowe oraz źródła finansowania. Plan taki powinien obejmować zarówno działania indywidualne, jak i grupowe, wykorzystujące nowoczesne metody diagnostyczne, cyfrowe narzędzia wspierające planowanie kariery, analizę kompetencji oraz rozwiązania oparte na technologiach cyfrowych i sztucznej inteligencji, określenie minimalnych standardów kadrowych, w tym liczby osób realizujących działania doradcze oraz zakresu ich kompetencji. Szczęólnego znaczenia nabiera także rozwój współpracy BCU z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, szkołami, uczelniami, instytucjami rynku pracy, Ochotniczymi Hufcami Pracy, centrami informacji i planowania kariery zawodowej oraz pracodawcami.

MONITORING I JAKOŚĆ

Monitoring i ewaluacja powinny stanowić jeden z kluczowych elementów trwałego systemu zarządzania jakością w BCU. Raporty oraz wyniki badań bardzo wyraźnie podkreślają znaczenie ciągłego monitorowania działalności centrów, prowadzenia regularnej ewaluacji oraz identyfikowania potencjalnych ryzyk. W związku z tym słuszne wydaje się stworzenie wspólnego systemu monitorowania jakości działalności BCU, obejmującego jednolite wskaźniki jakościowe, system monitorowania losów uczestników, standardy badania satysfakcji uczestników i pracodawców, mechanizmy okresowej oceny działalności centrów oraz system wymiany dobrych praktyk między BCU. Tego rodzaju rozwiązania pozwoliłyby nie tylko na bieżące monitorowanie jakości realizowanych działań, lecz także na systematyczne doskonalenie funkcjonowania całej sieci.

W praktyce możliwe byłoby wprowadzenie corocznej karty efektywności BCU obejmującej między innymi liczbę uczestników szkoleń, strukturę grup odbiorców, poziom ukończenia szkoleń, liczbę wydanych certyfikatów, poziom współpracy z branżą, stopień wykorzystania infrastruktury, ogólnopolski zasięg działalności, poziom satysfakcji uczestników oraz efektywność działań promocyjnych. System taki umożliwiłby regularne porównywanie jakości funkcjonowania poszczególnych centrów oraz identyfikowanie obszarów wymagających dodatkowego wsparcia organizacyjnego lub finansowego. W ramach standaryzacji jakości można byłoby również rozważyć stworzenie systemu certyfikacji jakości BCU, prowadzenie okresowych audytów jakościowych, rozwój benchmarkingu pomiędzy centrami oraz regularną publikację raportów dotyczących funkcjonowania całej sieci BCU.

Tak rozumiany system monitoringu i ewaluacji powinien być koordynowany na poziomie centralnym, przy jednoczesnym zaangażowaniu poziomu regionalnego, w tym Wojewódzkich Zespołów Koordynacji. Pozwoliłoby to na budowanie spójnych standardów jakości w całym

kraju, a jednocześnie uwzględnianie specyfiki regionalnych rynków pracy i potrzeb kompetencyjnych poszczególnych branż.

POZIOM KRAJOWY I REGIONALNY – STANDARDY MIĘDZYINSTYTUCJONALNE

Wiele BCU nadal funkcjonuje przede wszystkim w wymiarze lokalnym lub regionalnym, mimo że zgodnie z założeniami systemowymi mają one posiadać charakter ogólnopolski i pełnić rolę centrów kompetencji dla poszczególnych branż w skali kraju. Oznacza to potrzebę wzmocnienia odpowiedzialności poziomu centralnego za koordynację, promocję oraz budowanie spójności całego systemu BCU. W związku z tym wydaje się przydatne stworzenie centralnych mechanizmów wspierających funkcjonowanie sieci BCU, obejmujących przede wszystkim ogólnopolską platformę rekrutacyjną, wspólną bazę kursów, kwalifikacji i dostępnych szkoleń, a także rozwój wspólnych rozwiązań w zakresie kształcenia zdalnego i hybrydowego. System centralny powinien również wspierać wymianę dobrych praktyk, koordynować działania sieciowe pomiędzy centrami oraz budować rozpoznawalność marki BCU na poziomie krajowym.

Szczególnie ważne byłoby stworzenie jednolitego systemu informacji z ofertami wszystkich centrów, który zwiększałby dostępność szkoleń dla uczestników z różnych regionów kraju i wzmacniał rzeczywiście ponadregionalny charakter BCU. Obecnie wiele działań promocyjnych realizowanych jest indywidualnie przez poszczególne centra, co prowadzi do dużego zróżnicowania w zakresie rozpoznawalności oferty.

Jednocześnie bardzo istotną rolę w systemie funkcjonowania BCU na poziomie regionalnym mogą i powinny odgrywać Wojewódzkie Zespoły Koordynacji. To właśnie poziom regionalny posiada największy potencjał do integrowania działań poszczególnych centrów, diagnozowania potrzeb kompetencyjnych rynku pracy oraz budowania trwałej współpracy pomiędzy edukacją, samorządem i gospodarką. W praktyce oznacza to, że skuteczne funkcjonowanie systemu BCU wymaga jednoczesnego wzmocnienia zarówno poziomu centralnego odpowiedzialnego za koordynację strategiczną i budowanie spójności systemu, jak i poziomu regionalnego, odpowiadającego za sieciowanie, współpracę oraz dostosowywanie działań do specyfiki regionalnych rynków pracy.

W Małopolsce podejmowane są już działania na rzecz budowy regionalnej sieci współpracy BCU, obejmujące zarówno wymianę doświadczeń, wspólne działania informacyjne i promocyjne, jak i próby koordynowania wybranych inicjatyw na poziomie województwa. Pokazuje to, że regionalny model współpracy może realnie wspierać rozwój centrów oraz zwiększać efektywność ich funkcjonowania. Tworzenie regionalnych mechanizmów współpracy oraz aktywna rola Wojewódzkich Zespołów Koordynacji powinny być elementem wpisującym w logikę działania i rozwoju BCU.

SYSTEM CELOWEGO WSPARCIA DLA BCU

Funkcjonowanie branżowych centrów umiejętności wymaga stworzenia dla nich mechanizmów dodatkowego wsparcia finansowego zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym, w szczególności w ramach środków europejskich. Charakter i zakres działalności BCU znacząco wykracza poza dotychczasowy model realizacji projektów edukacyjnych finansowanych z funduszy unijnych tj. obecne zasady programowania wsparcia opierają się najczęściej na podziale działań i środków według określonych grup odbiorców: oddzielnie dla uczniów szkolnictwa zawodowego, osób dorosłych, studentów, nauczycieli czy instytucji rynku pracy. Natomiast BCU prowadzą działalność obejmującą jednocześnie zarówno kształcenie uczniów, doskonalenie nauczycieli, szkolenia dla osób dorosłych,

studentów, rozwój kwalifikacji sektorowych, doradztwo edukacyjno-zawodowe, jak również działania związane z innowacjami, współpracą z gospodarką i wdrażanie nowych technologii. Taki model funkcjonowania wpisuje się bezpośrednio w założenia polityki uczenia się przez całe życie integrującej edukację formalną, pozaformalną i środowisko pracy. W praktyce w przypadku BCU oznacza to konieczność odejścia od dotychczasowego, silnie sektorowego podejścia do programowania funduszy europejskich.

Zasadne wydaje się więc stworzenie odrębnej logiki finansowania zewnętrznego dla działań BCU, uwzględniającej ich wielofunkcyjny charakter oraz specyfikę działalności przekraczającej tradycyjne granice pomiędzy edukacją zawodową, edukacją dorosłych, rynkiem pracy. Istotne byłoby również zapewnienie możliwości realizacji projektów o charakterze zintegrowanym, łączących komponent edukacyjny, doradczy, badawczo-rozwojowy i innowacyjny. Takie podejście pozwoliłoby lepiej wykorzystać potencjał BCU jako nowoczesnych centrów kompetencji sektorowych, wspierających rozwój gospodarki opartej na wiedzy oraz odpowiadających na dynamiczne potrzeby rynku pracy.

ROZDZIAŁ IV: KOMPETENCJE, DORADZTWO ZAWODOWE I WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI W SYSTEMIE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

1. KOMPETENCJE UNIWERSALNE I WYZWANIA ZWIĄZANE Z DYNAMICZNYMI ZMIANAMI W GOSPODARCE

Współczesne kształcenie zawodowe funkcjonuje w warunkach przyspieszonej transformacji technologicznej, głębokich zmian demograficznych, presji wynikającej z rosnących oczekiwań pracodawców oraz doświadczeń pandemii COVID-19, która unaoczniała strukturalne braki systemu edukacji. Tradycyjne podejście do kształcenia zawodowego, skupione przede wszystkim na przygotowaniu uczniów do wykonywania określonych zadań technicznych w konkretnych branżach, okazuje się niewystarczające. Współczesny rynek pracy wymaga zestawu kompetencji znacznie szerszego niż kwalifikacje branżowe, obejmującego zarówno umiejętności cyfrowe i technologiczne, jak i kompetencje społeczne, komunikacyjne, adaptacyjne oraz zdolność do uczenia się przez całe życie. Oznacza to konieczność redefinicji celów, treści i metod dydaktyki w szkołach kształcących zawodowo oraz tworzenia środowiska edukacyjnego przygotowującego młodych ludzi do funkcjonowania w dynamicznej, nieprzewidywalnej, złożonej rzeczywistości określanej modelem VUCA (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity).

Wśród kluczowych wyzwań znajdują się: postępująca cyfryzacja procesów produkcyjnych i usługowych, automatyzacja oraz wykorzystanie sztucznej inteligencji (AI) i generatywnych narzędzi AI (GSI). Raport Future of Jobs 2025 wskazuje, że do 2030 roku około 39% kompetencji wymaganych od pracowników ulegnie zmianie, a kluczowe znaczenie będą miały: myślenie analityczne, kreatywność, umiejętność pracy z danymi, kompetencje technologiczne oraz zdolność szybkiej adaptacji. Raport wyraźnie wskazuje, że globalny rynek pracy znajduje się w punkcie przełomowym: 86% pracodawców deklaruje, że technologie oparte na sztucznej inteligencji oraz narzędzia przetwarzania informacji będą miały kluczowy wpływ na transformację ich organizacji w perspektywie do 2030 roku (World Economic Forum, 2025). Wśród kompetencji globalnych, których znaczenie rośnie najszybciej, znajdują się umiejętności z zakresu AI i big data, obsługi sieci i cyberbezpieczeństwa oraz szeroko rozumiana alfabetyzacja technologiczna (World Economic Forum, 2025).

W Polsce transformacja rynku pracy zachodzi równie dynamicznie. Przytoczone powyżej prognozy korespondują z analizami krajowymi, które wskazują na rosnące znaczenie umiejętności cyfrowych w kształceniu zawodowym oraz konieczność przygotowania uczniów do pracy w środowiskach opartych na danych, automatyzacji i współpracy człowiek-maszyna. Raport ManpowerGroup Niedobór Talentów 2024 wskazuje, że aż 66% organizacji ma trudności z rekrutacją pracowników o pożądanym kompetencjach, co potwierdza istnienie systemowej luki kompetencyjnej (ManpowerGroup, 2024). Największe braki dotyczą sektorów finansów, nieruchomości, dóbr konsumenckich oraz energetyki, ale coraz częściej także przemysłu, logistyki i usług technicznych. Jednocześnie pracodawcy wskazują, że kluczowym czynnikiem utrudniającym rekrutację jest brak kompetencji uniwersalnych, takich jak: rzetelność, odpowiedzialność, zdolność rozwiązywania problemów, inicjatywa, krytyczne myślenie oraz elastyczność w działaniu, co pokrywa się z wynikami badań ManpowerGroup dotyczących kompetencji najtrudniejszych do pozyskania (ManpowerGroup, 2021). W praktyce oznacza to, że nawet bardzo dobrze przygotowani technicznie absolwenci szkół mogą mieć trudności ze znalezieniem i utrzymaniem zatrudnienia, jeśli nie posiadają umiejętności miękkich i przekrojowych.

Rośnie także zapotrzebowanie na kompetencje STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria, matematyka) oraz technologie informacyjno-komunikacyjne, które stają się fundamentem nowoczesnego przemysłu i usług. Zgodnie z analizami Komisji Europejskiej oraz Cedefop, Europa stoi w obliczu deficytu specjalistów w tych obszarach, a rozwój zielonej gospodarki generuje dodatkowe zapotrzebowanie na „zielone kompetencje”, takie jak myślenie systemowe, świadomość ekologiczna, rozumienie procesów związanych z gospodarką o obiegu zamkniętym czy umiejętność wdrażania środowiskowych rozwiązań technologicznych (Cedefop, 2023). Kształcenie zawodowe musi być więc ukierunkowane nie tylko na techniczne przygotowanie do zawodu, lecz również na wyposażenie uczniów w kompetencje potrzebne do funkcjonowania w zrównoważonej, ekologicznie odpowiedzialnej gospodarce.

Współczesne przedsiębiorstwa coraz częściej funkcjonują w modelu pracy projektowej, zorientowanej na innowacje i współpracę, co wymaga od pracowników większej samodzielności i odpowiedzialności. W takim środowisku pracownik nie może ograniczać się do wykonywania poleceń – musi aktywnie uczestniczyć w planowaniu procesów, identyfikowaniu problemów oraz poszukiwaniu rozwiązań. Oznacza to, że szkoła zawodowa powinna rozwijać u uczniów poczucie sprawczości, motywację wewnętrzną oraz świadomość własnych kompetencji. Kluczowym elementem tego procesu jest rozwój kompetencji metapoznawczych, takich jak: uczenie się przez całe życie, autorefleksja, samokontrola i umiejętność planowania własnego rozwoju.

Raport Future of Jobs 2025 podkreśla silne zróżnicowanie regionalne oraz sektorowe w zakresie transformacji kompetencyjnych. Największy wzrost zatrudnienia przewidywany jest w obszarach związanych z technologiami cyfrowymi, analizą danych, cyberbezpieczeństwem, energią odnawialną oraz opieką zdrowotną. Jednocześnie prognozuje się spadek zapotrzebowania na pracowników wykonujących zadania rutynowe, administracyjne i związane z obsługą tradycyjnych procesów biurowych. Oznacza to, że uczniowie szkół branżowych i techników muszą być przygotowani zarówno do pracy w zawodach stale ewoluujących, jak i do konieczności częstego przekwalifikowywania się w ciągu życia. Zmiana ta dotyczy nie tylko pracowników, lecz również instytucji edukacyjnych, które powinny dostosować programy nauczania, infrastrukturę i metody dydaktyczne do dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości (World Economic Forum, 2025).

Współczesne kształcenie zawodowe wymaga więc połączenia trzech kluczowych grup kompetencji: branżowych, cyfrowo-technologicznych oraz społeczno-adaptacyjnych. Kompetencje branżowe pozostają fundamentem przygotowania zawodowego, lecz ich zakres dynamicznie się zmienia. Przykładowo, w zawodach technicznych coraz częściej pojawiają się elementy programowania, obsługi robotów współpracujących, analizy danych produkcyjnych, pracy z interfejsami AR/VR oraz diagnostyki opartej na systemach AI. Umiejętności cyfrowe stają się dziś równie istotne jak tradycyjne umiejętności techniczne – nawet w zawodach uznawanych dotąd za „analogowe”. Większość miejsc pracy w Europie wymaga przynajmniej podstawowych kompetencji cyfrowych, a coraz większa liczba zawodów wymaga ich na poziomie zaawansowanym.

W kontekście wykorzystywania generatywnej sztucznej inteligencji w edukacji, raport NASK podaje, że aż 75% nauczycieli szkół podstawowych nie korzystało w latach 2023–2024 z narzędzi GSI głównie z powodu braku wiedzy, umiejętności oraz obaw związanych z etycznymi konsekwencjami ich stosowania (NASK, 2025). Nauczyciele dostrzegają zarówno potencjał, jak i zagrożenia wynikające z wykorzystania generatywnej AI. Z jednej strony

narzędzia te mogą wspierać personalizację nauczania i tworzenie dostosowanych materiałów edukacyjnych, z drugiej zaś rodzą ryzyko uzależnienia uczniów od technologii, osłabienia zdolności krytycznego myślenia oraz wzrostu skali nadużyć w ocenie pracy ucznia. To oznacza, że kształcenie zawodowe musi obejmować nie tylko uczenie obsługi zaawansowanych narzędzi technologicznych, lecz również rozwijanie kompetencji etycznych, krytycznych i społecznych, umożliwiających świadome i odpowiedzialne wykorzystanie technologii.

Dopełnieniem kompetencji branżowych i cyfrowych są kompetencje społeczne, komunikacyjne i adaptacyjne, które pracodawcy uznają za kluczowe. Umiejętność uczenia się przez całe życie, elastyczność, odporność na stres, zdolność do pracy zespołowej, inicjatywa i kreatywność stanowią fundament efektywnego funkcjonowania w nowoczesnych organizacjach. Badania ManpowerGroup potwierdzają, że pracodawcy szczególnie cenią kandydatów potrafiących wykazywać się odpowiedzialnością, logicznym myśleniem, przejmowaniem inicjatywy, krytycznym myśleniem oraz odpornością psychiczną (ManpowerGroup, 2021). Kompetencje te są nie tylko trudne do wyuczenia w tradycyjnej szkole, lecz także – co ważne – trudne do automatyzacji, co czyni je niezwykle istotnymi w perspektywie przyszłości pracy.

Kształcenie zawodowe powinno również przygotowywać uczniów do funkcjonowania w środowisku pracy, które opiera się na współpracy międzysektorowej, interdyscyplinarności oraz pracy projektowej. Nowoczesne przedsiębiorstwa oczekują od pracowników umiejętności korzystania z danych, współtworzenia rozwiązań technologicznych, aktywnej komunikacji, zdolności do samodzielnego rozwiązywania problemów oraz odpowiedzialnego podejścia do bezpieczeństwa informacji. W tym kontekście ważną rolę odgrywa kształcenie dualne, które pozwala uczniom zdobywać doświadczenie praktyczne w rzeczywistym środowisku pracy, jednak jego skuteczność zależy od jakości współpracy między szkołami i pracodawcami oraz od stopnia aktualizacji programów nauczania w odpowiedzi na zmieniające się wymagania rynku.

W związku z rosnącymi wyzwaniem systemowymi, takimi jak: starzenie się społeczeństwa, spadająca liczba osób w wieku produkcyjnym oraz trudności w pozyskiwaniu nauczycieli praktycznej nauki zawodu, konieczne jest wzmocnienie roli kształcenia ustawicznego (Eurostat, 2024). Oznacza to, że szkoły zawodowe i centra kształcenia praktycznego powinny wzmocnić i bardziej promować nie tylko ofertę edukacji dla młodzieży, lecz także programy dla dorosłych umożliwiające podnoszenie kwalifikacji, reskilling i zdobywanie nowych kompetencji.

Duże znaczenie dla jakości kształcenia zawodowego ma również rozwój kompetencji nauczycieli. Szybko zmieniające się wymagania technologiczne, presja na personalizację nauczania oraz rola nauczyciela jako mentora i przewodnika kompetencyjnego wymagają ciągłego rozwoju zawodowego. Badania NASK wskazują, że nauczyciele oczekują wsparcia eksperckiego, szkoleń oraz dostępu do narzędzi cyfrowych, które pozwolą im skutecznie odpowiadać na potrzeby uczniów w erze cyfrowej (NASK, 2025). Bez wsparcia systemowego trudno oczekiwać, że szkoły będą w stanie kształcić kompetencje adekwatne do wyzwań nowoczesnej gospodarki.

Współczesne kształcenie zawodowe funkcjonuje w warunkach intensywnych, wielowymiarowych przemian, które diametralnie zmieniają charakter pracy, zapotrzebowanie na kompetencje oraz tempo, w jakim pracownicy muszą uzupełniać i aktualizować swoją wiedzę. O ile jeszcze dekadę temu dominowało przekonanie, że główną rolę szkół

zawodowych jest wyposażenie uczniów w konkretne, branżowe umiejętności niezbędne do wykonywania zawodu, o tyle obecnie podejście to okazuje się dalece niewystarczające. Zmiany technologiczne, w tym upowszechnienie automatyzacji, robotyzacji, sztucznej inteligencji oraz technologii informacyjno-komunikacyjnych, powodują, że zawody ewoluują szybciej niż w przeszłości. Jednocześnie rośnie znaczenie kompetencji przekrojowych, które umożliwiają efektywne poruszanie się w dynamicznym środowisku pracy, a także pozwalają na adaptację do nowych ról zawodowych, często jeszcze nieistniejących (World Economic Forum, 2025).

Podsumowując, współczesne kształcenie zawodowe stoi przed koniecznością głębokiej transformacji, której celem jest zapewnienie nauczania dobrze przygotowującego uczniów do funkcjonowania w gospodarce opartej na wiedzy, technologii i zrównoważonym rozwoju. Wymaga to integracji kompetencji technicznych, cyfrowych, społecznych i adaptacyjnych oraz stworzenia środowiska sprzyjającego uczeniu się przez całe życie. Niezbędne jest również budowanie silnych partnerstw między szkołami, pracodawcami, samorządami i instytucjami edukacyjnymi, które pozwolą tworzyć nowoczesne, elastyczne i zorientowane na przyszłość systemy kształcenia.

2. WYZWANIA WSPÓŁPRACY Z PRACODAWCAMI

Współpraca szkół z pracodawcami jest jednym z kluczowych instrumentów polityki edukacyjnej i rynku pracy w Polsce, szczególnie w obszarze kształcenia zawodowego. Jej głównym celem jest lepsze dopasowanie kompetencji absolwentów do potrzeb gospodarki oraz skrócenie procesu przejścia z edukacji do zatrudnienia. Jednocześnie, liczne analizy i ewaluacje wskazują, że mimo formalnych ram i dostępnych narzędzi, współpraca ta napotyka istotne bariery organizacyjne, systemowe i kulturowe.

Jednym z podstawowych ograniczeń współpracy jest jej lokalne zróżnicowanie. Jak wynika z analiz Cedefop, choć uczenie się w miejscu pracy jest w Polsce obowiązkowym elementem kształcenia zawodowego, zakres i jakość zaangażowania pracodawców znacząco się różnią w zależności od regionu, branży oraz potencjału lokalnej gospodarki (Cedefop, 2025). W praktyce oznacza to, że szkoły funkcjonujące w regionach słabiej uprzemysłowionych lub zdominowanych przez mikroprzedsiębiorstwa mają ograniczone możliwości budowania trwałych partnerstw.

Kolejną barierą jest ograniczona trwałość modeli współpracy wypracowywanych w ramach projektów finansowanych ze środków publicznych. Metaewaluacja działań *Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój* (PO WER) wskazuje, że część rozwiązań, mimo pozytywnych efektów krótkoterminowych, nie została w pełni włączona do systemu i po zakończeniu finansowania funkcjonuje w ograniczonym zakresie (Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, 2025). Dotyczy to m.in. modeli współpracy szkół z przedsiębiorstwami przy tworzeniu programów nauczania czy rozwiązań wspierających praktyczną naukę zawodu.

Istotnym problemem po stronie szkół jest niedostateczny potencjał organizacyjny i kadrowy do prowadzenia długofalowej współpracy z pracodawcami. W publikacji dotyczącej kierunków rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego podkreślono, że współpraca ta często opiera się na zaangażowaniu pojedynczych dyrektorów lub nauczycieli, a nie na trwałych strukturach instytucjonalnych (Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, 2025). W efekcie zmiany kadrowe mogą prowadzić do zerwania wcześniej wypracowanych relacji.

Dodatkowo szkoły napotykają trudności w elastycznym dostosowywaniu oferty edukacyjnej do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) wskazuje, że proces aktualizacji programów nauczania oraz kwalifikacji często nie nadąża za tempem zmian technologicznych i organizacyjnych w przedsiębiorstwach.

Z perspektywy pracodawców jednym z głównych ograniczeń współpracy jest niska opłacalność krótkoterminowa angażowania się w kształcenie uczniów. Raport PARP *Ukryte zasoby rynku pracy* pokazuje, że przedsiębiorcy często postrzegają działania edukacyjne jako obciążenie organizacyjne i kosztowe, szczególnie w przypadku mniejszych firm, które nie dysponują zasobami umożliwiającymi systematyczną współpracę ze szkołami (Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2024).

Ponadto pracodawcy wskazują na niedopasowanie kompetencji uczniów kierowanych na praktyki do realnych potrzeb zakładów pracy. Metaewaluacja PO WER potwierdza, że mimo poprawy w zakresie dostosowania kształcenia zawodowego do rynku pracy, nadal występują luki kompetencyjne, zwłaszcza w obszarze kompetencji praktycznych i organizacyjnych (MFIPR, 2025).

Istotnym problemem pozostaje również fragmentacja działań na styku edukacji i rynku pracy. Mechanizmy transferu wiedzy z rynku pracy do szkół nie zawsze są skuteczne i nie obejmują wszystkich branż w równym stopniu.

W rezultacie część szkół nie korzysta w pełni z dostępnych narzędzi diagnostycznych i prognostycznych. Cedefop dodatkowo zwraca uwagę na złożoność regulacyjną systemu kształcenia zawodowego, która może zniechęcać pracodawców do aktywnego udziału w procesach edukacyjnych, takich jak współtworzenie programów nauczania lub udział w egzaminowaniu (Cedefop, 2025a).

Powyższe uwarunkowania i bariery identyfikowane na poziomie ogólnokrajowym znajdują swoje odzwierciedlenie także w wymiarze regionalnym, choć ich skala, dynamika i formy przybierają zróżnicowany charakter w zależności od specyfiki danego województwa.

Współpraca szkół kształcących zawodowo z pracodawcami stanowi jeden z kluczowych elementów regionalnej polityki edukacyjnej i rynku pracy w Małopolsce. Jej znaczenie wzrosło w ostatnich latach wraz z nasilającymi się problemami niedoboru kadr, starzenia się populacji oraz coraz szybszym tempem zmian technologicznych. Raport *Analiza form współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia dualnego oraz tworzenia i funkcjonowania klas patronackich*, opracowany w 2025 roku na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego, stanowi kompleksową diagnozę tego obszaru w regionie (UMWM, 2025). Badanie objęło połowę wszystkich szkół kształcących zawodowo w województwie, w tym technika oraz szkoły branżowe I i II stopnia, a także prawie 150 pracodawców reprezentujących różne branże i subregiony Małopolski. Głównym celem badania była klasyfikacja, analiza i ocena współpracy szkół zawodowych z pracodawcami w regionie, ze szczególnym uwzględnieniem na kształcenia dualnego oraz klas patronackich.

Analiza danych ilościowych dotyczących współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami w Małopolsce pokazuje, że relacje te w zdecydowanej większości mają charakter podstawowy i operacyjny. Aż 85,6% szkół objętych badaniem deklaruje współpracę z pracodawcami w zakresie realizacji kształcenia zawodowego. Współpraca ta koncentruje się jednak głównie na realizacji praktycznej nauki zawodu, rozumianej jako obowiązkowe praktyki i zajęcia wynikające z podstawy programowej. Około 49% placówek wskazuje na współpracę w zakresie doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego, co oznacza, że w co drugiej szkole nauczyciele mają możliwość aktualizacji wiedzy i kompetencji we współpracy z przedsiębiorstwami. 37,4% deklaruje zaangażowanie pracodawców w doradztwo zawodowe i promocję szkolnictwa zawodowego. Dane te pokazują, że choć szkoły dostrzegają znaczenie kontaktu z rynkiem pracy, to rzadziej wykorzystują go jako narzędzie budowania długofalowej oferty edukacyjnej i wizerunku kształcenia zawodowego.

Najbardziej zaawansowane formy współpracy występują w Małopolsce zdecydowanie rzadziej. Tworzenie i funkcjonowanie klas patronackich deklaruje 22,3% szkół kształcących zawodowo, natomiast udział pracodawców we współtworzeniu programów nauczania zawodu – jedynie 15,1%. Oznacza to, że tylko co piąta szkoła realizuje model pogłębionej, strategicznej współpracy z konkretnym przedsiębiorstwem. Wskazuje to na istotną rozbieżność pomiędzy deklarowanym celem dostosowywania edukacji do potrzeb rynku pracy a faktycznym zakresem współdecydowania przedsiębiorstw o procesie kształcenia.

Obraz współpracy wyłaniający się z danych zebranych od pracodawców potwierdza jej selektywny charakter. Wśród firm deklarujących współpracę ze szkołami zdecydowanie

dominuje organizacja staży i praktyk zawodowych, wskazuje ją 89,0% pracodawców. Znacznie rzadziej pracodawcy angażują się w działania o charakterze inwestycyjnym i rozwojowym. Doposażanie pracowni szkolnych deklaruje 15,8% firm, a udział w doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego – 13%. Dane te sugerują, że dla większości pracodawców współpraca ze szkołami ma charakter krótkookresowy, skoncentrowany na bieżących potrzebach kadrowych lub realizacji obowiązków systemowych. Jednocześnie należy zauważyć, że aktywniejsze formy współpracy są częściej realizowane przez firmy średnie i duże, podczas gdy mikro- i małe przedsiębiorstwa – dominujące w strukturze gospodarczej Małopolski – znacznie rzadziej angażują się w działania wykraczające poza organizację praktyk.

Wykres 54. Formy współpracy z pracodawcami z perspektywy szkoły



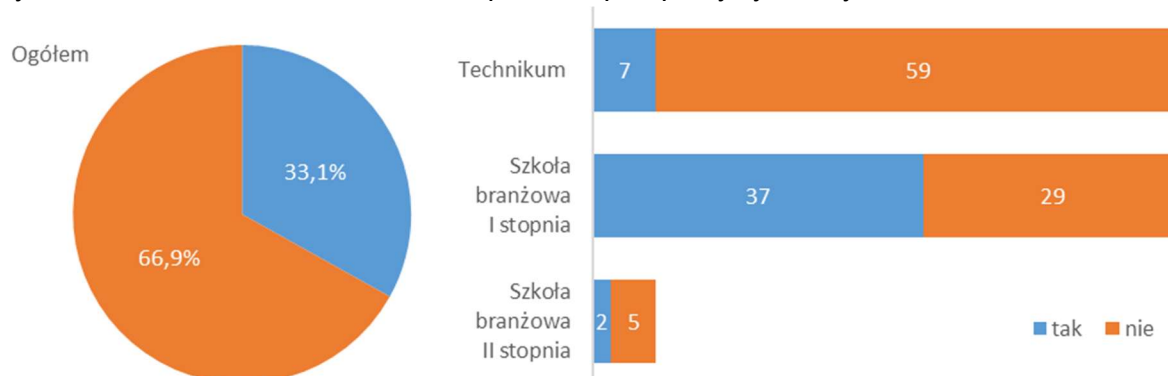
Źródło: Analiza form współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia dualnego oraz tworzenia i funkcjonowania klas patronackich (UMWM, 2025).

Kształcenie dualne, definiowane jako realizacja 100% zajęć praktycznych u pracodawcy w branżowej szkole I stopnia lub 30–100% w technikum / szkole II stopnia, jest obecne w 33,1% szkół ogółem.

Wskaźniki kształcenia dualnego (według typu szkoły):

- Szkoły branżowe I stopnia: 56% (37 z 66 placówek) prowadzi w pełni dualny tryb kształcenia, co wskazuje, że model ten jest najbardziej rozpowszechniony w rzemiośle,
- Technika: tylko 11% (7 z 66 placówek) działa w formule dualnej,
- Szkoły branżowe II stopnia: 29% (2 z 7 placówek) stosuje model dualny,
- Najczęściej dualnie kształcą się w zawodach: fryzjer, cukiernik, kucharz oraz mechanik pojazdów samochodowych.

Wykres 55. Kształcenie dualne w Małopolsce z perspektywy szkoły

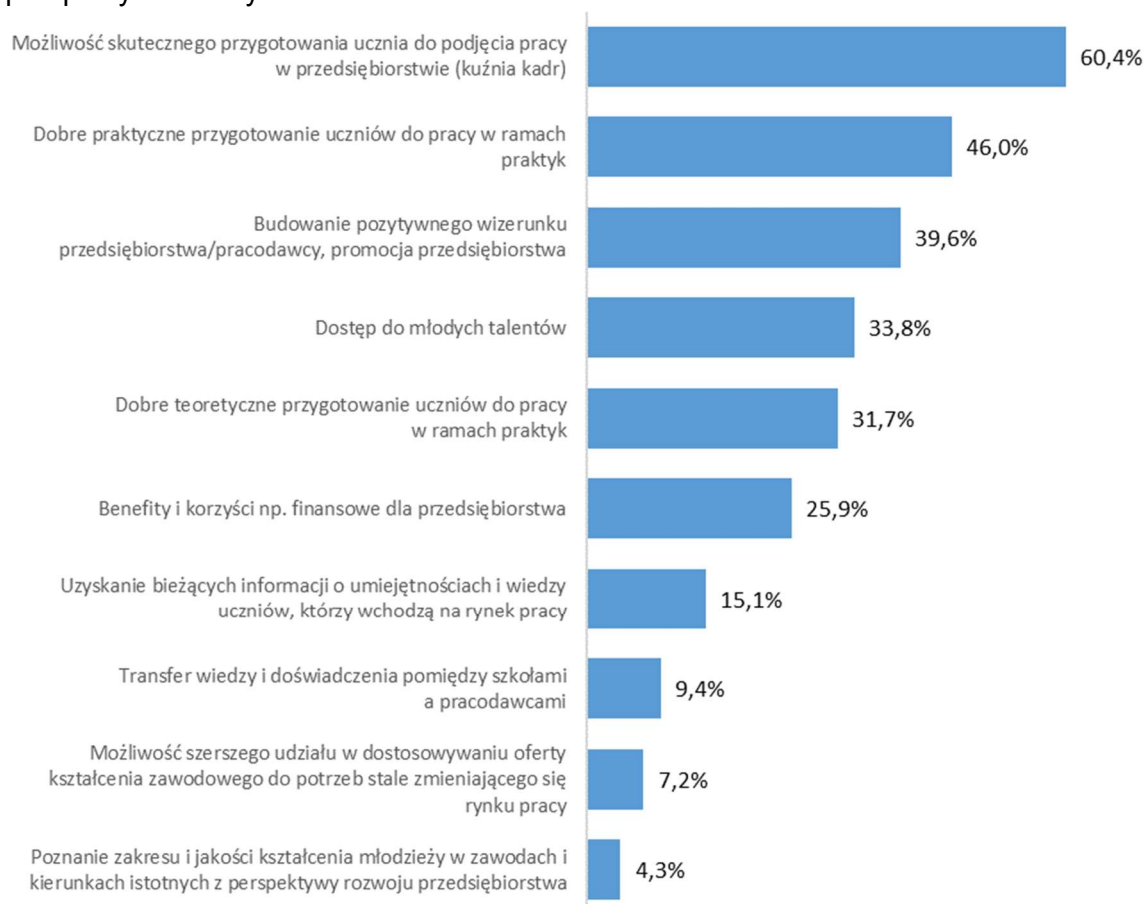


Źródło: Analiza form współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia dualnego oraz tworzenia i funkcjonowania klas patronackich (UMWM, 2025).

Kształcenie dualne jest oceniane jako jedna z najbardziej perspektywicznych form współpracy, jednak jednocześnie jako rozwiązanie wymagające. Szkoły dostrzegają jego wartość w postaci lepszego przygotowania uczniów do pracy, natomiast pracodawcy w możliwości kształtowania przyszłych pracowników zgodnie z własnymi potrzebami. Mimo to stosowanie tego modelu nie jest powszechne, co wynika z wysokich wymagań organizacyjnych oraz konieczności ścisłej koordynacji działań obu stron. Podobnie klasy patronackie, choć uznawane za model pogłębionej współpracy, funkcjonują głównie tam, gdzie istnieją silne relacje lokalne i stabilna baza gospodarcza.

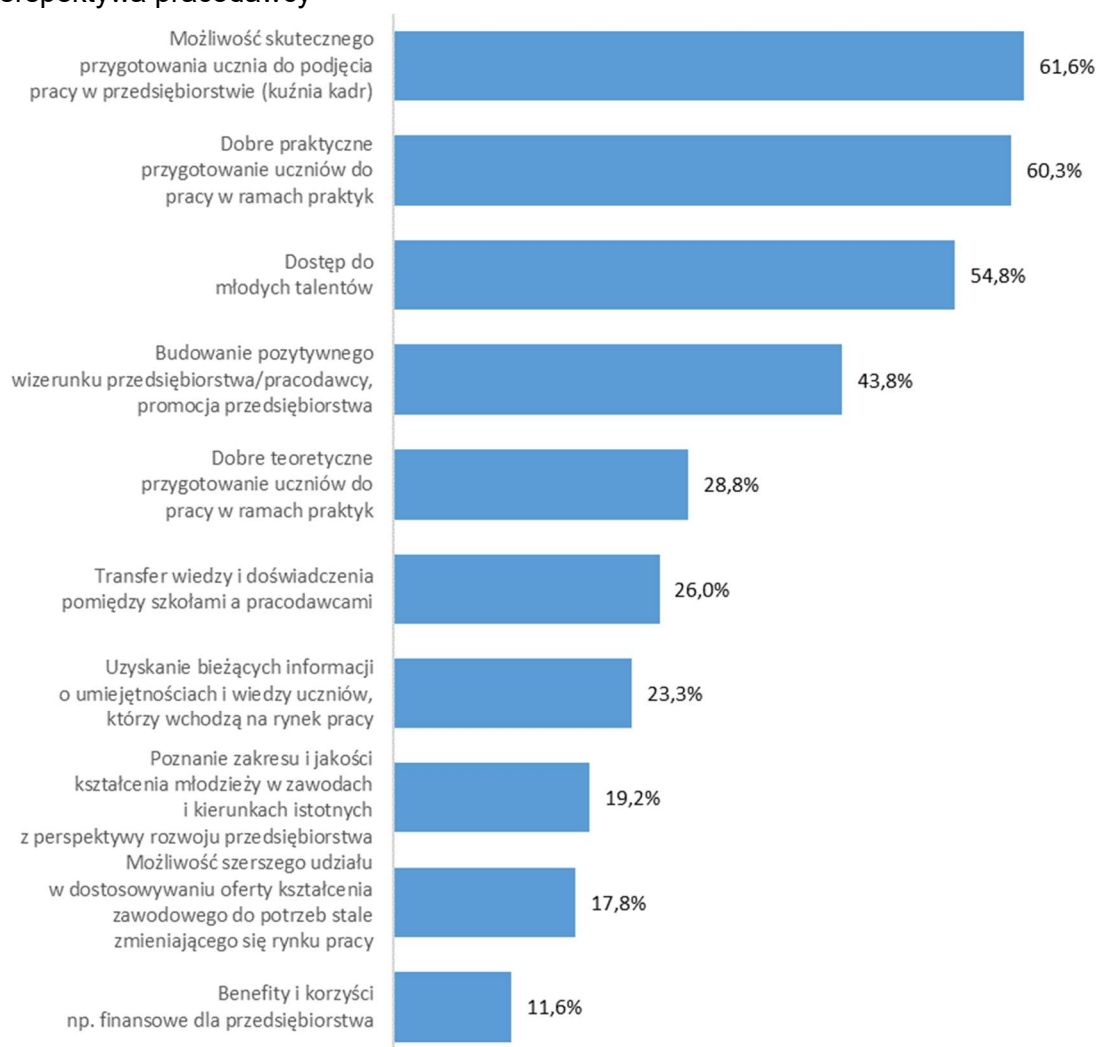
Analiza perspektyw szkół i pracodawców uwidacznia różnice w ocenie inicjatywy, motywacji i obciążeń finansowych związanych ze współpracą. Obie strony zgodnie uznają, że najważniejsza jest możliwość skutecznego przygotowania ucznia do podjęcia pracy (60,4% szkół, 61,6% pracodawców) oraz dobre praktyczne przygotowanie uczniów (46,0% szkół, 60,3% pracodawców). Natomiast pracodawcy kładą większy nacisk na dostęp do młodych talentów (54,8%) oraz budowanie pozytywnego wizerunku firmy (43,8%). Szkoły częściej postrzegają motywację pracodawców przez pryzmat korzyści finansowych / innych benefitów (25,9%). Pracodawcy oceniają własne zaangażowanie w kształcenie przyszłych kadr jako bardzo duże (26,7%) lub raczej duże (45,2%). Przedstawiciele szkół oceniają zaangażowanie pracodawców nieco bardziej umiarkowanie, wskazując najczęściej na poziom średni (39,5%) lub raczej duży (34,5%) – łącznie 74,1%. Perspektywy szkół i pracodawców przedstawione są na wykresach poniżej.

Wykres 56. Czynniki decydujące o zainteresowaniu pracodawcy współpracą ze szkołą – perspektywa szkoły



Źródło: Analiza form współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia dualnego oraz tworzenia i funkcjonowania klas patronackich (UMWM, 2025).

Wykres 57. Czynniki decydujące o zainteresowaniu pracodawcy współpracą ze szkołą – perspektywa pracodawcy

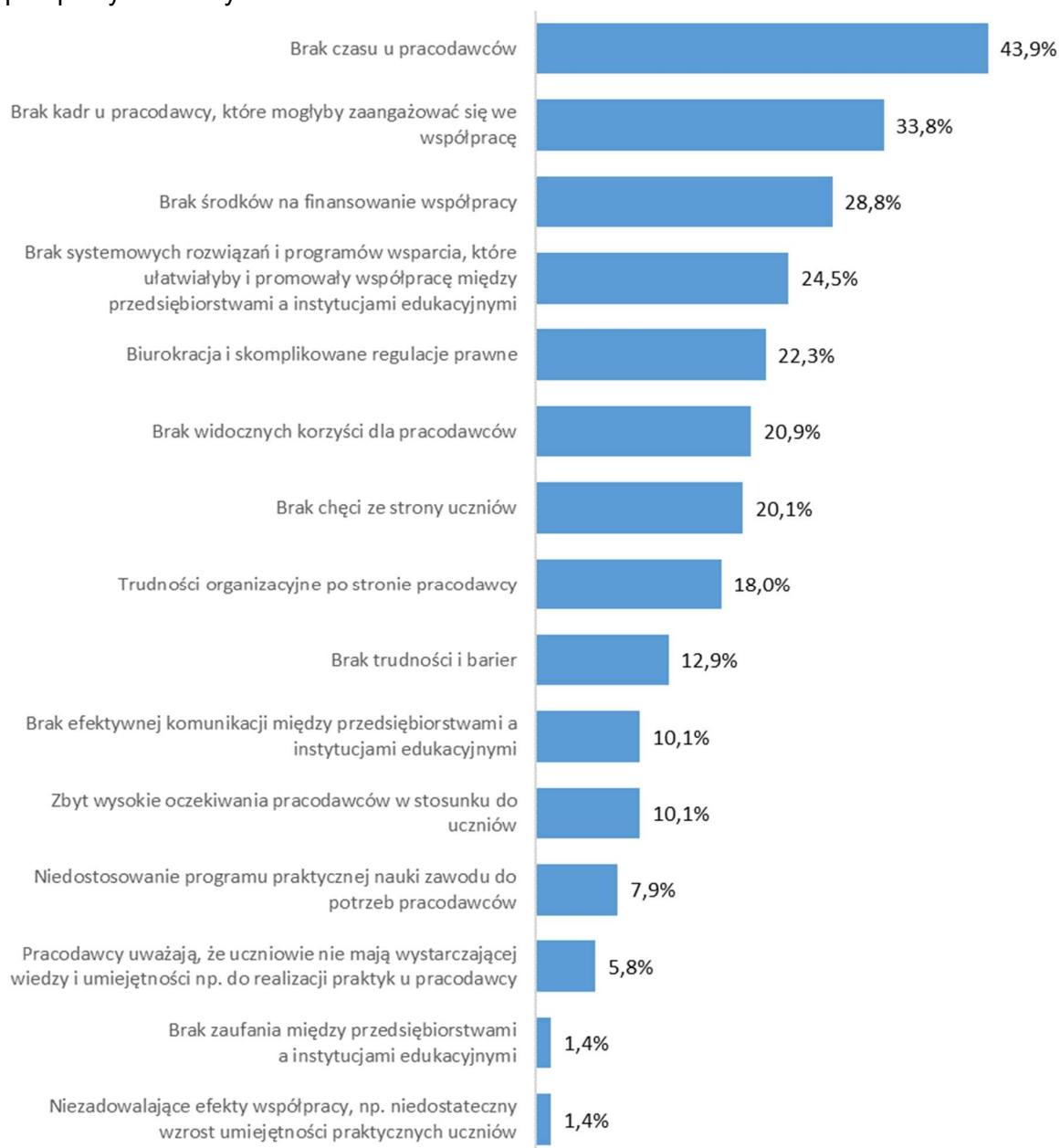


Źródło: Analiza form współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia dualnego oraz tworzenia i funkcjonowania klas patronackich (UMWM, 2025).

Analiza barier współpracy potwierdza wyraźne różnice w postrzeganiu problemów przez szkoły i pracodawców. Szkoły najczęściej wskazują na brak czasu po stronie pracodawców, co deklaruje 43,9% respondentów. Kolejnymi istotnymi barierami są brak kadr zdolnych do opieki nad uczniami w przedsiębiorstwach (33,8%) oraz niedobór środków finansowych na rozwój współpracy (28,8%). Ponad jedna piąta szkół (22,3%) wskazuje również na nadmierną biurokrację i skomplikowane regulacje prawne jako czynnik ograniczający rozwój partnerstw.

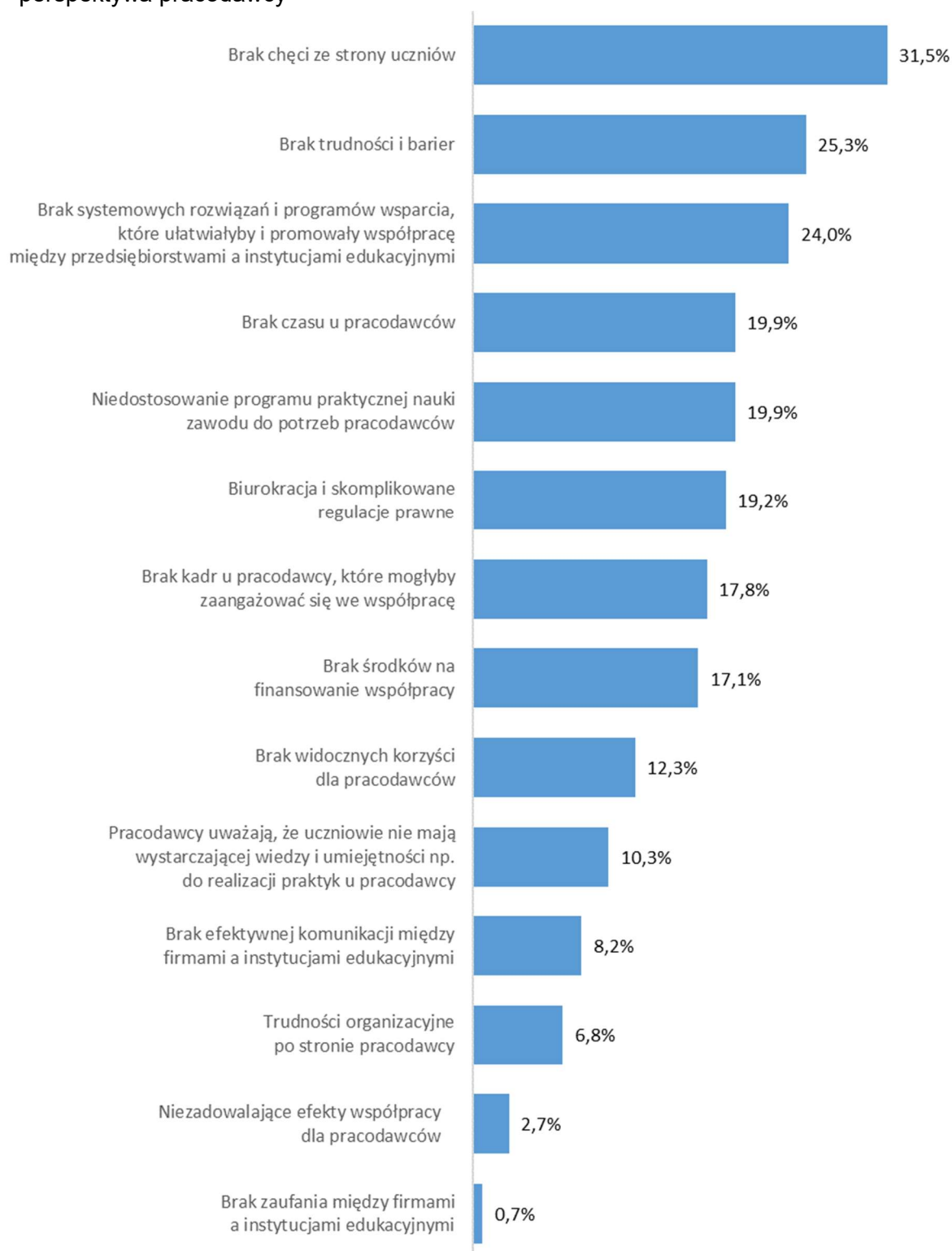
Pracodawcy natomiast najczęściej zwracają uwagę na czynniki związane z postawami i przygotowaniem uczniów. Brak chęci do pracy lub niską motywację uczniów wskazuje 31,5% firm, a niedostosowanie programu praktycznej nauki zawodu do realnych potrzeb przedsiębiorstw – 19,9%. Jednocześnie niemal jedna czwarta pracodawców deklaruje brak istotnych barier współpracy, co potwierdza, że negatywne doświadczenia nie są uniwersalne, lecz silnie zróżnicowane w zależności od branży, wielkości firmy i lokalnych uwarunkowań.

Wykres 58. Największe trudności i bariery napotymane we współpracy z pracodawcami – perspektywa szkoły



Źródło: Analiza form współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia dualnego oraz tworzenia i funkcjonowania klas patronackich (UMWM, 2025).

Wykres 59. Największe trudności i bariery napotymane we współpracy z pracodawcami – perspektywa pracodawcy



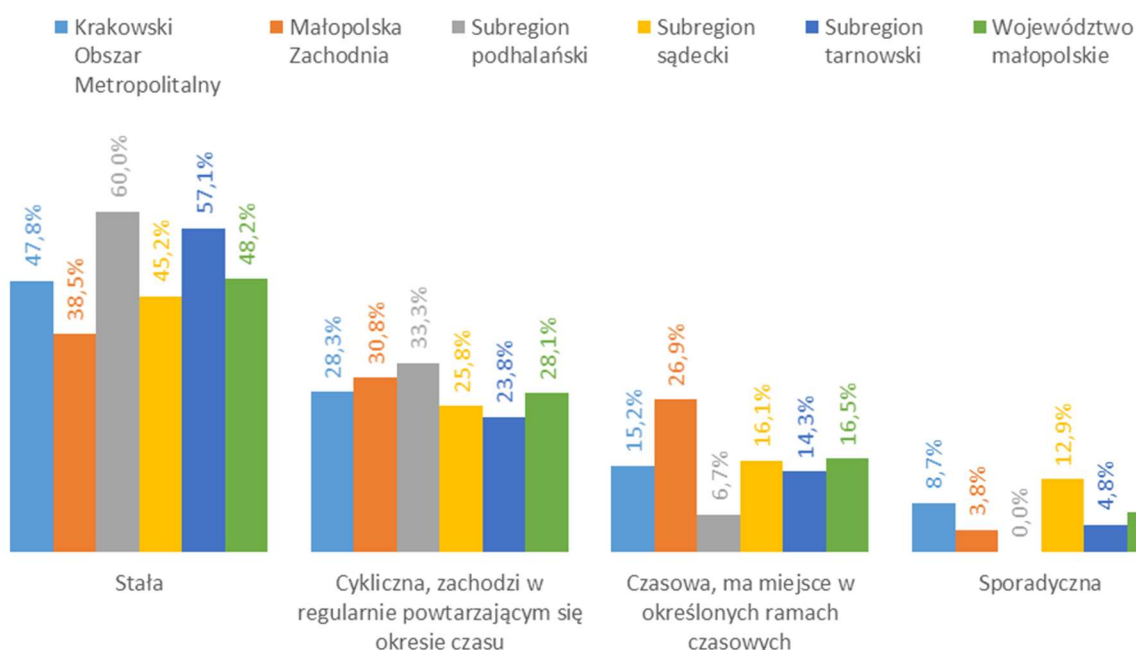
Źródło: Analiza form współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia dualnego oraz tworzenia i funkcjonowania klas patronackich (UMWM, 2025).

Pomimo licznych ograniczeń dane wskazują na stopniowy wzrost intensywności współpracy w dłuższym horyzoncie czasowym. Około 44,7% szkół deklaruje, że w ciągu ostatnich 5–10 lat współpraca z pracodawcami raczej lub zdecydowanie się zwiększyła. Podobną tendencję

dostrzegają pracodawcy: 51,5% z nich wskazuje na wzrost intensywności współpracy w tym okresie. Jednocześnie około jednej trzeciej respondentów w obu grupach nie zauważa istotnych zmian, co sugeruje stabilizację dotychczasowych, raczej podstawowych modeli współpracy. Istotnym wskaźnikiem potencjału współpracy są deklaracje dotyczące zatrudniania absolwentów. Aż 73,3% pracodawców wskazuje, że raczej lub zdecydowanie planuje zatrudnić uczniów szkół kształcących zawodowo.

Poniższy wykres wskazuje jak wygląda intensywność współpracy w podziale na subregiony z perspektywy szkół.

Wykres 60. Intensywność współpracy z pracodawcami? – według subregionów – perspektywa szkoły



Źródło: Analiza form współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia dualnego oraz tworzenia i funkcjonowania klas patronackich (UMWM, 2025).

Szkoły kształcące zawodowo w Małopolsce dostrzegają przede wszystkim organizacyjne i systemowe bariery współpracy. W badaniach ilościowych znaczny odsetek przedstawicieli szkół wskazywał na trudności w znalezieniu pracodawców gotowych do długofalowego zaangażowania. Problem ten jest szczególnie widoczny w mniejszych miejscowościach i subregionach peryferyjnych, gdzie przedsiębiorstwa dysponują niewielkimi zasobami kadrowymi i organizacyjnymi. Szkoły zwracają również uwagę na wysoki poziom obciążeń administracyjnych związanych z organizacją praktyk, staży czy kształcenia dualnego.

Konieczność spełnienia wymogów formalnych, dokumentacyjnych i prawnych sprawia, że współpraca z pracodawcami bywa postrzegana jako czasochłonna i trudna do pogodzenia z codziennym funkcjonowaniem placówki. W tym kontekście istotne jest, że w wielu szkołach brakuje wyodrębnionego stanowiska koordynatora współpracy z pracodawcami, a zadania te realizowane są „przy okazji” przez dyrektora lub nauczycieli przedmiotów zawodowych.

Z perspektywy szkół istotnym ograniczeniem jest także niewystarczająca elastyczność systemu kształcenia. Respondenci wskazują, że tempo aktualizacji podstaw programowych oraz ram organizacyjnych nie nadąża za zmianami technologicznymi

zachodzącymi w przedsiębiorstwach, co utrudnia dostosowanie treści kształcenia do realnych potrzeb rynku pracy.

Pracodawcy inaczej definiują główne bariery współpracy ze szkołami. Wśród pracodawców dominuje przekonanie, że współpraca ta wiąże się z istotnymi kosztami, przede wszystkim czasowymi i organizacyjnymi. Opieka nad uczniami, konieczność ich wdrażania w podstawowe zasady pracy oraz nadzór nad bezpieczeństwem są postrzegane jako obciążenie, które nie zawsze przynosi bezpośrednie korzyści. Jednym z najczęściej wskazywanych problemów jest niedostateczne przygotowanie uczniów do funkcjonowania w realnym środowisku pracy.

Pracodawcy zwracają uwagę nie tylko na braki kompetencji zawodowych, lecz także, a często przede wszystkim, na deficyty kompetencji miękkich. Młodzi ludzie, jak podkreślają pracodawcy, mają trudności z punktualnością, odpowiedzialnością czy komunikacją w zespole, co utrudnia efektywną realizację praktyk i staży.

Pracodawcy podnoszą również problem braku jasnych i stabilnych punktów kontaktu po stronie szkół. W sytuacji, gdy współpraca opiera się na indywidualnych relacjach z konkretnymi nauczycielami, jej trwałość jest ograniczona, a zmiany kadrowe prowadzą do jej wygasania. Dodatkowym czynnikiem zniechęcającym jest brak gwarancji, że uczeń objęty praktykami lub kształceniem dualnym podejmie po ukończeniu szkoły pracę w danym przedsiębiorstwie, co obniża motywację firm do długofalowego inwestowania w edukację.

Główne rekomendacje z przeprowadzonej analizy.

- Poprawa motywacji i przygotowania uczniów. Należy wzmocnić doradztwo zawodowe w szkołach podstawowych, prowadzić kampanie promujące szkolnictwo zawodowe, a także rozwijać u uczniów kompetencje miękkie (punctualność, samodzielność, odpowiedzialność), które są kluczowe dla pracodawców.
- Wzmocnienie koordynacji i komunikacji. W każdej szkole powinien zostać wyznaczony stały koordynator ds. współpracy z przedsiębiorstwami, który będzie terminowo (z wyprzedzeniem 3–6 miesięcy) udostępniał harmonogramy i profile klas. Należy również stworzyć ogólnodostępną, cyfrową platformę sieciującą dla ofert praktyk, staży i wymiany informacji.
- Uproszczenie biurokracji i stabilne finansowanie. Należy wprowadzić jasne, jednolite procedury, minimalizować dokumentację oraz zapewnić stabilne zachęty finansowe, takie jak: ulgi podatkowe, dotacje, refundacje kosztów i stypendia dla uczniów, aby współpraca była opłacalna i mniej uciążliwa.
- Elastyczne programy i formy praktyk. Należy wprowadzić elastyczne formy praktyk (moduły tygodniowe, wakacyjne turnusy, staże rozłożone na rok szkolny) oraz modułowe programy nauczania, które można szybko aktualizować i dostosowywać do lokalnych potrzeb rynku pracy, aktywnie angażując w to pracodawców.
- Rozwój kompetencji kadry (nauczyciele i instruktorzy). Należy zapewnić bezpłatne kursy pedagogiczne i staże branżowe dla nauczycieli i instruktorów u pracodawców, aby byli na bieżąco z technologiami i umieli efektywnie pracować z młodzieżą. Należy również rozwiązać problem deficytu nauczycieli-praktyków (np. poprzez konkurencyjne wynagrodzenia lub rekompensaty dla przedsiębiorstw).

- Inwestycje w infrastrukturę i nowoczesne technologie. Należy rozwijać Branżowe Centra Umiejętności i wykorzystywać innowacyjne narzędzia dydaktyczne (np. VR) do prezentowania zawodów i wirtualnych praktyk.
- Wspieranie trwałości partnerstw. Należy zinstytucjonalizować i wzmocnić ramy współpracy między szkołami a pracodawcami, aby zmniejszyć jej podatność na zmiany kadrowe i zapewnić ciągłość procesów, wykraczającą poza zaangażowanie pojedynczych osób. Tworzyć formalne porozumienia i rady branżowe.
- Wzmocnienie wizerunku szkolnictwa zawodowego. Należy prowadzić szeroko zakrojone kampanie informacyjne i marketingowe, podkreślające atrakcyjność, nowoczesność i perspektywy zawodowe szkół technicznych i branżowych. Promować dobre praktyki i sukcesy absolwentów, a także organizować festiwale zawodów i dni otwarte.
- Monitorowanie i ewaluacja efektów. Należy wprowadzić obiektywne i porównywalne narzędzia do systemowej ewaluacji efektów współpracy, w tym standaryzację dokumentów (np. wzorce kontraktów), aby umożliwić rozwój modelu i wdrażanie skutecznych usprawnień, a także zapewnić trwałość partnerstw.
- Wsparcie logistyczne. Samorządy powinny aktywnie wspierać dowóz uczniów na praktyki, aby zminimalizować bariery logistyczne i zapewnić równy dostęp do miejsc kształcenia praktycznego, szczególnie w regionach, gdzie transport publiczny jest niewystarczający.

3. RYNEK PRACY W MAŁOPOLSCE – ZAPOTRZEBOWANIE NA PRACOWNIKÓW

3.1. ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY SZKOLNE WEDŁUG BAROMETRU ZAWODÓW

Barometr zawodów jest jednoroczną, jakościową prognozą dotyczącą sytuacji na rynku pracy w poszczególnych zawodach². Klasyfikuje on zawody w trzy kategorie:

- **zawody deficytowe**, w których liczba wolnych miejsc pracy jest większa niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (najtrudniej pracodawcom znaleźć kandydatów do pracy),
- **zawody zrównoważone**, w których liczba wolnych miejsc pracy jest zbliżona do liczby osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców,
- **zawody nadwyżkowe**, w których liczba wolnych miejsc jest mniejsza niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (najtrudniej osobom poszukującym pracy znaleźć zatrudnienie).

Wykaz zawodów uwzględnionych w Barometrze zawodów został opracowany na podstawie Klasyfikacji Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy (KZiS), poprzez grupowanie zawodów i specjalności z kodem 4-cyfrowym (grupy elementarne) i 6-cyfrowym (zawody i specjalności). Wśród zawodów grupowanych w Barometrze znalazły się także zawody z klasyfikacji szkolnej.

W Barometrze zawodów na 2026 rok prognozowano sytuację w 168 grupach zawodów, z czego w ramach 93 grup oceniane były także zawody szkolne³.

Tabela 2. Zawody szkolne oceniane w Barometrze

Nazwa zawodu w Barometrze zawodów 2026	Nazwa zawodu z klasyfikacji szkolnictwa branżowego
chemicy	technik technologii chemicznej (s) technik analityk (s)
architekci krajobrazu	technik architektury krajobrazu (s)
geodeci i kartografowie	technik geodeta (s)
technologdy żywności i żywienia	technik przetwórstwa mleczarskiego (s) technik technologii żywności (s)
farmaceuci	technik farmaceutyczny (s)
fizjoterapeuci i masażyści	technik masażysta (s)
archiwiści i muzealnicy	technik archiwista (s)
bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej	animator rynku książki (s)
psycholodzy i terapeuci	terapeuta zajęciowy (s)
technicy budownictwa	technik budownictwa (s)
	technik budownictwa wodnego (s)
	technik inżynierii środowiska i melioracji (s)
	technik renowacji elementów architektury (s)

² Barometr zawodów powstaje w trakcie paneli eksperckich we wszystkich powiatach w kraju. Następnie wyniki są przeliczane na poziom wojewódzki i krajowy. Więcej informacji na temat metodologii badania znajduje się na stronie: [Barometr Zawodów \(barometr.zawodow.pl\)](http://barometr.zawodow.pl)

³ Pełna lista zawodów ocenianych w Barometrze wraz ze wszystkimi zawodami z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności znajduje się na stronie internetowej: [Barometr Zawodów \(barometr.zawodow.pl\)](http://barometr.zawodow.pl)

Nazwa zawodu w Barometrze zawodów 2026	Nazwa zawodu z klasyfikacji szkolnictwa branżowego
	technik gazownictwa (s) technik inżynierii sanitarnej (s) technik chłodnictwa i klimatyzacji (s) technik montażu i automatyki stolarki budowlanej (s) technik obsługi przemysłu targowo-wystawienniczego (s) technik izolacji przemysłowych (s)
technicy mechanicy	technik mechanik (s) technik urządzeń dźwigowych (s) technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki (s) technik mechanik lotniczy (s) technik pojazdów kolejowych (s)
graficy komputerowi	technik animacji filmowej (s)
technicy informatycy	technik informatyk (s) technik tyfłoinformatyk (s) technik teleinformatyk (s) technik programista (s)
fotografowie	fotograf (s) technik fotografii i multimedków (s)
operatorzy aparatury medycznej	technik elektroradiolog (s) technik sterylizacji medycznej (s) technik elektroniki i informatyki medycznej (s)
pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej	technik hotelarstwa (s) technik organizacji turystyki (s) technik turystyki na obszarach wiejskich (s)
spedytorzy i logistycy	technik eksploatacji portów i terminali (s) technik logistyk (s) technik spedytor (s) technik transportu drogowego (s)
pracownicy administracyjni i biurowi	technik prac biurowych (s) technik administracji (s)
opiekunowie osoby starszej lub z niepełnosprawnością	asystent osoby niepełnosprawnej (s) opiekun osoby starszej (s) opiekun w domu pomocy społecznej (s) opiekunka środowiskowa (s) opiekun medyczny (s)
floryści	florysta (s)
pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	technik rachunkowości (s)
magazynierzy	magazynier-logistyk (s)
pracownicy poczty	technik usług pocztowych i finansowych (s)
kucharze	kucharz (s) technik żywienia i usług gastronomicznych (s)
pomoce kuchenne	pracownik pomocniczy gastronomii (s)
kelnerzy i barmani	kelner (s)

Nazwa zawodu w Barometrze zawodów 2026	Nazwa zawodu z klasyfikacji szkolnictwa branżowego
	technik usług kelnerskich (s)
opiekunki dziecięce	opiekunka dziecięca (s)
fryzjerzy	fryzjer (s) technik usług fryzjerskich (s)
pracownicy usług kosmetycznych	technik usług kosmetycznych (s) podolog (s)
sprzedawcy i kasjerzy	sprzedawca (s) technik handlowiec (s) technik księgarstwa (s)
kamieniarze	kamieniarz (s)
betoniarze i zbrojarze	betoniarz-zbrojarz (s)
cieśle i stolarze budowlani	cieśla (s)
robotnicy budowlani	monter konstrukcji budowlanych (s) monter budownictwa wodnego (s) kominiarz (s)
dekarze i blacharze budowlani	blacharz (s) dekarz (s) technik dekarstwa (s)
monterzy instalacji budowlanych	monter systemów rurociągowych (s) monter sieci i instalacji sanitarnych (s)
ślusarze	ślusarz (s)
operatorzy obrabiarek skrawających	operator obrabiarek skrawających (s)
mechanicy pojazdów samochodowych	mechanik pojazdów samochodowych (s) mechanik motocyklowy (s) technik pojazdów samochodowych (s) technik elektromobilności (s)
monterzy elektronicy	monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych (s) elektronik (s) mechatronik (s)
piekarze	piekarz (s)
cukiernicy	cukiernik (s)
robotnicy obróbki drewna i stolarze	koszykarz-plecionkarz (s) stolarz (s) technik technologii drewna (s) monter jachtów i łodzi (s) mechanik-operator maszyn do produkcji drzewnej (s) technik przemysłu jachtowego (s) technik przemysłu drzewnego (s) operator maszyn i urządzeń przemysłu drzewnego (s)
krawcy i pracownicy produkcji odzieży	technik technologii wyrobów skórzanych (s) krawiec (s) kuśnierz (s) technik przemysłu mody (s)

Nazwa zawodu w Barometrze zawodów 2026	Nazwa zawodu z klasyfikacji szkolnictwa branżowego
	rękodzielnik wyrobów włókienniczych (s) technik stylisty (s)
tapicerzy	tapicer (s)
robotnicy obróbki skóry	kaletnik (s) technik garbarz (s) garbarz skór (s)
obuwnicy	technik obuwnik (s) obuwnik (s)
operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych	operator urządzeń przemysłu chemicznego (s) operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych (s)
operatorzy maszyn włókienniczych	operator maszyn w przemyśle włókienniczym (s)
specjaliści technologii produkcyjnych	technik papiernictwa (s) technik technologii szkła (s) technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych (s) technik włókiennik (s)
specjaliści rolnictwa i leśnictwa	technik leśnik (s)
weterynarze	technik weterynarii (s)
rolnicy i hodowcy	technik hodowca koni (s) technik rolnik (s) pszczelarz (s) technik pszczelarz (s) technik agrobiznesu (s) rolnik (s)
monterzy konstrukcji metalowych	technik budowy jednostek pływających (s) monter kadłubów i jednostek pływających (s) monter konstrukcji targowo-wystawienniczych (s)
przetwórcy mięsa i ryb	przetwórcza ryb (s) przetwórcza mięsa (s)
górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych	górnik eksploatacji otworowej (s) wiertacz (s) technik górnictwa odkrywkowego (s) technik górnictwa otworowego (s) technik górnictwa podziemnego (s) technik przeróbki kopalin stałych (s) technik wiertnik (s) górnik eksploatacji podziemnej (s) górnik odkrywkowej eksploatacji złóż (s) technik podziemnej eksploatacji kopalin innych niż węgiel kamienny (s) operator maszyn i urządzeń przeróbczych (s) górnik podziemnej eksploatacji kopalin innych niż węgiel kamienny (s)
pracownicy przetwórstwa metali	operator maszyn i urządzeń odlewniczych (s)

Nazwa zawodu w Barometrze zawodów 2026	Nazwa zawodu z klasyfikacji szkolnictwa branżowego
	modelarz odlewniczy (s) technik odlewnik (s) kowal (s) technik przemysłu metalurgicznego (s) operator maszyn i urządzeń przemysłu metalurgicznego (s)
pracownicy przetwórstwa spożywczego	operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego (s)
gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy	pracownik obsługi hotelowej (s)
robotnicy leśni	operator maszyn leśnych (s)
pracownicy obsługi ruchu szynowego	technik automatyk sterowania ruchem kolejowym (s) technik transportu kolejowego (s)
operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych (s)
pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego	monter nawierzchni kolejowej (s) technik budowy dróg (s) technik budownictwa kolejowego (s)
marynarze, pracownicy obsługi statków i portów	technik mechanik okrętowy (s) technik nawigator morski (s) technik żeglugi śródlądowej (s)
pracownicy obsługi ruchu lotniczego	technik lotniskowych służb operacyjnych (s)
ogrodnicy i sadownicy	technik ogrodnik (s) ogrodnik (s)
pracownicy poligraficzni	technik procesów drukowania (s) technik procesów introligatorskich (s) technik grafiki i poligrafii cyfrowej (s) drukarnia fleksograficzna (s) drukarnia offsetowa (s) operator procesów introligatorskich (s)
pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	pracownik pomocniczy krawca (s) pracownik pomocniczy mechanika (s) pracownik pomocniczy ślusarza (s) pracownik pomocniczy stolarza (s) pracownik pomocniczy fryzjera (s) pracownik pomocniczy w gospodarce odpadami (s) pracownik pomocniczy obsługi hotelowej (s)
spawacze	technik spawalnictwa (s)
pracownicy służb mundurowych	technik pożarnictwa (s)
pracownicy ochrony fizycznej	technik ochrony fizycznej osób i mienia (s)
elektronicy, automatycy i robotycy	technik elektronik (s) technik mechatronik (s) technik automatyk (s) technik szerokopasmowej komunikacji elektronicznej (s)

Nazwa zawodu w Barometrze zawodów 2026	Nazwa zawodu z klasyfikacji szkolnictwa branżowego
	technik robotyk (s) technik awionik (s)
specjaliści telekomunikacji	technik telekomunikacji (s)
rybacy	technik rybactwa śródlądowego (s) technik rybołówstwa morskiego (s) rybak śródlądowy (s)
kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	kierowca mechanik (s)
murarze i tynkarze	zdun (s) murarz-tynkarz (s) monter izolacji budowlanych (s) monter izolacji przemysłowych (s)
blacharze i lakiernicy samochodowi	lakiernik samochodowy (s) blacharz samochodowy (s)
optycy i pracownicy wytwarzający protezy	protetyk słuchu (s) technik ortopeda (s) ortoptystka (s) technik optyk (s)
pracownicy zajmujący się zwierzętami	jeździec (s)
specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży	technik reklamy (s)
meteorolodzy, geolodzy, geografowie	technik geolog (s)
plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków	plastyk (s) technik aranżacji wnętrz (s)
pracownicy ds. techniki dentystycznej	technik dentystyczny (s) asystentka stomatologiczna (s) higienistka stomatologiczna (s)
operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych	mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych (s)
pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie	monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (s) monter stolarki budowlanej (s) technik robót wykończeniowych w budownictwie (s)
elektrycy i energetycy	elektryk (s) elektromechanik pojazdów samochodowych (s) elektromechanik (s) technik elektroenergetyk transportu szynowego (s) technik elektryk (s) technik energetyk (s) technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej (s)
pracownicy obróbki szkła, kamieni i metali szlachetnych	zdobnik ceramiki (s) złotnik-jubiler (s)
ceramicy	technik ceramik (s) operator urządzeń przemysłu ceramicznego (s)

Nazwa zawodu w Barometrze zawodów 2026	Nazwa zawodu z klasyfikacji szkolnictwa branżowego
mechanicy-monterzy maszyn, urządzeń i instrumentów	operator urządzeń przemysłu szklarskiego (s)
	mechanik-monter maszyn i urządzeń (s)
	mechanik pojazdów kolejowych (s)
	mechanik precyzyjny (s)
	optyk-mechanik (s)
	zegarmistrz (s)
	automatyk (s)
pracownicy ds. BHP i zarządzania kryzysowego	technik budowy i strojenia fortepianów i pianin (s)
pracownicy ds. ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju	technik bezpieczeństwa i higieny pracy (s)
	technik ochrony środowiska (s)
	technik gospodarki odpadami (s)
personel związany z produkcją filmową, teatralną, telewizyjną i radiową	operator maszyn i urządzeń w gospodarce odpadami (s)
	asystent kierownika produkcji filmowej i telewizyjnej (s)
	administrator produkcji filmowej i telewizyjnej (s)
	technik realizacji nagrań (s)
technicy ekonomiści	technik realizacji nagłośnień (s)
	technik ekonomista (s)

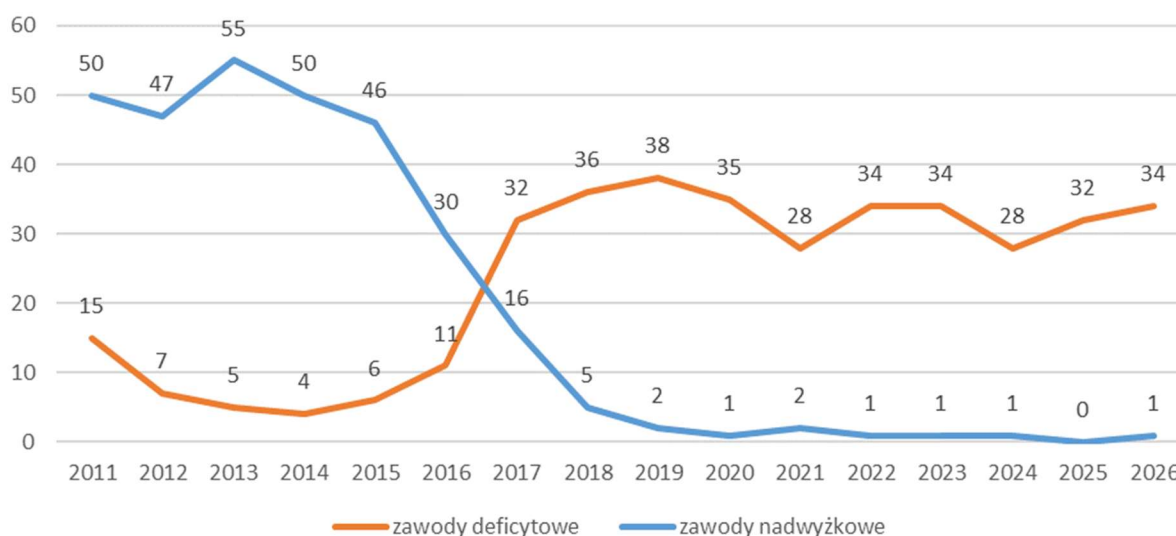
Źródło: opracowanie własne WUP Kraków na podstawie barometrzwawodow.pl

3.2. ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY W MAŁOPOLSCE⁴

W latach 2020–2025 sytuacja na rynku pracy w Małopolsce była korzystna. Potwierdza to utrzymująca się na niskim poziomie liczba zawodów nadwyżkowych (w których liczba pracowników przewyższa liczbę dostępnych ofert pracy) i utrzymująca się na wysokim poziomie liczba zawodów deficytowych (w których liczba miejsc pracy jest większa niż liczba kandydatów). Pogorszenie sytuacji zawodowej było widoczne w latach 2020–2021 w związku z pandemią COVID-19. Od 2024 roku zauważalny jest wzrost liczby zawodów deficytowych. Prognozy na 2026 rok wskazują na zwiększone zapotrzebowanie na pracowników w województwie. Niedobory kadrowe wystąpią w 34 zawodach – przybyły dwa zawody w stosunku do poprzedniej edycji badania – co oznacza trudności pracodawców w obsadzaniu wolnych miejsc pracy. Po rocznej przerwie, ponownie pojawił się w Małopolsce jeden zawód nadwyżkowy – technicy ekonomiści.

⁴ Analiza na podstawie wszystkich zawodów uwzględnianych w Barometrze zawodów.

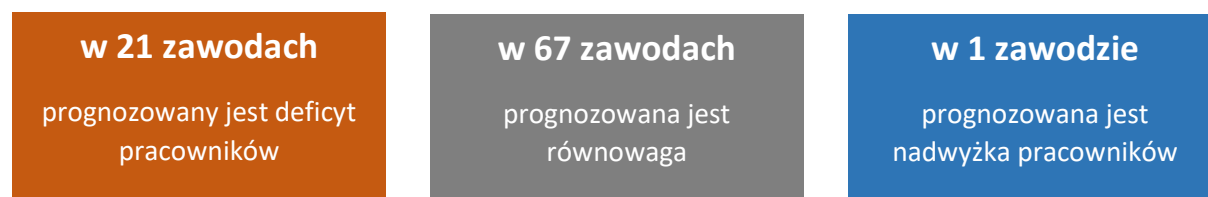
Wykres 61. Liczba zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie małopolskim w prognozach Barometru zawodów w latach 2011–2026



Źródło: opracowanie własne WUP Kraków na podstawie barometr.zawodow.pl

3.3. ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY SZKOLNE W MAŁOPOLSCE⁵

Wśród 93 zawodów uwzględnianych w Barometrze (w odniesieniu do których oceniane były zawody szkolne) w 2026 roku w Małopolsce:



* W prognozie dla całego województwa nie uwzględniono 4 zawodów, ponieważ nie zostały one ocenione co najmniej w połowie powiatów w województwie.

ZAWODY DEFICYTOWE

Na rynku pracy w Małopolsce widoczny będzie brak specjalistów z branży budowlanej. Pracodawcy poszukiwać będą m.in. operatorów i mechaników sprzętu do robót ziemnych, cieśli i stolarzy budowlanych, murarzy i tynkarzy (deficyt w 15 z 22 powiatów), betoniarzy i zbrojarzy, dekarzy i blacharzy budowlanych, monterów instalacji budowlanych (deficyt w 13 powiatach) oraz pracowników robót wykończeniowych w budownictwie (deficyt w 12 powiatach). Głównymi przyczynami braków kadrowych w tej branży jest niewystarczająca liczba absolwentów kierunków budowlanych, starzenie się kadry i przechodzenie doświadczonych pracowników na emeryturę bez równoważącego napływu młodych osób, a także trudne warunki pracy i jej fizyczny charakter. Dodatkowo problem pogłębia niedopasowanie systemu edukacji do potrzeb rynku.

W związku ze starzeniem się społeczeństwa oraz rosnącą świadomością zdrowotną zwiększa się zapotrzebowanie na pracowników branży medyczno-opiekuńczej. W 2026 roku w Małopolsce prognozowany jest brak psychologów i terapeutów (deficyt w 21 powiatach),

⁵ Analiza na podstawie wybranych zawodów z Barometru tj. tych, w których oceniane było zapotrzebowanie na zawody szkolne.

a także fizjoterapeutów i masażyстів (deficyt w 12 powiatach) oraz opiekunów osoby starszej lub z niepełnosprawnością (deficyt w 11 powiatach). Do głównych przyczyn należą niedobór kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami, odejścia doświadczonych specjalistów na emeryturę, wysoki poziom stresu i odpowiedzialności w pracy, a także nieatrakcyjne warunki zatrudnienia i wynagrodzenia.

W województwie małopolskim dynamicznie rozwija się branża TSL (transport, spedycja, logistyka), co skutkuje rosnącym zapotrzebowaniem na pracowników. Największe potrzeby kadrowe dotyczą kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych. Trudności z pozyskiwaniem wykwalifikowanych i chętnych do pracy osób wystąpią w 19 powiatach regionu, przy czym w 3 z nich problem ten będzie szczególnie nasilony (duży deficyt). Dodatkowo, deficyt pracowników obejmie także magazynierów (niedobory odnotowane w 13 powiatach).

W branży produkcyjno-przetwórczej niedobory dotyczyć będą przede wszystkim spawaczy (deficyt w 18 powiatach), ślusarzy oraz operatorów obrabiarek skrawających (deficyt w 12 powiatach). Wynika to z niskiego zainteresowania pracą zmianową w halach produkcyjnych, emigracji zarobkowej młodych pracowników oraz braku wykwalifikowanych operatorów maszyn i techników, których przygotowanie wymaga długiego czasu.

Równocześnie w regionie rozwija się branża mechaniczno-motoryzacyjna, zgłaszająca zapotrzebowanie na mechaników pojazdów samochodowych (deficyt w 17 powiatach), blacharzy i lakierników samochodowych (deficyt w 14 powiatach). Przyczyną niedoborów jest zbyt mała liczba specjalistów z odpowiednimi umiejętnościami technicznymi, oraz konkurencja ze strony nowoczesnych technologii i automatyzacji.

W Małopolsce utrzymuje się również zapotrzebowanie na pracowników w branży elektroenergetycznej. W przypadku elektryków i energetyków deficyt prognozowany jest w 17 powiatach. Problemem jest brak osób z odpowiednimi uprawnieniami, starzenie się obecnej kadry, niewielka liczba młodych osób wybierających ten kierunek kształcenia oraz rosnące wymagania technologiczne rynku, w tym potrzeba znajomości nowoczesnych systemów energetycznych i automatyki.

W branży spożywczej największe zapotrzebowanie będzie dotyczyć piekarzy (deficyt w 17 powiatach). Zawód ten cechuje się małym zainteresowaniem ze względu na pracę zmianową, wysiłek fizyczny oraz niewielką liczbę absolwentów szkół o odpowiednim profilu.

Natomiast branża gastronomiczno-turystyczna zgłasza zapotrzebowanie na kucharzy (deficyt w 10 powiatach). Przyczyną jest ograniczone zainteresowanie tą branżą wynikające z sezonowości zatrudnienia, niestabilnych warunków pracy, nieregularnych godzin, a także mało konkurencyjnych wynagrodzeń i ograniczonych możliwości rozwoju zawodowego.

Tabela 3. Liczba powiatów, w których prognozowany jest w 2026 roku deficyt pracowników – zawody z Barometru zawodów, w których uwzględnione były zawody szkolne

Zawód według Barometru zawodów	Liczba powiatów, w których prognozowany jest duży deficyt	Liczba powiatów, w których prognozowany jest deficyt	Razem
betoniarze i zbrojarze	0	13	13
blacharze i lakiernicy samochodowi	0	14	14
cieśle i stolarze budowlani	0	15	15
cukiernicy	0	7	7
dekarze i blacharze budowlani	0	13	13
elektronicy, automatycy i robotyce	0	4	4
elektrycy i energetycy	1	16	17
farmaceuci	0	1	1
fizjoterapeuci i masażyści	0	12	12
fryzjerzy	0	3	3
geodeci i kartografowie	0	1	1
kamieniarze	0	1	1
kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	3	16	19
krawcy i pracownicy produkcji odzieży	0	6	6
kucharze	0	10	10
magazynierzy	0	13	13
mechanicy pojazdów samochodowych	1	16	16
mechanicy-monterzy maszyn, urządzeń i instrumentów	0	3	3
monterzy elektronicy	0	1	1
monterzy instalacji budowlanych	0	13	13
monterzy konstrukcji metalowych	1	3	4
murarze i tynkarze	0	15	15
obuwnicy	0	1	1
operatorzy aparatury medycznej	0	2	2
operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	0	15	15
operatorzy obrabiarek skrawających	0	12	12
opiekunki dziecięce	0	5	5
opiekunowie osoby starszej lub z niepełnosprawnością	1	10	11
optycy i pracownicy wytwarzający protezy	0	1	1
piekarze	0	17	17
pomoce kuchenne	0	1	1
pracownicy administracyjni i biurowi	0	1	1
pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	0	8	8
pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	1	0	1

Zawód według Barometru zawodów	Liczba powiatów, w których prognozowany jest duży deficyt	Liczba powiatów, w których prognozowany jest deficyt	Razem
pracownicy ochrony fizycznej	0	3	3
pracownicy poligraficzni	0	2	2
pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie	0	12	12
pracownicy służb mundurowych	1	11	12
pracownicy usług kosmetycznych	0	4	4
przetwórcy mięsa i ryb	0	4	4
psycholodzy i terapeuci	3	18	21
robotnicy budowlani	0	11	11
robotnicy leśni	0	1	1
robotnicy obróbki drewna i stolarze	0	7	7
spawacze	1	17	18
specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży	0	3	3
spedytorzy i logistycy	0	2	2
sprzedawcy i kasjerzy	0	4	4
ślusarze	0	12	12
tapicerzy	0	2	2
technicy budownictwa	0	1	1
technicy mechanicy	0	2	2
weterynarze	0	1	1

Źródło: opracowanie własne WUP Kraków.

Należy mieć na uwadze, że samo ukończenie kształcenia w danym zawodzie nie stanowi gwarancji zatrudnienia. W praktyce często okazuje się, że kandydaci nie spełniają wymagań pracodawców, tj.:

- nie posiadają wymaganego doświadczenia zawodowego,
- nie posiadają wymaganych uprawnień (np. prawa jazdy kat. C+E w przypadku kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, czy SEP w zawodzie elektryka),
- wykazują braki w zakresie wiedzy fachowej, umiejętności praktycznych oraz kompetencji miękkich.

Niedobory kadrowe na rynku są również konsekwencją nietrafionych decyzji edukacyjnych. Część absolwentów, mimo posiadania wymaganych kwalifikacji, po zakończeniu nauki nie decyduje się na podjęcie pracy w wyuczonym zawodzie.

Według ekspertów, podstawową przyczyną deficytów kadrowych jest zbyt mała liczba osób przygotowanych do pracy w określonych profesjach. Kolejnym czynnikiem jest niespełnienie przez kandydatów wymagań stawianych przez pracodawców. Na trzecim miejscu wymienia się niedopasowanie warunków oferowanych przez firmy do oczekiwań potencjalnych pracowników. Największe trudności rekrutacyjne dotyczą stanowisk wymagających pracy

zmianowej, szczególnie na obszarach o ograniczonym dostępie do transportu publicznego. Trudności te występują także w zawodach związanych z pracą w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia oraz tam, gdzie poziom wynagrodzeń pozostaje niski.

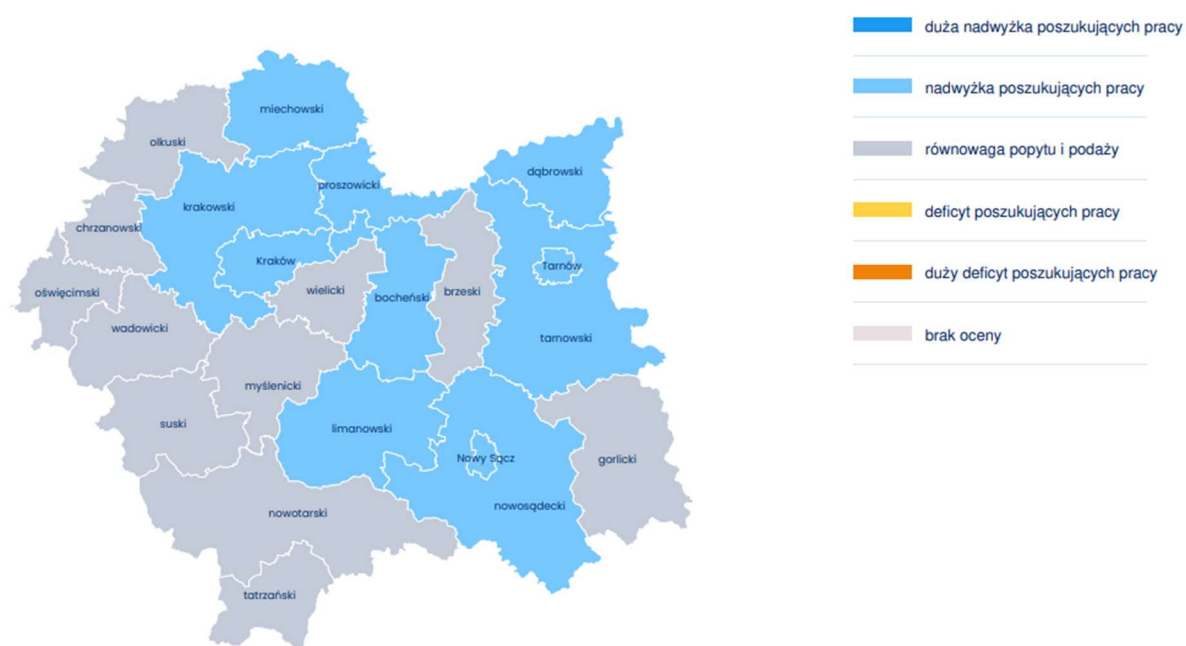
ZAWODY NADWYŻKOWE

W 2026 roku, w skali całego województwa, nadwyżka osób poszukujących zatrudnienia prognozowana jest wyłącznie w zawodzie technika ekonomisty (w 11 powiatach). Taki stan rzeczy jest konsekwencją dużej liczby absolwentów kierunków ekonomicznych, którzy konkurują o ograniczone miejsca pracy. W celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie wiele osób decyduje się na podniesienie kompetencji oraz podejmowanie pracy w zawodach pokrewnych (np. w branży finansowej), co sprawia, że nie zasilają oni rejestrów osób bezrobotnych.

Mapa 5. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców w 2026 roku – ekonomiści

Prognoza na 2026, Małopolskie

Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - technicy ekonomiści



Źródło: barometrzzawodow.pl

Dodatkowo w 2026 roku prognozowane są lokalne nadwyżki pracowników w 18 zawodach, jednak ich występowanie nie będzie miało istotnego wpływu na sytuację na rynku pracy w skali całego województwa.

Tabela 4. Powiaty, w których prognozowana jest w 2026 roku nadwyżka pracowników – zawody z Barometru, w których uwzględnione były zawody szkolne

Nazwa zawodu	Liczba powiatów	Powiaty
technicy ekonomiści	11	bocheński, dąbrowski, Kraków, krakowski, limanowski, miechowski, Nowy Sącz, nowosądecki, proszowicki, tarnowski, Tarnów
technicy informatycy	8	bocheński, gorlicki, Kraków, krakowski, miechowski, myślenicki, Nowy Sącz, nowotarski
pracownicy administracyjni i biurowi	5	bocheński, gorlicki, Kraków, proszowicki, wielicki
pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	4	gorlicki, nowosądecki, nowotarski, proszowicki
pracownicy poczty	3	bocheński, limanowski, nowosądecki
specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży	2	myślenicki, nowosądecki
technicy budownictwa	2	Nowy Sącz, tatrzański
technologzy żywności i żywienia	2	bocheński, nowosądecki
pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej	2	gorlicki, nowotarski
sprzedawcy i kasjerzy	1	dąbrowski
pracownicy służb mundurowych	1	pracownicy służb mundurowych
geodeci i kartografowie	1	geodeci i kartografowie
specjaliści rolnictwa i leśnictwa	1	nowosądecki
rolnicy i hodowcy	1	nowosądecki
pomoce kuchenne	1	bocheński
fotografowie	1	nowosądecki
floryści	1	Kraków
gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy	1	nowosądecki

Źródło: opracowanie własne WUP Kraków

Wśród najczęstszych przyczyn nadwyżek wskazywano:

- nadmierną liczę osób kończących kształcenie w określonych zawodach w stosunku do realnych potrzeb lokalnego rynku pracy,
- wybór kierunków cieszących się dużą popularnością, postrzeganych jako łatwo dostępne lub niewymagające, co sprzyja szybkiemu uzyskaniu kwalifikacji,
- niedostateczny poziom kompetencji i umiejętności praktycznych absolwentów najbardziej obleganych kierunków,
- dużą liczbę osób poszukujących pracy wynikającą z niskich wymagań stawianych przez pracodawców,
- dużą liczbę kandydatów na rynku pracy wynikającą z relatywnie niskich wymagań rekrutacyjnych,

- brak bądź ograniczoną liczbę ofert zatrudnienia w danym zawodzie,
- konieczność dalszego podnoszenia kwalifikacji, zdobywania doświadczenia zawodowego lub podejmowania pracy w profesjach pokrewnych,
- postępującą automatyzację, rozwój sztucznej inteligencji oraz nowoczesnych technologii, które ograniczają zapotrzebowanie na część zawodów i wpływają na zmiany w strukturze zatrudnienia.

ZMIANA PROGNOZ NA PRZESTRZENI LAT

Prognozy obejmujące wszystkie powiaty województwa małopolskiego dostępne są od 2011 roku. W latach 2011–2026 sytuacja na rynku pracy w poszczególnych zawodach uległa zmianom. Można jednak wyodrębnić grupę profesji, które w prognozach wieloletnich wielokrotnie klasyfikowane były jako deficytowe, co wskazuje na ich trwałe niedobór na regionalnym rynku pracy. Do zawodów trwale deficytowych w Małopolsce należą zawody wskazane w poniższej tabeli.

Tabela 5. Zawody najdłużej utrzymujące się w deficycie – zawody z Barometru zawodów, w których uwzględnione były zawody szkolne

Zawód wg Barometru zawodów	Liczba prognoz, w których zawód znajdował się w deficycie	Od kiedy w deficycie	Klasyfikacja zawodu w prognozie na 2026 rok
fizjoterapeuci i masażyści	8	od 2018 roku (z wyjątkiem roku 2024, gdy był w równowadze)	deficyt
psycholodzy i terapeuci	6	od 2021 roku	deficyt
opiekunowie osoby starszej lub z niepełnosprawnością	9	od 2018 roku	deficyt
magazynierzy	7	od 2019 roku	deficyt
betoniarze i zbrojarze	7	od 2017 roku (z wyjątkiem lat 2021, 2022, 2025, gdy był w równowadze)	deficyt
cieśle i stolarze budowlani	10	od 2017 roku	deficyt
robotnicy budowlani	9	od 2017 roku (z wyjątkiem roku 2021, gdy był w równowadze)	deficyt
dekarze i blacharze budowlani	10	od 2017 roku	deficyt
monterzy instalacji budowlanych	10	od 2017 roku	deficyt
operatorzy obrabiarek skrawających	8	od 2017 roku (z wyjątkiem lat 2023, 2024, gdy był w równowadze)	deficyt
mechanicy pojazdów samochodowych	10	od 2017 roku	deficyt
piekarze	9	od 2017 roku (z wyjątkiem roku 2022, gdy był w równowadze)	deficyt

Zawód wg Barometru zawodów	Liczba prognoz, w których zawód znajdował się w deficycie	Od kiedy w deficycie	Klasyfikacja zawodu w prognozie na 2026 rok
operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	10	od 2017 roku	deficyt
spawacze	11	od 2017 roku	deficyt
kierowcy samochodów ciężarowych	10	od 2015 roku	deficyt
murarze i tynkarze	10	od 2017 roku	deficyt
blacharze i lakiernicy samochodowi	7	od 2016 roku (z wyjątkiem lat 2021–2024, gdy był w równowadze)	deficyt
pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie	9	od 2018 roku	deficyt
elektrycy i energetycy	9	od 2018 roku	deficyt

Źródło: opracowanie własne WUP Kraków

Od początku realizacji Barometru zawodów w Małopolsce sytuacja zawodów nadwyżkowych miała charakter stopniowo wygasający. W pierwszych edycjach badania zauważalne były nadwyżki pracowników głównie w zawodach o charakterze ogólnym oraz biurowo-administracyjnym, a także w niektórych kierunkach humanistycznych i społecznych. Wynikało to z dużej liczby osób poszukujących pracy przy jednocześnie ograniczonym zapotrzebowaniu pracodawców. Po 2020 roku zawody nadwyżkowe stały się zjawiskiem marginalnym, a w prognozie na 2025 rok nie wskazano żadnego zawodu nadwyżkowego. W 2026 roku eksperci wskazują jeden zawód nadwyżkowy – technik ekonomista, który prognozowany jest w nadwyżce od 2011 roku, z wyjątkiem prognozy zeszłorocznej.

Barometr zawodów jest krótkoterminową prognozą, więc powinien być wykorzystywany do planowania kierunków kształcenia jedynie pomocniczo. Na pewno stanowi cenne źródło informacji dla absolwentów kończących naukę, pokazując im:

- jak wyglądają perspektywy znalezienia pracy w ich zawodzie w różnych częściach województwa i kraju,
- jakie zawody są poszukiwane w ich powiecie czy też w innych powiatach, co może być podpowiedzią do decyzji o potrzebie zdobycia dodatkowych kwalifikacji lub uprawnień, czy też poszukiwania pracy w zawodach pokrewnych.

4. POTENCJAŁ SZKÓŁ W ODNIESIENIU DO POTRZEB REGIONALNEGO RYNKU PRACY – WYBRANE PRZYKŁADY

Poniżej został przedstawiony potencjał małopolskich szkół kształcących zawodowo w odniesieniu do zapotrzebowania na pracowników w ujęciu statystycznym. Pod uwagę wzięto następujące dane:

- zawody szkolne najdłużej utrzymujące się w deficycie – wskazane w podrozdziale 3 Rynek pracy w Małopolsce – zapotrzebowanie na pracowników,
- prognozowane zapotrzebowanie na pracowników (dane z lat 2021–2025) publikowane w Monitorze Polskim w formie obwieszczenia Ministra Edukacji i Nauki w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy.

Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy obejmuje wykazy zawodów, dla których prognozowane jest *istotne zapotrzebowanie*, w tym *szczególnie istotne* i *umiarkowane*.

W latach 2021, 2022, 2023 i 2024 lista zawodów o *istotnym zapotrzebowaniu* na pracowników w województwie małopolskim była długa i stanowiła jednolity wykaz wysokiego priorytetu na poziomie regionalnym.

- Prognoza 2021: wykaz obejmował łącznie 90 zawodów.
- Prognoza 2022: wykaz obejmował łącznie 91 zawodów.
- Prognoza 2023: wykaz obejmował łącznie 89 zawodów.
- Prognoza 2024: wykaz obejmował łącznie 97 zawodów.

W tych latach w kategorii *istotne zapotrzebowanie* znajdowały się zarówno podstawowe zawody rzemieślnicze, jak i zawody zaawansowane pod względem technicznym, w tym wiele zawodów, które później zostały wyróżnione jako *szczególnie istotne*.

W prognozie z 2025 lista zawodów o wysokim priorytecie została podzielona na dwie kategorie: *istotne zapotrzebowanie* oraz *szczególnie istotne zapotrzebowanie*. Lista *istotne zapotrzebowanie* została zredukowana do 48 zawodów, ponieważ 36 zawodów zostało przeniesionych do nowej kategorii *szczególnie istotne zapotrzebowanie*. Ta zmiana kategoryzacji odzwierciedla dążenie do bardziej precyzyjnego określenia priorytetów, wydzielając te zawody, których nauczanie jest najbardziej krytyczne dla rozwoju państwa i regionu.

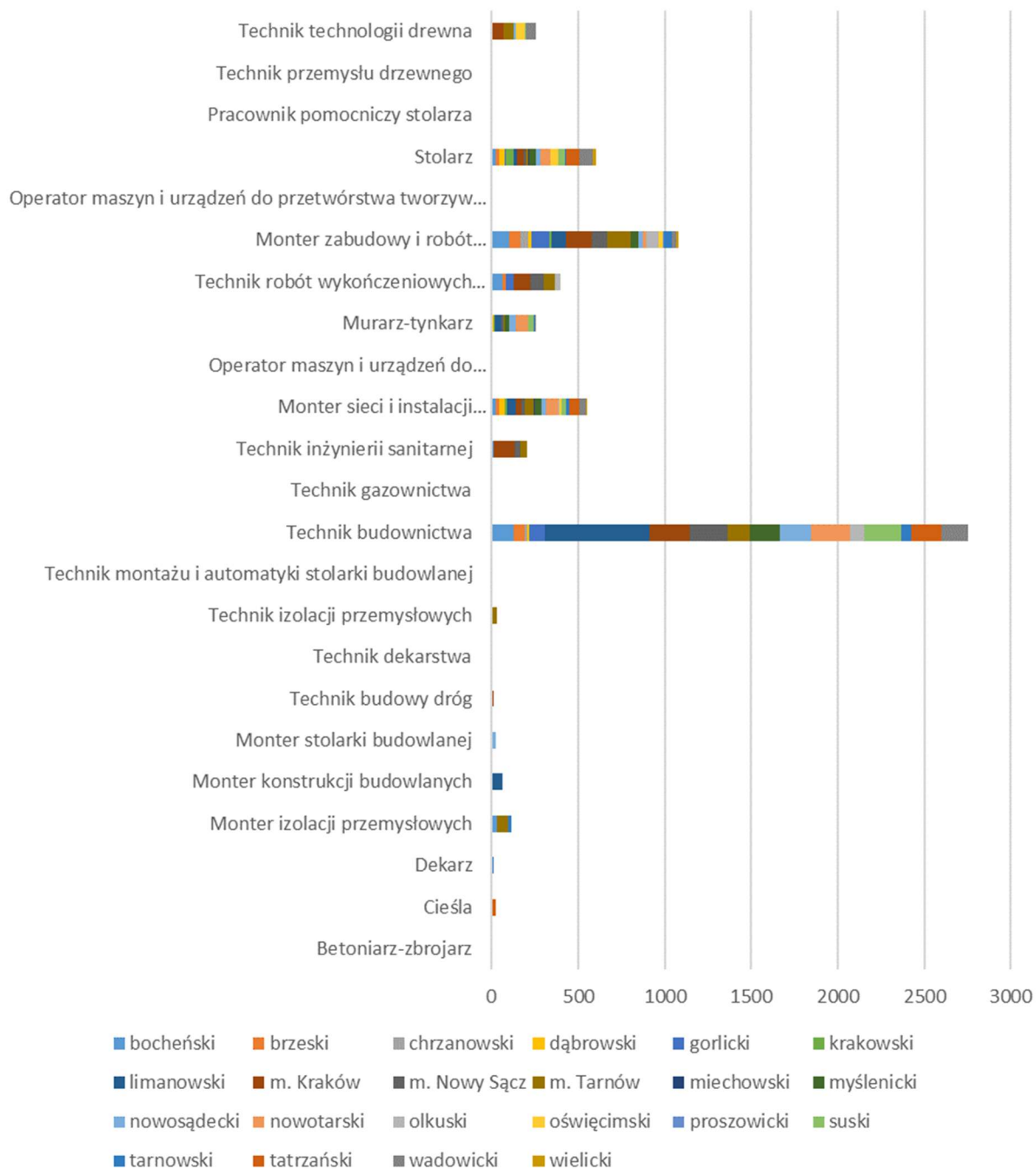
Poniżej znajduje się lista zawodów 2021–2025, które konsekwentnie są uznawane za kluczowe dla województwa małopolskiego, niezależnie od metodologii prognozowania.

1. Automatyk
2. Betoniarz-zbrojarz
3. Cieśla
4. Dekarz
5. Elektromechanik
6. Elektryk
7. Kierowca mechanik

8. Mechanik-monter maszyn i urządzeń
9. Mechatronik
10. Monter izolacji przemysłowych
11. Monter konstrukcji budowlanych
12. Monter nawierzchni kolejowej
13. Monter stolarki budowlanej
14. Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych
15. Operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych
16. Operator obrabiarek skrawających
17. Opiekun osoby starszej
18. Opiekun w domu pomocy społecznej
19. Technik automatyk
20. Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym
21. Technik budowy dróg
22. Technik dekarstwa
23. Technik elektroenergetyk transportu szynowego
24. Technik elektryk
25. Technik energetyk
26. Technik izolacji przemysłowych
27. Technik mechanik
28. Technik mechatronik
29. Technik montażu i automatyki stolarki budowlanej
30. Technik robotyk
31. Technik spawalnictwa
32. Technik transportu kolejowego

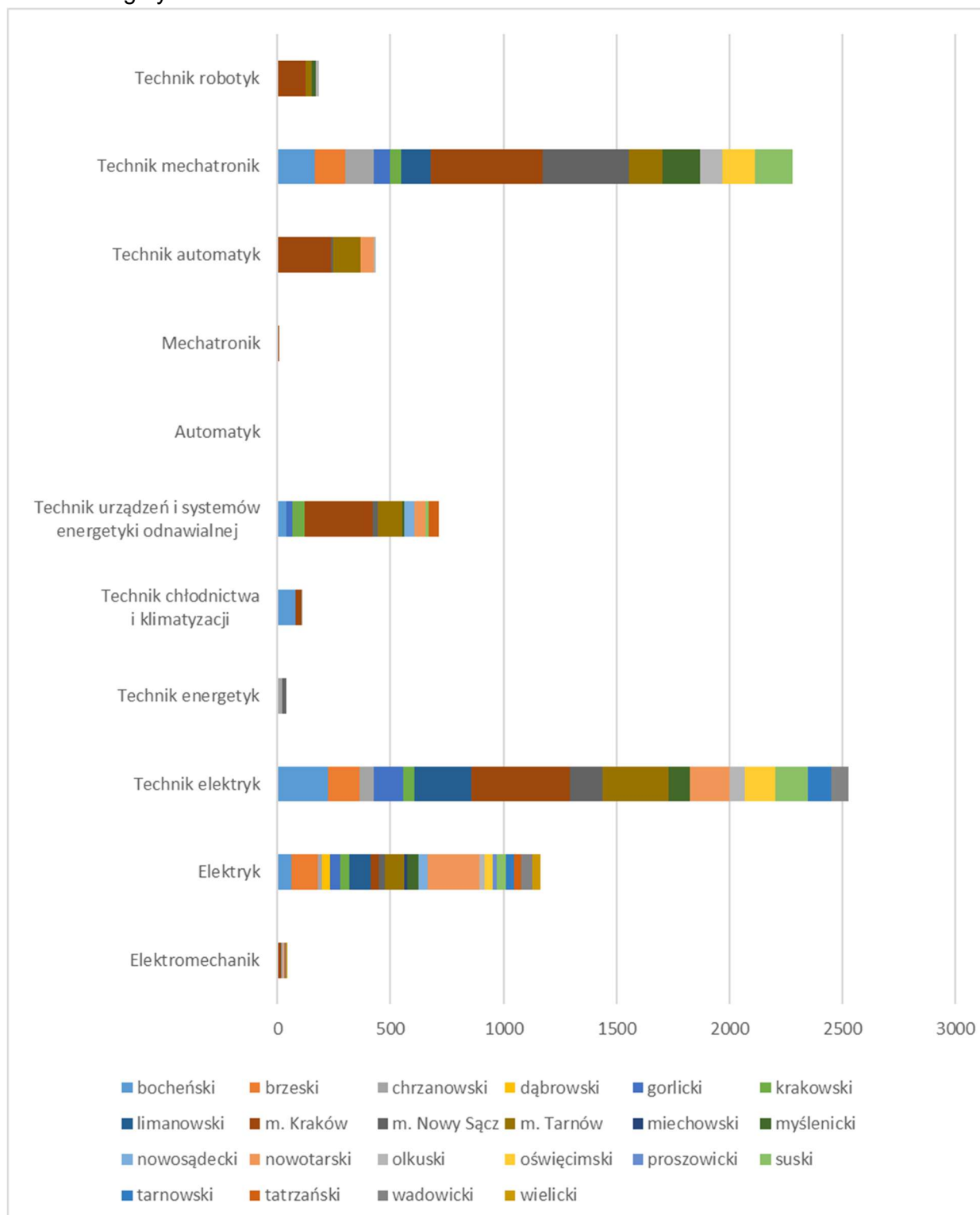
W sumie 32 zawody w województwie małopolskim utrzymały swój status najwyższego priorytetu (przechodząc z kategorii *istotne* do *szczególnie istotne* lub utrzymując ten sam wysoki status) w całym pięcioletnim okresie (2021–2025).

Wykres 62. Liczba uczniów kształcących się w zawodach deficytowych (Barometr zawodów oraz Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej) w Małopolsce – branże budowlana oraz drzewno-meblarska



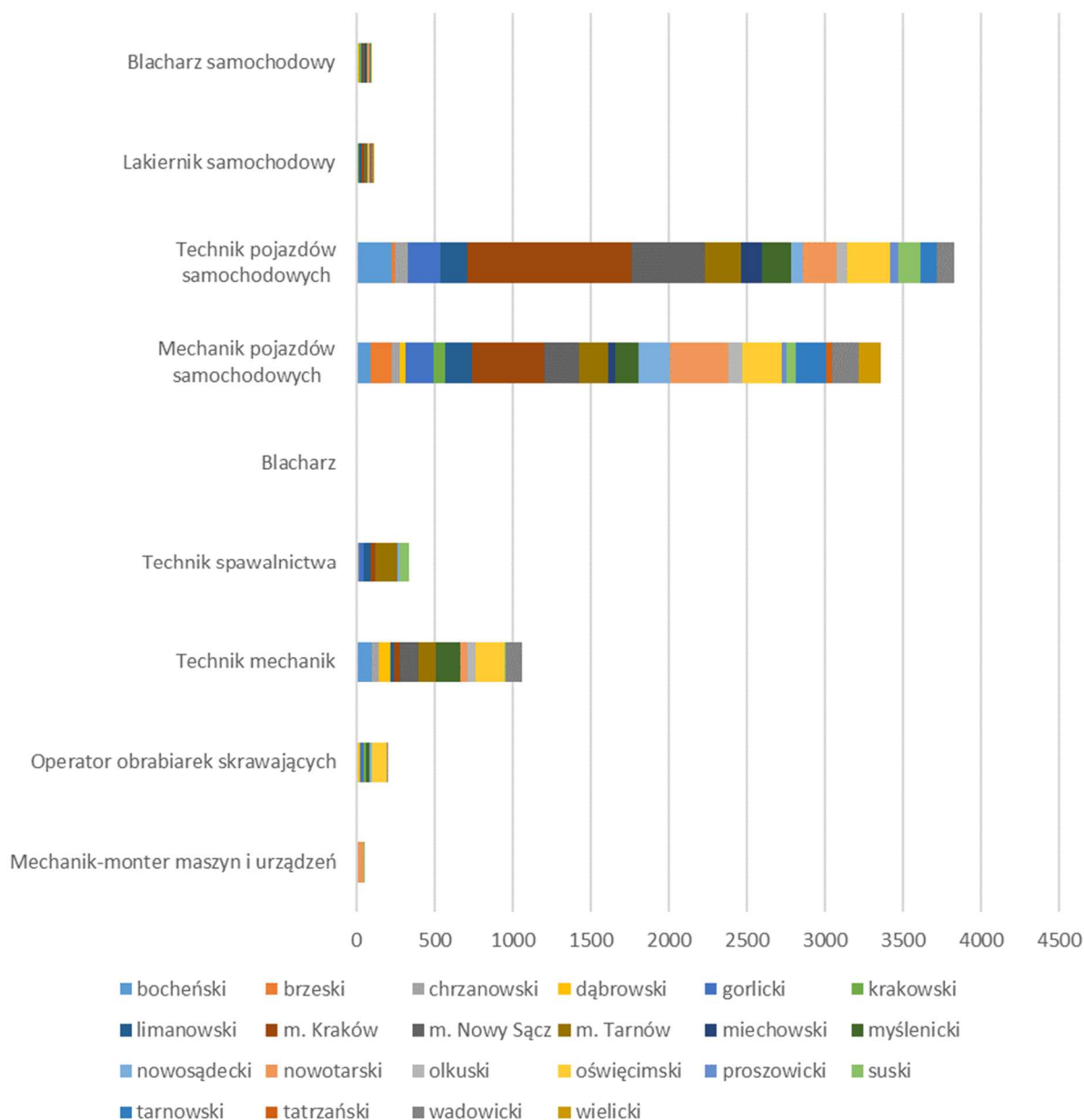
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Barometru Zawodów oraz Obwieszczenia Ministra Edukacji Narodowej.

Wykres 63. Liczba uczniów kształcących się w zawodach deficytowych (Barometr zawodów oraz Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej) w Małopolsce – branże elektroenergetyczna oraz elektroniczno-mechatroniczna



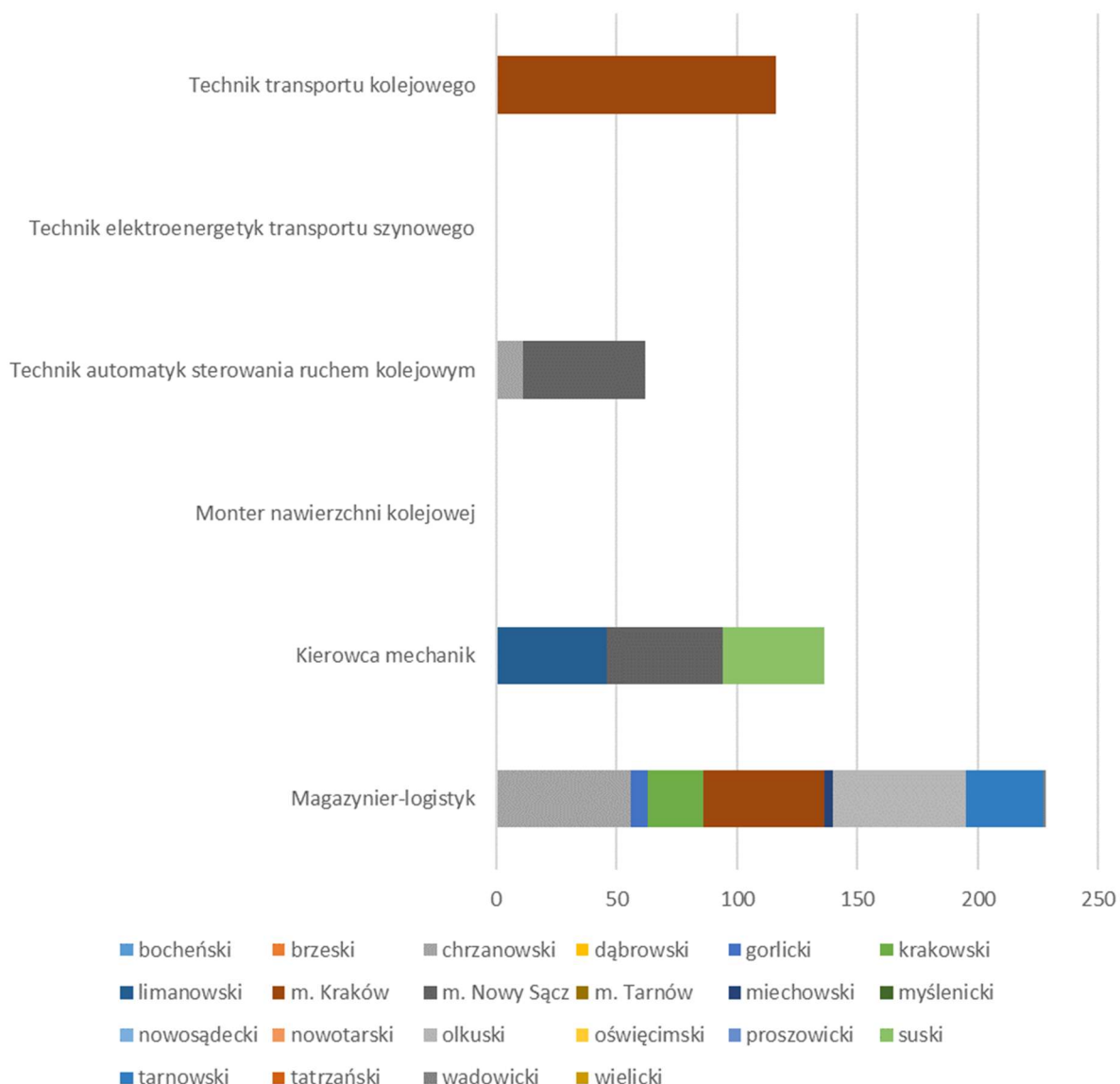
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Barometru Zawodów oraz Obwieszczenia Ministra Edukacji Narodowej

Wykres 64. Liczba uczniów kształcących się w zawodach deficytowych (Barometr zawodów oraz Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej) w Małopolsce – branże mechaniczna oraz motoryzacyjna



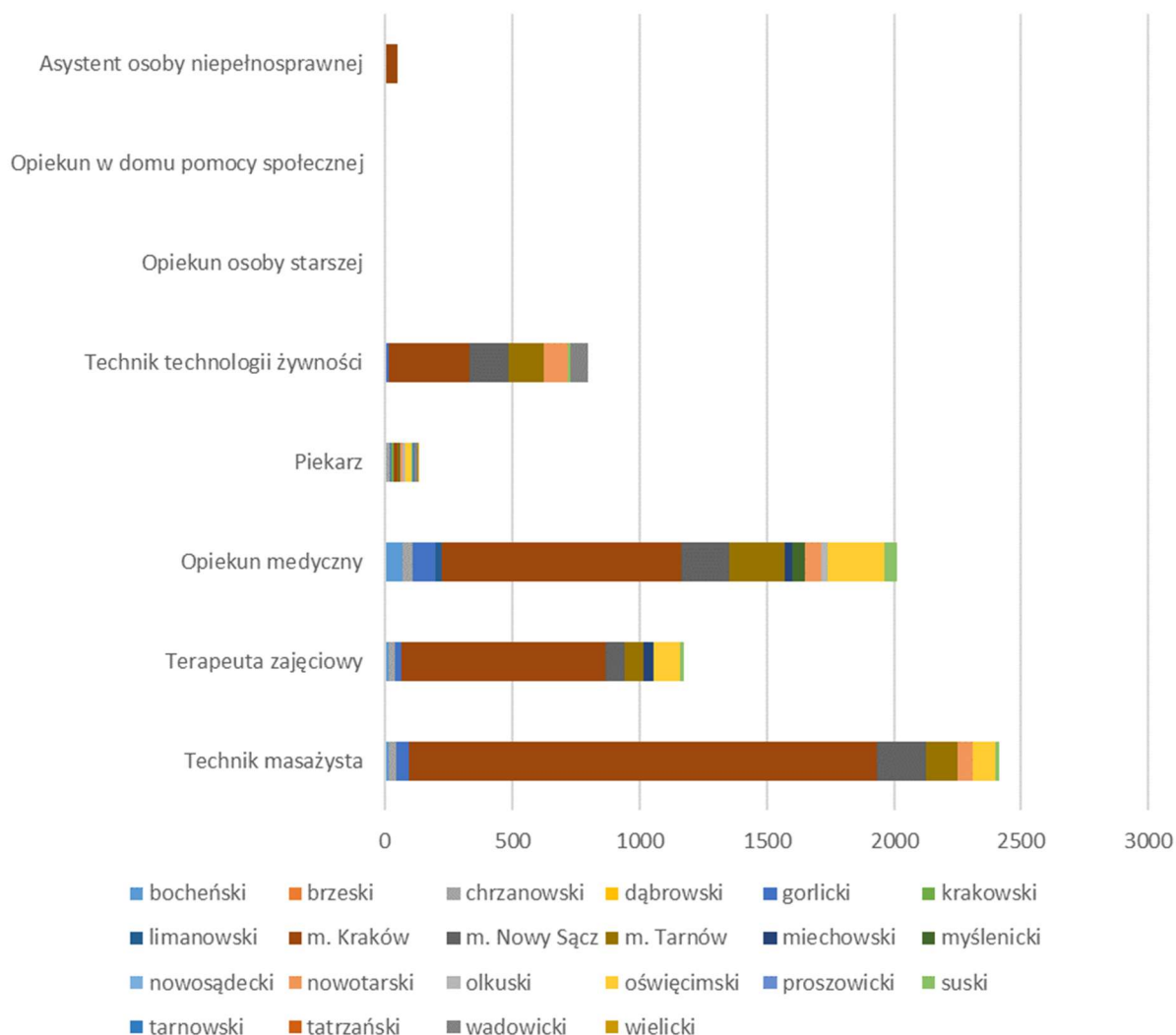
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Barometru Zawodów oraz Obwieszczenia Ministra Edukacji Narodowej.

Wykres 65. Liczba uczniów kształcących się w zawodach deficytowych (Barometr zawodów oraz Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej) w Małopolsce – branży spedycyjno-logistyczna, transportu drogowego oraz kolejowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Barometru Zawodów oraz Obwieszczenia Ministra Edukacji Narodowej

Wykres 66. Liczba uczniów kształcących się w zawodach deficytowych (Barometr zawodów oraz Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej) w Małopolsce – branża opieki zdrowotnej, pomocy społecznej oraz spożywcza



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Barometru Zawodów oraz Obwieszczenia Ministra Edukacji Narodowej

Analiza danych dotyczących kształcenia w zawodach deficytowych w województwie małopolskim wskazuje, że system szkolnictwa zawodowego posiada znaczący potencjał kształcenia, jednak jego struktura nie w pełni odpowiada potrzebom regionalnego rynku pracy. W analizowanych zawodach deficytowych kształcą się łącznie ponad 30 tys. uczniów, przy czym najwięcej z nich uczy się w największych ośrodkach miejskich regionu, przede wszystkim w Krakowie, Tarnowie i Nowym Sączu, a także w powiatach krakowskim, nowosądeckim i oświęcimskim. Jednocześnie widoczna jest bardzo silna koncentracja uczniów w kilku najpopularniejszych zawodach. Największą liczbę uczniów odnotowuje się w zawodach związanych z branżą motoryzacyjną, budowlaną oraz elektryczno-techniczną, takich jak: technik pojazdów samochodowych, mechanik pojazdów samochodowych, technik budownictwa, technik elektryk, technik mechatronik i elektryk. Bardzo wielu uczniów wybiera także zawody z obszaru usług medycznych i opiekuńczych takie jak technik masażysta i opiekun medyczny.

Jednocześnie analiza pokazuje, że część zawodów identyfikowanych jako deficytowe nie jest obecnie nauczana w szkołach lub, że liczba uczniów kształcących się w tych kierunkach jest bardzo niewielka. Dotyczy to m.in. takich zawodów jak: technik dekarstwa, technik gazownictwa, technik montażu i automatyki stolarki budowlanej, operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych, operator maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych, technik przemysłu drzewnego i niektóre zawody związane z transportem kolejowym. W wielu przypadkach nikt nie kształci się w tych zawodach lub liczba uczniów jest symboliczna, co może oznaczać ograniczoną zdolność systemu edukacji do reagowania na realne potrzeby gospodarki w tych obszarach.

Zjawisko to należy analizować również w szerszym kontekście struktury kształcenia zawodowego w regionie – co zaznaczone zostało w Rozdziale I. W województwie małopolskim do szkół prowadzących kształcenie zawodowe uczęszcza ponad 100 tys. uczniów, z czego zdecydowana większość uczy się zawodu związanego z niewielką liczbą popularnych kierunków. W szkołach branżowych I stopnia aż 84% wszystkich uczniów kształci się w dziesięciu najpopularniejszych zawodach, które są obecne niemal we wszystkich powiatach regionu. Podobne zjawisko występuje w technikach, gdzie 60% uczniów również wybiera dziesięć spośród oferowanych zawodów. Taka koncentracja powoduje, że system kształcenia zawodowego jest stosunkowo dobrze przygotowany do dostarczania kadr w kilku dominujących obszarach, natomiast w innych – mimo występujących niedoborów na rynku pracy – oferta edukacyjna pozostaje ograniczona.

W rezultacie można stwierdzić, że małopolski system szkolnictwa zawodowego posiada dużą skalę i potencjał kształcenia, jednak jego struktura kierunkowa nie w pełni odpowiada strukturze zapotrzebowania rynku pracy. Nadreprezentacja uczniów w wybranych popularnych zawodach współwystępuje z brakiem kształcenia w części zawodów deficytowych, co może w przyszłości pogłębiać niedobory kadrowe w niektórych branżach, zwłaszcza w sektorach infrastrukturalnych, przemysłowych oraz w wybranych specjalizacjach budowlanych. Wskazuje to na potrzebę dalszego wzmocnienia mechanizmów koordynacji systemu edukacji z potrzebami gospodarki regionu, w szczególności poprzez rozwijanie oferty kształcenia w zawodach o wysokim znaczeniu dla rynku pracy oraz wzmocnienie współpracy szkół z pracodawcami i instytucjami rynku pracy.

5. WYZWANIA ZWIĄZANE Z DORADZTWE M ZAWODOWYM

Doradztwo edukacyjno-zawodowe stanowi jeden z kluczowych elementów współczesnego systemu edukacji, pełniąc istotną funkcję we wspieraniu uczniów w podejmowaniu świadomych i racjonalnych decyzji dotyczących dalszej ścieżki kształcenia oraz przyszłej aktywności zawodowej. W warunkach dynamicznych przemian społecznych, technologicznych i gospodarczych, a także w obliczu coraz bardziej złożonego i niestabilnego rynku pracy, znaczenie profesjonalnego doradztwa systematycznie rośnie.

Wybory edukacyjne podejmowane na wczesnych etapach kształcenia mają wpływ na indywidualne ścieżki edukacyjno-zawodowe młodych ludzi oraz na funkcjonowanie całego systemu edukacji i rynku pracy. Skuteczne doradztwo edukacyjno-zawodowe może istotnie ograniczać ryzyko nietrafionych decyzji edukacyjnych, przedwczesnego opuszczania systemu edukacji, a w dalszej perspektywie również bezrobocia młodych osób oraz niedopasowania kompetencji do potrzeb gospodarki.

Doradztwo należy postrzegać nie tylko jako formę indywidualnego wsparcia ucznia, lecz także jako ważne narzędzie zarządzania systemem edukacji, sprzyjające jego większej efektywności i spójności (European Commission, 2025a).

Coraz częściej podkreśla się, że tradycyjnie rozumiane doradztwo edukacyjno-zawodowe, skupiające się głównie na wsparciu ucznia w jednorazowym wyborze dalszej ścieżki kształcenia lub zawodu, nie odpowiada już w pełni na wyzwania współczesnego świata pracy. Wyniki badań, prowadzonych przez OECD nad funkcjonowaniem doradztwa w systemach edukacyjnych różnych krajów, jednoznacznie wskazują, że obecne modele wsparcia są niewystarczające. Wyraźnie widać potrzebę zmiany paradygmatu funkcjonowania doradztwa w systemie edukacji – z modelu skoncentrowanego na jednorazowej decyzji edukacyjno-zawodowej – na model edukacji karierowej (European Training Foundation, 2024). Konieczna jest zmiana polegająca na skupieniu się przede wszystkim na kształtowaniu kompetencji, które pozwolą uczniowi świadomie i elastycznie budować własną karierę w długiej perspektywie, krytycznie oceniać możliwe ścieżki oraz gotowość do uczenia się przez całe życie (European Commission, 2025b).

Istotnym elementem doradztwa jest także integracja treści związanych z planowaniem kariery z nauczaniem przedmiotowym. Nauczyciele poszczególnych przedmiotów, poprzez odwoływanie się do praktycznych zastosowań przekazywanej wiedzy, mogą wspierać uczniów w rozumieniu, jak konkretne obszary wiedzy i umiejętności przekładają się na różnorodne możliwości edukacyjne i zawodowe. Takie podejście pozwala uczniom lepiej dostrzec sens uczenia się, zrozumieć powiązania pomiędzy przedmiotami szkolnymi a realiami rynku pracy oraz budować świadomość, że rozwój kariery jest procesem długofalowym, opartym na stopniowym gromadzeniu kompetencji.

W polskim systemie oświaty doradztwo edukacyjno-zawodowe posiada formalne umocowanie prawne i powinno być realizowane na wszystkich etapach kształcenia w sposób dostosowany do wieku, możliwości rozwojowych oraz potrzeb uczniów (MEN, 2019). W ostatnich latach widoczny jest stopniowy wzrost świadomości znaczenia doradztwa oraz poprawa jego dostępności w szkołach (wynika to m.in. ze wzrostu świadomości dotyczącej znaczenia doradztwa oraz włączenia zajęć doradczych do podstawy programowej w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych).

Odsetek szkół w Małopolsce podających, że zatrudniają doradcę zawodowego, tj. nauczyciela posiadającego kwalifikacje z doradztwa zawodowego, wynosi ponad 90% (W. Pochwała,

M. Węgrzyn, 2026). Coraz więcej placówek deklaruje prowadzenie działań doradczych, a uczniowie częściej uczestniczą w zajęciach związanych z planowaniem ścieżki edukacyjno-zawodowej. Jednocześnie system doradztwa edukacyjno-zawodowego pozostaje silnie zróżnicowany pod względem jakości, zakresu i skuteczności podejmowanych działań. Rzeczywisty poziom wsparcia, jakie otrzymują uczniowie, w dużej mierze zależy od typu szkoły, jej lokalizacji, zaplecza organizacyjnego oraz dostępnych zasobów kadrowych i finansowych. W wielu szkołach zadania z zakresu doradztwa realizowane są przez nauczycieli innych przedmiotów, pedagogów szkolnych lub psychologów, którzy łączą tę funkcję z licznymi obowiązkami dydaktycznymi i wychowawczymi – deklaruje tak 97% doradców zawodowych w Małopolsce (W. Pochwała, M. Węgrzyn, 2026).

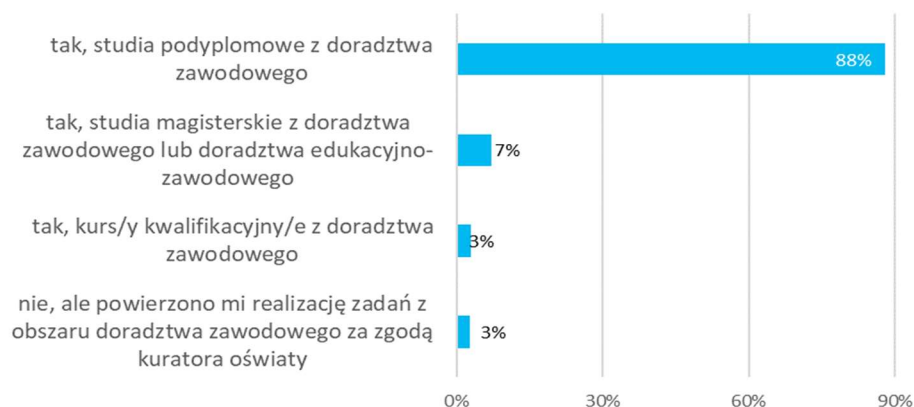
Wykres 67. Czy osoba pracująca jako doradca zawodowy jest zatrudniona również na innym stanowisku?



Źródło: W. Pochwała, M. Węgrzyn. (2026). *Analiza funkcjonowania doradztwa zawodowego w szkołach*. UMWM. Kraków.

Brakuje wystarczającej liczby etatowych, wyspecjalizowanych doradców zawodowych, co znacząco ogranicza możliwość prowadzenia pogłębionej, systematycznej i indywidualnej pracy z uczniem.

Wykres 68. Czy ma Pan/i kwalifikacje z zakresu doradztwa zawodowego?

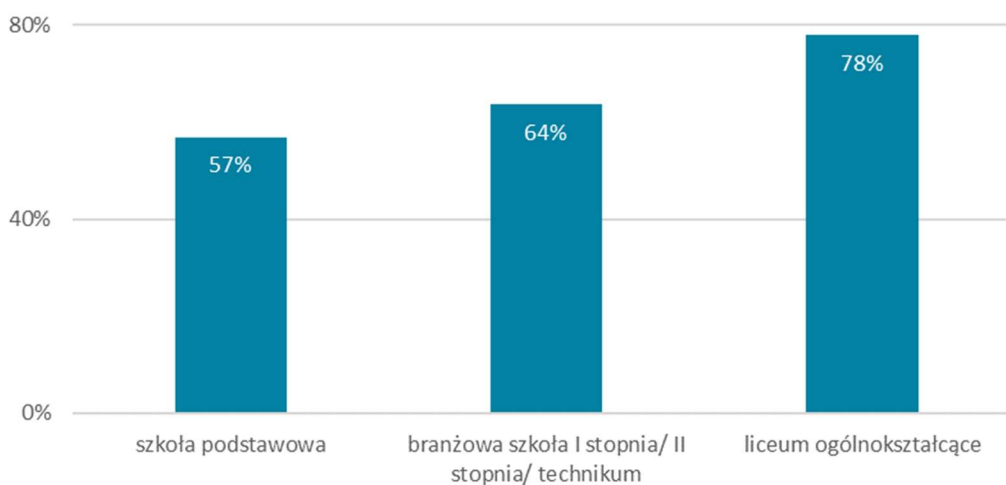


Źródło: W. Pochwała, M. Węgrzyn. (2026). *Analiza funkcjonowania doradztwa zawodowego w szkołach*. UMWM. Kraków.

Działania doradcze często realizowane są w minimalnym wymiarze godzinowym i skupiają się na przekazywaniu ogólnych informacji o systemie edukacji lub rynku pracy, bez pogłębionej diagnozy predyspozycji, zainteresowań i kompetencji uczniów. W konsekwencji doradztwo nie zawsze spełnia swoją funkcję jako realne wsparcie procesu podejmowania decyzji edukacyjnych i poznania mocnych i słabych stron, a jego wpływ na ostateczne wybory uczniów bywa ograniczony.

Dominującą formą realizacji doradztwa pozostają zajęcia grupowe, prowadzone w formie lekcji wychowawczych, warsztatów klasowych lub spotkań informacyjnych dla całych roczników (UMWM, 2024). Choć takie rozwiązania pozwalają dotrzeć do większej liczby uczniów przy ograniczonych zasobach kadrowych, nie sprzyjają one indywidualizacji wsparcia. Tymczasem uczniowie różnią się między sobą pod względem zainteresowań, aspiracji edukacyjnych, potencjału, sytuacji rodzinnej oraz poziomu wiedzy o rynku pracy. Brak indywidualnych rozmów sprawia, że proces planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej staje się niekiedy powierzchowny i fragmentaryczny. W efekcie doradztwo edukacyjno-zawodowe bywa postrzegane przez uczniów jako kolejny obowiązkowy element programu nauczania, a nie jako istotne wsparcie. Zajęcia doradcze często przegrywają w hierarchii szkolnych priorytetów z przedmiotami egzaminacyjnymi, dodatkowymi zajęciami przygotowującymi do egzaminu ósmoklasisty czy innymi formami wsparcia edukacyjnego (Ministerstwo Edukacji i Nauki, 2022a).

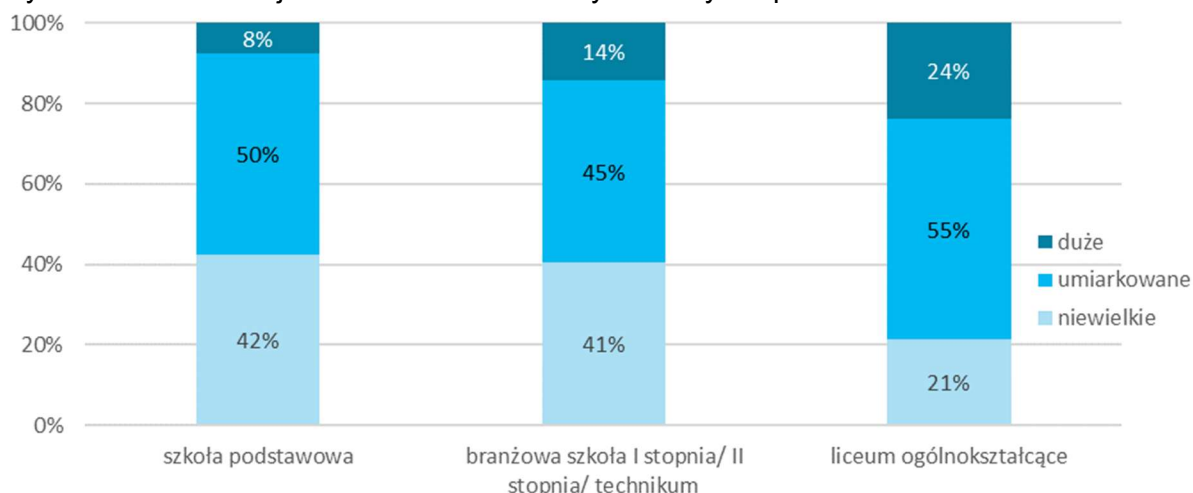
Wykres 69. Czy w ramach doradztwa zawodowego prowadzi Pan/i indywidualne spotkania dla uczniów?



Źródło: W. Pochwała, M. Węgrzyn. (2026). *Analiza funkcjonowania doradztwa zawodowego w szkołach*. UMWM. Kraków.

Większość doradców zawodowych deklaruje, że prowadzi zajęcia indywidualne (57% w szkołach podstawowych, 64% w szkołach zawodowych, 78% w liceach). Jednak z perspektywy odbiorcy ich dostępność jest niewielka. Jednym z dwóch najczęściej wymienianych problemów jest to, że zajęcia często traktowane są jako dodatkowe, łatwe do przesunięcia lub odwołania, a drugim – że uczniowie przekonani są o niskiej przydatności zajęć.

Wykres 70. Jak duże jest zainteresowanie indywidualnymi spotkaniami dla uczniów?



Źródło: W. Pochwała, M. Węgrzyn. (2026). *Analiza funkcjonowania doradztwa zawodowego w szkołach*. UMWM. Kraków.

Badania wskazują również, że uczniowie klas VII i VIII szkół podstawowych nie postrzegają doradztwa edukacyjno-zawodowego jako istotnego i priorytetowego elementu wsparcia w procesie planowania dalszej ścieżki edukacyjnej. Uczniowie deklarują, że doradztwo zawodowe jest mało widoczne w codziennym funkcjonowaniu szkoły, często realizowane „przy okazji” innych zajęć i nie zawsze odpowiada na ich realne pytania, wątpliwości oraz potrzeby decyzyjne. Niska ranga doradztwa edukacyjno-zawodowego w percepcji uczniów stanowi istotne wyzwanie dla całego systemu (CL Trends, 2025). Jednocześnie coraz wyraźniej widać, że problemem nie jest wyłącznie dostępność doradztwa, lecz także model jego realizacji, który w wielu przypadkach pozostaje oderwany od rzeczywistych doświadczeń uczniów oraz logiki współczesnych ścieżek kariery, charakteryzujących się zmiennością, nieciągłością i koniecznością wielokrotnego podejmowania decyzji w ciągu życia.

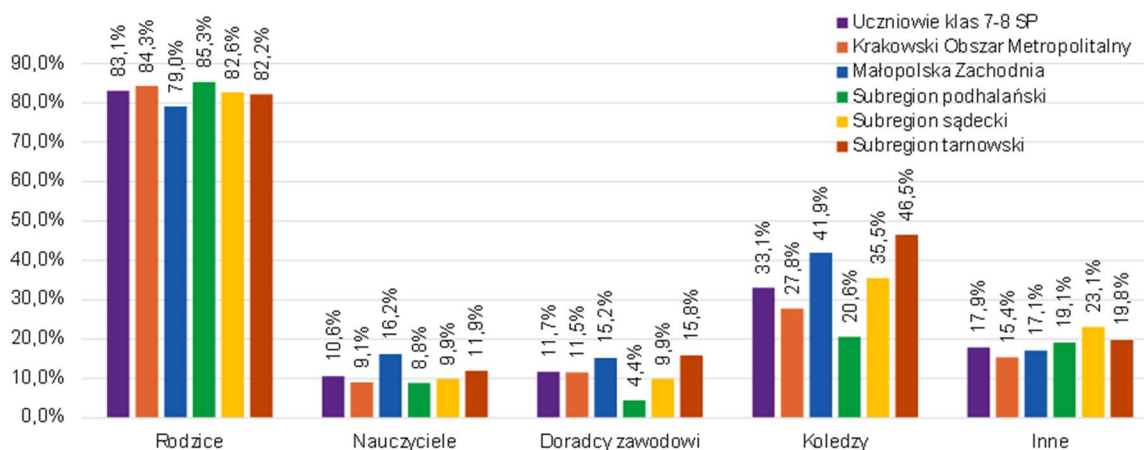
Istotnym wyzwaniem pozostaje również poziom przygotowania samych doradców do pracy w warunkach dynamicznych zmian społeczno-gospodarczych. Doradcy edukacyjno-zawodowi wskazują na potrzebę stałego podnoszenia kompetencji, szczególnie w zakresie nowoczesnych metod pracy, wykorzystania narzędzi cyfrowych, pracy indywidualnej z uczniem oraz aktualnej wiedzy o rynku pracy, nowych zawodach i trendach technologicznych. Brakuje systemowego wsparcia umożliwiającego regularną aktualizację tej wiedzy oraz wymianę doświadczeń pomiędzy doradcami.

Kolejnym istotnym ograniczeniem jest niewystarczająca współpraca szkół z otoczeniem społeczno-gospodarczym, w tym z pracodawcami, instytucjami rynku pracy oraz samorządami. Doradztwo rzadko ma charakter kompleksowy i długofalowy, obejmujący zarówno ucznia, jak i jego środowisko rodzinne. Tymczasem skuteczne planowanie ścieżki edukacyjno-zawodowej wymaga spójnych działań wielu podmiotów oraz dostarczania uczniom rzetelnych, aktualnych i praktycznych informacji (ORE, 2023).

Istotnym, a często niedostatecznie uwzględnianym elementem systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego, jest rola rodziców i opiekunów prawnych uczniów. Badania przeprowadzone w Małopolsce jednoznacznie wskazują, że to właśnie rodzice odgrywają kluczową rolę w procesie podejmowania decyzji edukacyjnych przez uczniów klas VII i VIII szkół podstawowych (UMWM, 2024). W wielu przypadkach decyzja o wyborze szkoły ponadpodstawowej nie jest autonomicznym wyborem ucznia, lecz rezultatem wspólnych

ustaleń lub decyzji podejmowanych głównie przez rodziców, zwłaszcza w rodzinach o silnie zakorzenionych aspiracjach ogólnokształcących i akademickich. Rodzice pełnią funkcję swoistego „filtra decyzyjnego”, przez który przechodzą informacje pozyskiwane przez ucznia w szkole, w tym także treści przekazywane w ramach doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Wykres 71. Czyjej rady zasięgałeś(-aś) / będziesz zasięgał(a) podejmując decyzję o wyborze szkoły?



Źródło: Badanie odbioru społecznego kształcenia zawodowego oraz pożądanych kierunków i metod jego promocji w Małopolsce, UMWM 2024.

Podejmując decyzję o wyborze szkoły, większość badanych uczniów zasięgała lub planuje zasięgnąć czyjejs rady – taką odpowiedź wskazało aż 71,6% respondentów. Zdecydowanie najczęściej uczniowie wskazywali na rodziców jako osoby, do których zwracają się po wsparcie i opinię (83,1%). Wynik ten podkreśla kluczową rolę rodziców w procesie podejmowania decyzji edukacyjnych przez młodych ludzi (UMWM, 2024).

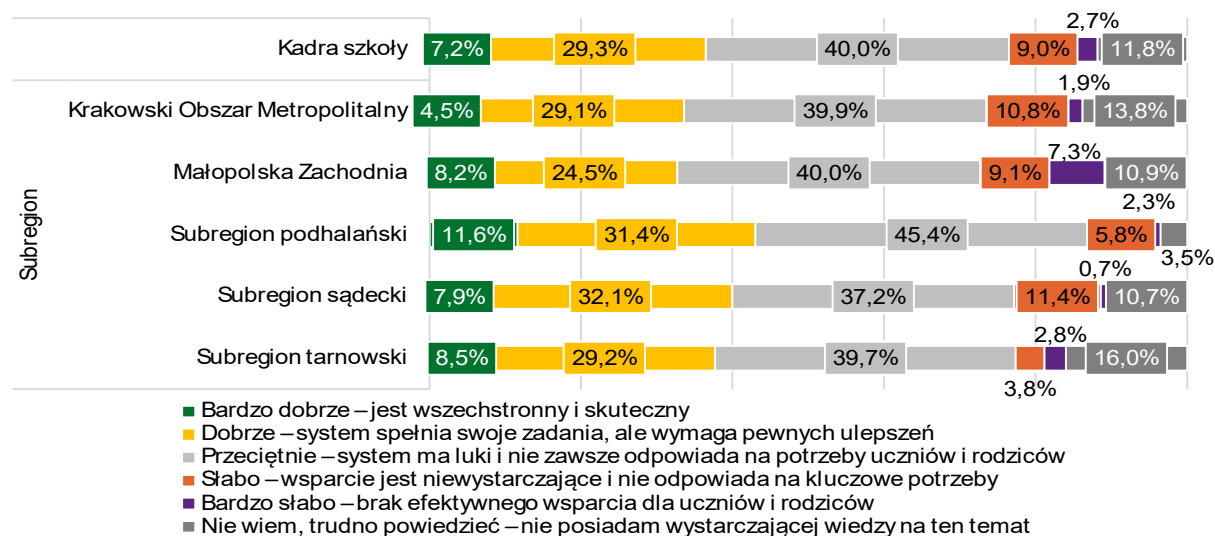
Oznacza to, że skuteczność działań doradczych jest w znacznym stopniu uzależniona od poziomu wiedzy, postaw i przekonań rodziców. Jednocześnie badania przeprowadzone w Małopolsce wskazują na niski poziom wiedzy rodziców na temat współczesnego systemu kształcenia zawodowego, jego struktury po reformach, możliwości kontynuacji nauki oraz realnych perspektyw zawodowych. Braki informacyjne po stronie rodziców sprzyjają utrwalaniu stereotypów, zgodnie z którymi kształcenie zawodowe jest postrzegane jako ścieżka o niższym prestiżu społecznym, wybierana głównie przez uczniów o słabszych wynikach w nauce. W konsekwencji nawet uczniowie zainteresowani praktycznym profilem kształcenia często rezygnują z wyboru szkoły zawodowej pod presją oczekiwań rodzinnych. Doradztwo edukacyjno-zawodowe, realizowane bez systematycznego włączania rodziców w ten proces, nie jest w stanie skutecznie przeciwdziałać tym mechanizmom (UMWM, 2024). Tymczasem bardzo mały odsetek doradców prowadzi zajęcia z rodzicami – najwięcej, bo 18% doradców, organizuje spotkania grupowe dla rodziców w szkołach zawodowych, – w szkołach podstawowych i liceach jest to odpowiednio 12% i 13% (W. Pochwała, M. Węgrzyn, 2026)).

Jednym z kluczowych problemów towarzyszących funkcjonowaniu doradztwa edukacyjno-zawodowego pozostaje utrwalone, często negatywne lub ambiwalentne postrzeganie kształcenia zawodowego, w szczególności szkół branżowych I stopnia. W świadomości wielu uczniów i ich rodziców dominuje przekonanie, że liceum ogólnokształcące stanowi ścieżkę bardziej prestiżową, bezpieczną i społecznie pożądaną, prowadzącą do studiów wyższych oraz wyższego statusu społecznego. Natomiast kształcenie zawodowe traktuje się jako rozwiązanie alternatywne, wybierane w sytuacji braku innych możliwości. Postawy te są

w dużej mierze wzmocniane przez niski poziom wiedzy na temat współczesnego systemu kształcenia zawodowego, jego reform, możliwości dalszej edukacji oraz realnych perspektyw zawodowych absolwentów. Wielu rodziców nie posiada aktualnych informacji dotyczących struktury szkolnictwa zawodowego, możliwości zdawania matury, kontynuacji nauki w szkołach branżowych II stopnia i zapotrzebowania regionalnego rynku pracy na określone zawody. Jak wskazują uczestnicy badania jakościowego, rodzice uczniów często nie mają zbyt dużej wiedzy na temat zawodów przyszłości, co znajduje odzwierciedlenie w danych pochodzących z badania ilościowego wśród rodziców i opiekunów prawnych. Wynika z nich, że 22,1% badanych w tej grupie nie wie, które zawody są obecnie najbardziej poszukiwane (UMWM, 2024).

Braki te sprzyjają utrwalaniu stereotypów i uproszczonych ocen. W konsekwencji nawet uczniowie zainteresowani praktycznym profilem kształcenia często rezygnują z wyboru szkoły zawodowej pod presją oczekiwań rodziców i otoczenia. Doradztwo edukacyjno-zawodowe nie pełni obecnie wystarczająco silnej funkcji przeciwdziałania tym narracjom. Brakuje skoordynowanych, długofalowych działań informacyjnych i edukacyjnych, które prezentowałyby kształcenie zawodowe jako nowoczesną, elastyczną i perspektywiczną ścieżkę kariery, odpowiadającą na realne potrzeby rynku pracy (ORE, 2024). Szczególnie istotne jest również uwzględnienie zróżnicowania regionalnego oraz czynników kulturowych i społecznych, które wpływają na postrzeganie szkolnictwa zawodowego. W niektórych obszarach akceptacja dla kształcenia zawodowego jest wyższa, podczas gdy w dużych ośrodkach miejskich dominują aspiracje ogólnokształcące i akademickie. Widoczne są także różnice związane z płcią – dziewczęta rzadziej wybierają szkoły branżowe, co wiąże się z utrwalonymi stereotypami zawodowymi oraz ograniczoną ofertą kierunków postrzeganych przez nie jako atrakcyjne. Bez wzmocnienia roli profesjonalnego systemowego doradztwa/edukacji karierowej nie jest możliwe skuteczne przeciwdziałanie negatywnemu wizerunkowi kształcenia zawodowego ani lepsze dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy (UMWM, 2024). Wyniki oceny wsparcia uczniów w województwie małopolskim w wyborze kształcenia zawodowego przez osoby zajmujące się edukacją i doradztwem zawodowym przedstawia wykres 58.

Wykres 72. Jak ocenia Pan/Pani obecny funkcjonujący system wsparcia uczniów i ich rodziców w zakresie wyboru szkoły i ścieżki zawodowej?



Źródło: Badanie odbioru społecznego kształcenia zawodowego oraz pożądanych kierunków i metod jego promocji w Małopolsce, UMWM 2024.

Obecny system wsparcia uczniów i ich rodziców w zakresie wyboru szkoły i ścieżki zawodowej oceniany jest różnie. Najwięcej respondentów (40%) postrzega go jako „przeciętny” – ma luki i nie zawsze odpowiada na potrzeby uczniów i rodziców. Takie deklaracje składali najczęściej dyrektorzy szkół (51,4%). Ocena dobra, oznaczająca, że system spełnia swoje zadania, ale wymaga pewnych ulepszeń, została przyznana przez 29,3% badanych – najczęściej pedagogów (40%). Natomiast 7,2% respondentów oceniło system „bardzo dobrze” – jako wszechstronny i skuteczny. Wskaźniki negatywne, czyli oceny „słabo” i „bardzo słabo”, wynoszą odpowiednio 9% i 2,7% (UMWM, 2024).

Istotnym wyzwaniem dla skuteczności doradztwa pozostaje również kwestia dostępu do rzetelnej i uporządkowanej informacji. Doradztwo realizowane jest obecnie w wielu miejscach i przez różne podmioty – w szkołach, poradniach psychologiczno-pedagogicznych, instytucjach rynku pracy oraz organizacjach wspierających edukację i zatrudnienie. Choć taka różnorodność form wsparcia stanowi potencjalną wartość, w praktyce prowadzi ona do rozproszenia wiedzy i informacji utrudniającego uczniom, rodzicom i nauczycielom orientację w dostępnych możliwościach. Brakuje jednego, spójnego miejsca gromadzenia i aktualizowania informacji dotyczących ścieżek edukacyjnych, oferty kształcenia, trendów na rynku pracy oraz dostępnych form wsparcia doradczego. W efekcie dostęp do wiedzy ma charakter fragmentaryczny, niesystemowy i w dużej mierze zależny od indywidualnej aktywności szkoły lub doradcy. Ekspertki wskazują, że odpowiedzią na ten problem mogłoby być wzmocnienie koordynacji doradztwa na poziomie regionalnym, obejmujące standaryzację przekazu informacyjnego oraz tworzenie wspólnych zasobów wiedzy dostępnych dla wszystkich uczestników systemu (UMWM, 2024). Takie rozwiązanie sprzyjałoby zwiększeniu spójności działań doradczych, lepszemu wykorzystaniu danych o rynku pracy oraz podniesieniu jakości wsparcia oferowanego uczniom i ich rodzinom.

ROZDZIAŁ V: WNIOSKI I REKOMENDACJE

Analiza danych, które przedstawione zostały w poszczególnych rozdziałach dokumentu t.j.:

- dotyczących struktury szkolnictwa zawodowego w Małopolsce,
- danych statystycznych odnoszących się do liczby szkół, uczniów i zawodów,
- wyników egzaminów zawodowych,
- doświadczeń związanych z realizacją projektów finansowanych ze środków europejskich, funkcjonowania regionalnego systemu koordynacji kształcenia zawodowego,
- wniosków płynących z badań ankietowych przeprowadzonych wśród beneficjentów projektów realizowanych w ramach programu *Fundusze Europejskie dla Małopolski na lata 2021–2027* oraz wśród branżowych centrów umiejętności

pozwała stwierdzić, iż dalsze działania wspierające rozwój szkolnictwa zawodowego w regionie powinny być nadal prowadzone w sposób kompleksowy, skoordynowany i długofalowy. Jednakże, na tym etapie tworzenia systemu, nie wystarczy sama ich kontynuacja. Niezbędne jest wdrożenie wyższego poziomu zarządzania – bardziej strategicznego, opartego na danych, specjalizacji, mierzeniu efektów i trwałych partnerstwach. Jego logiką powinno być przejście od wsparcia rozproszonego do wsparcia selektywnego, od działań projektowych do trwałych mechanizmów systemowych oraz od modernizacji infrastruktury do rozwoju kompetencji i partnerstw.

1. WNIOSKI I REKOMENDACJE

- Wybory absolwentów szkół podstawowych potwierdzają, że szkolnictwo zawodowe jest atrakcyjną ścieżką dla ponad połowy uczniów. Problemem jest jednak struktura tych wyborów: dominują technika, a szkoły branżowe I stopnia pozostają mniej popularne. Z punktu widzenia rynku pracy jest to istotna nierównowaga, ponieważ wiele zawodów deficytowych wymaga właśnie kształcenia branżowego i praktycznej nauki zawodu. W 2025 roku w szkołach kształcących zawodowo uczyło się łącznie 103 273 uczniów i słuchaczy. W porównaniu z 2021 rokiem wzrosła liczba uczniów techników i szkół policealnych, spadła natomiast liczba uczniów szkół branżowych I stopnia. Wyraźnie wzrosła liczba uczniów szkół branżowych II stopnia, co można interpretować jako rosnącą gotowość do kontynuowania edukacji zawodowej po pierwszym etapie kształcenia branżowego.
- Jednocześnie analiza struktury kształcenia zawodowego wskazuje na bardzo dużą koncentrację uczniów w niewielkiej liczbie zawodów i branż. W dziesięciu najpopularniejszych zawodach kształcą się aż 84% wszystkich uczniów w szkołach branżowych I stopnia oraz 60% uczniów w technikach. Największą popularnością cieszą się branże hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna oraz teleinformatyczna, a także branże motoryzacyjna, mechaniczna i logistyczna. Jednocześnie część zawodów o istotnym znaczeniu dla regionalnej gospodarki jest bardzo rzadko wybierana przez uczniów. Dotyczy to między innymi zawodów związanych z budownictwem specjalistycznym, przemysłem drzewnym, transportem kolejowym czy specjalistycznymi usługami technicznymi.
- Wnioski te potwierdza również analiza danych dotyczących zawodów deficytowych oraz prognoz zapotrzebowania rynku pracy publikowanych w Barometrze Zawodów

i obwieszczeniach Ministra Edukacji Narodowej. W województwie małopolskim przez wiele lat utrzymuje się wysokie zapotrzebowanie na pracowników w zawodach technicznych, przemysłowych, budowlanych, elektroenergetycznych, mechatronicznych czy związanych z opieką zdrowotną i społeczną. Jednocześnie w części tych zawodów liczba uczniów pozostaje niewielka.

- Pomimo dużego potencjału systemu szkolnictwa zawodowego jego struktura kierunkowa nadal nie odpowiada w pełni potrzebom rynku pracy. Problem ten ma charakter trwały i wymaga dalszych działań systemowych związanych zarówno z programowaniem oferty edukacyjnej, jak i promowaniem zawodów strategicznych dla rozwoju regionalnej gospodarki. W tym kontekście należy uznać, że jednym z najważniejszych kierunków dalszego wsparcia powinno być silniejsze ukierunkowanie działań na rozwój kształcenia w zawodach deficytowych i strategicznych. Dotyczy to zarówno wsparcia infrastrukturalnego, jak i działań miękkich związanych z promocją zawodów, rozwojem doradztwa zawodowego, organizacją staży i praktyk oraz budowaniem współpracy szkół z pracodawcami. W szczególności warto rozważyć tworzenie systemów zachęt dla uczniów wybierających kierunki kształcenia istotne z punktu widzenia regionalnego rynku pracy, np. poprzez programy stypendialne, dodatkowe kursy specjalistyczne czy preferencyjne mechanizmy wsparcia projektowego dla szkół prowadzących kształcenie w zawodach deficytowych. Celem jest także zmiana wizerunku szkoły branżowej jako opcji drugiego wyboru na świadomą ścieżkę zawodową.
- Na uwagę zasługuje wysoka jakość kształcenia zawodowego w Małopolsce potwierdzona wynikami egzaminów zawodowych. Województwo małopolskie osiąga najwyższe lub jedno z najwyższych wyników zdawalności egzaminów zawodowych w kraju zarówno w części praktycznej jak i pisemnej. Wysoka zdawalność egzaminów świadczy o dużym potencjale szkół, nauczycieli oraz uczniów, ale również o skuteczności części działań realizowanych w ramach projektów wspierających szkolnictwo zawodowe. Dalsze wsparcie powinno więc koncentrować się nie tylko na zwiększaniu skali działań, ale przede wszystkim na utrzymaniu wysokiej jakości kształcenia oraz dalszym wzmacnianiu jego praktycznego wymiaru.
- Analiza projektów realizowanych w ramach programów unijnych pokazuje, że w części przypadków widoczne jest zjawisko powielania podobnej oferty edukacyjnej w sąsiadujących szkołach lub powiatach, co może prowadzić do rozproszenia zasobów oraz osłabienia potencjału poszczególnych placówek. Dalsze wsparcie powinno być zatem bardziej skoncentrowane i strategicznie planowane, a jego programowanie w większym stopniu uwzględniać potrzebę specjalizacji szkół na wzór Centrów Kompetencji Zawodowych w określonych obszarach branżowych oraz tworzenia trwałych, wyspecjalizowanych ośrodków kształcenia zawodowego o znaczeniu ponadlokalnym.
- System wsparcia szkolnictwa zawodowego stopniowo ewoluuje od działań skoncentrowanych głównie na doposażeniu szkół w kierunku bardziej kompleksowego podejścia obejmującego rozwój kompetencji przyszłości, kompetencji cyfrowych, współpracę z pracodawcami oraz rozwój nowoczesnych metod nauczania.
- Dotychczasowe doświadczenia dotyczące współpracy szkół z pracodawcami pokazują, że współpraca ta nadal koncentruje się głównie na organizacji praktyk i staży zawodowych. Znacznie rzadziej rozwijane są bardziej trwałe i zaawansowane formy

współpracy, takie jak tworzenie klas patronackich, wspólne opracowywanie programów nauczania, udział pracodawców w wyposażaniu pracowni czy aktywne uczestnictwo przedsiębiorców w procesie doradztwa zawodowego. A to właśnie takie działania w największym stopniu przyczyniają się do lepszego dopasowania kompetencji absolwentów do potrzeb rynku pracy oraz budowania trwałych relacji pomiędzy edukacją a gospodarką. Szczególnie ważne pozostaje dalsze rozwijanie współpracy szkół z pracodawcami. Potrzebne jest jednak przejście do głębszego modelu partnerstwa: wspólnego projektowania programów, klas patronackich, kształcenia dualnego, udziału pracodawców w egzaminach próbnych, mentoringu, doradztwie zawodowym, doposażaniu pracowni i stażach nauczycieli. Bardzo istotne jest stworzenie rozwiązań, które pokazują pracodawcom konkretne korzyści z zaangażowania w edukację. Wydaje się zasadnym, aby modelem docelowym w Małopolsce był, ten który zakłada wzięcie odpowiedzialności za praktyczne kształcenie uczniów przez sektor gospodarczy, pojawia się jednak pytanie na ile obecnie szkoły, pracodawcy, cały system są na to przygotowani.

- Kolejnym kluczowym elementem systemu edukacji są branżowe centra umiejętności. BCU prowadzą zadania wykraczające poza tradycyjne finansowanie oświaty, dlatego wymagają odrębnej logiki finansowej, obejmującej edukację, doradztwo, promocję, innowacje i współpracę międzyinstytucjonalną. BCU mogą stać się Małopolsce jednym z najważniejszych narzędzi łączenia edukacji zawodowej, edukacji dorosłych, współpracy branżowej, innowacji oraz doradztwa. Nie powinny być traktowane wyłącznie jako kolejne placówki szkoleniowe prowadzące kursy, lecz jako sektorowe centra kompetencji i transferu wiedzy, których zadaniem jest również testowanie nowych rozwiązań edukacyjnych, wdrażanie kwalifikacji rynkowych, współpraca z uczelniami, szkolenia nauczycieli, doradztwo dla szkół oraz promocja zawodów. Konieczne jest uporządkowanie standardów działania BCU, zapewnienie trwałości ich finansowania, wzmocnienie partnerstw branżowych oraz jasne określenie roli BCU w systemie rozwoju umiejętności. Standaryzacja BCU powinna dotyczyć organizacji pracy, roli rady BCU, współpracy z partnerami, finansowania, oferty edukacyjnej, standardu cyfrowego, promocji, doradztwa, monitoringu jakości oraz powiązania z poziomem krajowym i regionalnym. Jest to szczególnie istotne, ponieważ bez minimalnych zasad istnieje ryzyko dużej nierówności w zakresie skali i intensywności działań pomiędzy centrami.
- Nowoczesne pracownie, BCU, kształcenie dualne i nowe programy nie będą działać bez nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Szczególne znaczenie mają staże nauczycieli u pracodawców, krótkie szkolenia technologiczne, mentoring ze strony firm oraz przyciąganie praktyków do szkół, a także system zachęt finansowych związany z wyborem tej ścieżki zawodowej. Każdy nauczyciel przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu powinien mieć możliwość regularnego kontaktu z nowoczesnym środowiskiem pracy. Dlatego rozwój kadry powinien być odrębnym, strategicznym komponentem polityki regionalnej.
- Równoległe, ważnym elementem dalszego rozwoju systemu powinno być wzmocnianie systemu doradztwa zawodowego. Doradztwo nie może być jednorazowym działaniem informacyjnym na końcu szkoły podstawowej. Powinno mieć charakter ciągły, praktyczny, oparty na danych o rynku pracy i obejmować uczniów, rodziców, nauczycieli oraz pracodawców. Bez dobrego doradztwa trudno będzie zwiększyć zainteresowanie zawodami deficytowymi, poprawić wizerunek szkół

branżowych i ograniczyć niedopasowanie wyborów edukacyjnych do potrzeb gospodarki oraz przygotować uczniów na wyzwania przyszłości. Doradztwo powinno zaczynać się wcześniej, obejmować uczniów i rodziców oraz wykorzystywać dane o rynku pracy. Odpowiedzią na te wyzwania jest propozycja stworzenia Małopolskiego Huba Kompetencji – regionalnego systemu identyfikacji i rozwoju potencjału uczniów. To pomysł stworzenia w Małopolsce sieci nowoczesnych centrów diagnozowania kompetencji dla uczniów oraz nauczycieli. Projekt, dzięki indywidualnemu podejściu do ucznia oraz profesjonalnemu doradztwu rozwojowemu, miałby pomagać dzieciom i młodzieży odkrywać mocne strony oraz rozwijać kompetencje przyszłości dotyczące sztucznej inteligencji, programowania, robotyki, kreatywności, komunikacji i przedsiębiorczości, poznawać predyspozycje, wybierać ścieżkę edukacyjną, a także budować pewność siebie. W ramach centrum wsparcie otrzymaliby również doradcy zawodowi ze szkół oraz wychowawcy klas. Każdy uczeń mógłby przejść diagnozę swoich talentów i zainteresowań. Na tej podstawie otrzymywałby rekomendacje dotyczące dalszego rozwoju np. udziału w konkretnych warsztatach lub ścieżkach tematycznych. Powstawałby indywidualny profil kompetencji ucznia, a uczniowie i nauczyciele mieliby dostęp do warsztatów tematycznych. Dzięki temu uczniowie mieliby kontakt z nowoczesną technologią i realnym światem pracy.

- W kontekście globalnych zmian zauważa się przesuwanie punktu ciężkości z kształcenia zawodowego rozumianego jako przygotowanie do zawodu na kształcenie zakładające szerszy rozwój umiejętności. Współczesny rynek pracy wymaga kwalifikacji branżowych, ale także kompetencji uniwersalnych: umiejętności komunikacji, pracy zespołowej, samodzielności, odpowiedzialności, umiejętności uczenia się, kompetencji cyfrowych, analitycznych i adaptacyjnych. Absolwent szkoły kształcącej zawodowo powinien być przygotowany nie tylko do pierwszej pracy, ale także do wielokrotnej zmiany stanowiska, pracodawcy, a czasem także branży. Jednocześnie konieczne jest zachowanie równowagi pomiędzy reagowaniem na wyzwania przyszłości a bieżącymi potrzebami gospodarki i rynku pracy. W perspektywie kilkunastu lat trudno jednoznacznie przewidzieć, jakie zawody będą dominować, w jaki sposób będziemy się uczyć oraz jakie kompetencje okażą się kluczowe, dlatego coraz większego znaczenia nabierają kompetencje ogólne, zdolność uczenia się przez całe życie, elastyczność oraz przygotowanie do dynamicznych zmian w życiu zawodowym. Połączenie tych dwóch perspektyw, długofalowego przygotowania do nieprzewidywalnych zmian oraz jednoczesnego zapewnienia gospodarce odpowiednio przygotowanych kadr „tu i teraz”, szczególnie w zawodach realizowanych w szkołach branżowych I stopnia, stanowi jedno z najważniejszych wyzwań współczesnej polityki edukacyjnej i rynku pracy. Odpowiedzią na to wyzwanie jest konieczność stopniowej zmiany paradygmatu kształcenia z modelu skoncentrowanego wyłącznie na przygotowaniu do (jednego) zawodu na rzecz modelu rozwijającego zdolność adaptacji i ciągłego rozwoju.
- Kompetencje cyfrowe, automatyzacja, cyberbezpieczeństwo, AI, efektywność energetyczna, OZE i gospodarka obiegu zamkniętego nie powinny być traktowane wyłącznie jako odrębne kierunki. Powinny przenikać wszystkie branże: budownictwo, transport, hotelarstwo, przemysł, usługi, logistykę, rolnictwo i opiekę społeczną. Ponadto, nie każda szkoła powinna mieć kosztowną, pełną infrastrukturę dla każdej branży. W przypadku drogich technologii efektywniejsze jest tworzenie wspólnych laboratoriów i pracowni dostępnych dla kilku szkół. Wsparcie inwestycyjne powinno być

uzależnione od planu wykorzystania pracowni, liczby użytkowników, współpracy z pracodawcami i trwałości finansowej po zakończeniu projektu.

- W projektach należy mocniej mierzyć rezultaty: zdawalność egzaminów, udział uczniów w praktykach wysokiej jakości, zatrudnienie absolwentów, zgodność pracy z wykształceniem, trwałość współpracy z firmami, wykorzystanie pracowni i udział nauczycieli w doskonaleniu. Taki monitoring pozwoli lepiej oceniać, które formy wsparcia są naprawdę skuteczne.
- Dotychczasowe doświadczenia Małopolski pokazują, że największą skuteczność przynoszą rozwiązania oparte na połączeniu regionalnej koordynacji działań z możliwością realizacji indywidualnych projektów rozwojowych przez organy prowadzące szkoły. Model ten, rozwijany od 2010 roku, umożliwił stworzenie względnie spójnego systemu wsparcia szkolnictwa zawodowego na poziomie regionu. Jednocześnie pozwolił zachować elastyczność działań i uwzględnić lokalne potrzeby edukacyjne oraz gospodarcze poszczególnych powiatów i miast na prawach powiatu. Ważnym elementem jest koordynacja polityki uczenia się przez całe życie. Oznacza to przesunięcie od myślenia o kształceniu zawodowym jako etapie edukacji młodzieży do modelu, w którym szkoły, pracodawcy, uczelnie i instytucje rynku pracy tworzą system rozwijania kompetencji w całym cyklu życia. Ma to znaczenie szczególnie w warunkach zmian technologicznych i demograficznych, gdy coraz większą rolę będą odgrywać przekwalifikowanie, krótkie kursy, mikrokwalifikacje i szkolenia dla dorosłych.
- Budowany w Małopolsce system koordynacji, wsparcia i modernizacji kształcenia zawodowego można uznać za spójny i celowy. W jego ramach stworzono, rozwinięto i ugruntowano system sieci współpracy i wymiany doświadczeń na dwóch poziomach – między lokalnym i regionalnym. Organizowane przez Województwo Małopolskie spotkania, rady, konferencje, warsztaty stworzyły możliwość bezpośredniego komunikowania problemów i wymiany doświadczeń pomiędzy uczestnikami odpowiedzialnymi za prowadzenie kształcenia i zarządzania systemem na poziomie szkół i organów prowadzących. Niezależnie od oficjalnych spotkań organizowanych przez samorząd województwa pozostają oni w stałej współpracy i kontakcie w zakresie doradztwa merytorycznego, konsultacji formalno-prawnych, wspólnego monitorowania działań i rozwiązywania problemów.
- Na poziomie regionalnym współpraca ta pozwoliła dostrzec konkretne problemy szkoły, ucznia, nauczyciela, organów zarządzających, pracodawców. Posiadanie przez samorząd województwa – wspólnie ze szkołami, instytucjami otoczenia szkoły i instytucjami rynku pracy – platform współpracy i informacji, pozwala na systemowe podejście i całościowy ogląd kształcenia kadr dla rynku pracy. Samorząd regionalny ma z kolei możliwość monitorowania sytuacji, dostrzegania braków i problemów systemu, porównania pozytywnych i negatywnych stron działalności szkół i ich otoczenia i po wyciągnięciu wniosków – proponowania nowych rozwiązań. Posiadanie mechanizmów koordynacji na poziomie województwa umożliwia także szybką diagnozę problemu i wdrożenie działań pomocniczych. Z poziomu regionu uzupełniane są także luki/braki w zakresie dostępności dla uczniów dodatkowych kursów i szkoleń. Ważne jest to, iż inicjatywy władz oświatowych i władz regionalnych czy lokalnych wspólnie się przenikają i generują działania, które mogą przynieść wiele wymiernych korzyści.

- Dyskusja nad ofertą kształcenia szkół, nad kompetencjami uczniów i potrzebami pracodawców i konkluzje z niej wyciągnięte przyczyniają się do budowania współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi działającymi w tej samej branży, a także sieci współpracy pomiędzy nimi oraz otoczeniem społeczno-gospodarczym. Istotnym elementem jest również upowszechnienie praktyki wdrażania wniosków, które identyfikowane są w ramach koordynacji na poziomie Województwa Małopolskiego – są one podstawą do dalszego rozwoju i poszerzania części wspólnej obszarów na styku biznesu i edukacji zawodowej. Warto również dodać, że rekomendacje wykorzystywane są przez poszczególne szkoły i samorząd województwa. Stanowią także wskazówkę dla instytucji zarządzających programami finansowanymi z zewnętrznych źródeł. Inicjatywy dotyczące komunikacji z otoczeniem szkół, w szczególności z pracodawcami, mają szerszy zasięg i odbiór, przyczyniając się do zmiany postrzegania kształcenia zawodowego wśród mieszkańców Małopolski.
- Małopolskę cechuje konsekwencja w dążeniu do budowania pozytywnego, sprzyjającego rozwojowi środowiska otoczenia szkół kształcących zawodowo.

2. REKOMENDOWANE KIERUNKI DZIAŁAŃ

W kolejnych latach proponuje się kontynuację/rozbudowę i wzmocnienie dotychczasowych działań na rzecz wspierania polityki edukacyjnej regionu, na potrzeby kształcenia kadr dla gospodarki regionu, w tym wspierania rozwoju i funkcjonowania szkół technicznych i branżowych w Małopolsce poprzez m.in.:

- budowanie sieci współpracy i tworzenie platform wymiany doświadczeń na poziomie regionalnym i lokalnym,
- diagnozowanie i analizę zapotrzebowania rynku pracy na zawody, opracowywanie raportów branżowych/rekomendacji na temat rozwoju kształcenia zawodowego w Małopolsce wraz z przeprowadzeniem niezbędnych działań badawczych, opracowanie polityki wsparcia kształcenia zawodowego w Małopolsce,
- diagnozowanie potrzeb w zakresie kształcenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu i informowanie o nich,
- wspieranie branż/zawodów/kwalifikacji deficytowych na poziomie województwa,
- zwrócenie większej uwagi nie tylko na informację, ale także na pozytywną komunikację z pracodawcami – działania skierowane bezpośrednio do pracodawców, działania prowadzące do zlikwidowania bariery między szkołami a środowiskiem pracodawców na rzecz szerszej współpracy – informowanie o rozwiązaniach systemowych, możliwościach angażowania się w proces edukacyjny, zmianach w systemie kształcenia zawodowego,
- połączenie priorytetów gospodarczych regionu oraz pozabranżowych potrzeb kompetencyjnych przyszłych pracowników, promowanie nauk ścisłych i przyrodniczych oraz nauk inżynieryjno-technicznych z wykorzystaniem nauczania przez doświadczenie i praktycznego wykorzystywania wiedzy (STEM),
- prowadzenie działań informacyjnych w zakresie stosowania nowoczesnych mechanizmów i metod nauczania, ukierunkowanie kształcenia na kształtowanie postaw innowacyjnych, kreatywnych, przedsiębiorczych.

- dążenie do stworzenia modelu wzajemnych powiązań i oddziaływań (wszystkich interesariuszy systemu kształcenia zawodowego), na siebie nawzajem i na otoczenie społeczno-gospodarcze.
- zwiększenie wysiłków na rzecz zintegrowania różnych poziomów kształcenia i uczenia się przez całe życie – wspieranie wymiany doświadczeń przedstawicieli: organów prowadzących szkoły kształcące zawodowo, uczelni, instytucji rynku pracy oraz przedsiębiorców na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności regionalnego kształcenia zawodowego, w szczególności w ramach działania Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji,
- rozwijanie systemu wsparcia merytorycznego dla szkół technicznych i branżowych, dbanie o najwyższe standardy praktycznej nauki zawodu,
- wsparcie rozwoju branżowych centrów umiejętności,
- monitorowanie stanu bazy techniczno-dydaktycznej służącej do praktycznej nauki zawodów w szkołach i informowanie o potrzebie jej modernizacji.
- organizację warsztatów, których celem będzie wsparcie organów prowadzących szkoły w przygotowaniu oferty dla uczniów, kadry szkół i placówek w poszczególnych obszarach kształcenia zawodowego.
- wzmacnianie działalności regionalnych sieci współpracy poprzez rozwijanie współpracy z parkami technologicznymi i wszelkimi innymi podmiotami zaangażowanymi w rozwój edukacji i kształcenia zawodowego, przedsiębiorczości oraz w rozwój innowacyjności,
- wprowadzanie i upowszechnienie modelu dualnego kształcenia,
- rozbudzanie wśród uczniów, nauczycieli, rodziców i przedsiębiorców zainteresowania kształceniem ustawicznym, treściami dotyczącymi rynku pracy i metod poszukiwania zatrudnienia,
- upowszechnianie wiedzy o kształceniu zawodowym wśród Małopolan: informowanie o ofercie szkolnictwa zawodowego, zmianach, jakie zachodzą na rynku pracy, możliwości zatrudnienia w danym zawodzie, podejmowanych działaniach na poziomie województwa dotyczących modernizacji, specjalizacji oraz rozwoju kształcenia zawodowego,
- monitorowanie działań podejmowanych w regionie w obszarze doradztwa zawodowego na wszystkich poziomach kształcenia i ich wsparcie merytoryczne m. in. poprzez organizację (ale również rozbudowę jego poszczególnych komponentów).

Rekomendowane kierunki działań dotyczą głównie trzech kwestii: koncentracji, partnerstwa i adaptacyjności.

- Koncentracja: oznacza inwestowanie w miejsca i branże o największym znaczeniu rozwojowym.
- Partnerstwo: oznacza realne planowanie realizacji kształcenia przez szkoły, firmy i instytucje publiczne.
- Adaptacyjność: oznacza zdolność szybkiego reagowania na zmiany technologiczne, demograficzne i gospodarcze.

To właśnie te trzy zasady powinny stać się podstawą kolejnego etapu rozwoju kształcenia zawodowego w Małopolsce.

SPIS MAP

Mapa 1. Liczba szkół prowadzących kształcenie zawodowe w Małopolsce

Mapa 2. Liczba szkół prowadzących kształcenie zawodowe z podziałem na typy szkół

Mapa 3. Liczba uczniów w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe – wrzesień 2025

Mapa 4. Projekty dofinansowane w ramach działania 6.11 i 6.31 Wsparcie kształcenia zawodowego oraz działania 5.3 Infrastruktura kształcenia zawodowego

Mapa 5. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców w 2026 roku – ekonomiści

SPIS TABEL

Tabela 1. Dziesięć kwalifikacji, w których uczniowie najczęściej przystępowali do egzaminów

Tabela 2. Zawody szkolne oceniane w Barometrze

Tabela 3. Liczba powiatów, w których prognozowany jest w 2026 roku deficyt pracowników – zawody z Barometru zawodów, w których uwzględnione były zawody szkolne

Tabela 4. Powiaty, w których prognozowana jest w 2026 roku nadwyżka pracowników – zawody z Barometru, w których uwzględnione były zawody szkolne

Tabela 5. Zawody najdłużej utrzymujące się w deficycie – zawody z Barometru zawodów, w których uwzględnione były zawody szkolne

SPIS WYKRESÓW

- Wykres 1. Liczba szkół prowadzących kształcenie zawodowe z podziałem na typy szkół
- Wykres 2. Liczba uczniów w technikach – wrzesień 2025
- Wykres 3. Liczba uczniów w szkołach branżowych I stopnia – wrzesień 2025
- Wykres 4. Liczba uczniów w szkołach branżowych II stopnia – wrzesień 2025
- Wykres 5. Liczba uczniów w szkołach policealnych – wrzesień 2025
- Wykres 6. Liczba uczniów, którzy wybrali szkoły kształcące zawodowo – wrzesień 2025
- Wykres 7. Liczba uczniów, którzy wybrali technikum – wrzesień 2025
- Wykres 8. Liczba uczniów, którzy wybrali szkołę branżową I stopnia – wrzesień 2025
- Wykres 9. Liczba zawodów w danej branży (bez szkoły policealnej) – wrzesień 2025
- Wykres 10. Liczba uczniów kształcących się w danej branży (z wyłączeniem szkoły policealnej) – wrzesień 2025
- Wykres 11. Dziesięć najbardziej popularnych branż (z wyłączeniem szkoły policealnej) – odsetek uczniów kształcących się w danej branży
- Wykres 12. Liczba uczniów kształcących się w danej branży – technika – wrzesień 2025
- Wykres 13. Liczba uczniów kształcących się w danej branży – szkoły branżowe I stopnia – wrzesień 2025
- Wykres 14. Pierwsza dziesiątka najpopularniejszych zawodów w szkole branżowej I stopnia – wrzesień 2025
- Wykres 15. Pierwsza dziesiątka najpopularniejszych zawodów w technikach – wrzesień 2025
- Wykres 16. Dziesięć najrzadziej wybieranych zawodów w szkole branżowej I stopnia – wrzesień 2025
- Wykres 17. Dziesięć najrzadziej wybieranych zawodów w technikum – wrzesień 2025
- Wykres 18. Zawody w szkole branżowej II stopnia – wrzesień 2025
- Wykres 19. Zawody w szkole policealnej – wrzesień 2025
- Wykres 20. Zdawalność egzaminu zawodowego w poszczególnych województwach (osoby przystępujące do egzaminu po raz pierwszy) – w procentach
- Wykres 21. Zdawalność egzaminu zawodowego w roku 2025 w województwie małopolskim – w procentach
- Wykres 22. Zdawalność egzaminów praktycznych (% uczniów) w szkole branżowej I stopnia w sesji zimowej i letniej (0 oznacza, iż uczniowie nie przystąpili do egzaminu)
- Wykres 23. Zdawalność egzaminów praktycznych (% uczniów) w szkole branżowej II stopnia w sesji zimowej i letniej (0 oznacza, iż uczniowie nie przystąpili do egzaminu)
- Wykres 24. Zdawalność egzaminów praktycznych (% uczniów) w szkole policealnej w sesji zimowej i letniej (0 oznacza, iż uczniowie nie przystąpili do egzaminu)
- Wykres 25. Zdawalność egzaminów praktycznych (% uczniów) w technikum w sesji zimowej i letniej

Wykres 26. Zdawalność egzaminów pisemnych (% uczniów) w szkole branżowej I stopnia w sesji zimowej i letniej (0 oznacza, iż uczniowie nie przystąpili do egzaminu)

Wykres 27. Zdawalność egzaminów pisemnych (% uczniów) w szkole branżowej II stopnia w sesji zimowej i letniej (0 oznacza iż uczniowie nie przystąpili do egzaminu)

Wykres 28. Zdawalność egzaminów pisemnych (% uczniów) w szkole policealnej w sesji zimowej i letniej (0 oznacza, iż uczniowie nie przystąpili do egzaminu)

Wykres 29. Zdawalność egzaminów pisemnych (% uczniów) w technikum w sesji zimowej i letniej (0 oznacza, iż uczniowie nie przystąpili do egzaminu)

Wykres 30. Liczba uczestników „Festiwalu Zawodów” w Małopolsce w latach 2013–2025

Wykres 31. Wsparcie branż (zgodnie ze strukturą klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego) w województwie małopolskim – zasięg terytorialny

Wykres 32. Grupy osób objęte wsparciem w ramach projektów w poszczególnych powiatach

Wykres 33. Szacowana liczba uczniów, którzy uzyskują wsparcie w ramach projektów w podziale na powiaty

Wykres 34. Szacowana liczba uczniów, którzy uzyskują wsparcie w ramach projektów w podziale na rodzaje szkół w poszczególnych powiatach województwa małopolskiego

Wykres 35. Szacunkowa liczba nauczycieli, którzy uzyskują wsparcie w ramach projektów w podziale na powiaty

Wykres 36. Liczba projektów oferujących poszczególne formy wsparcia.

Wykres 37. Szacunkowa liczba uczniów biorących udział w praktykach/stażach

Wykres 38. Liczba projektów, w których przewidziane są poszczególne formy współpracy z pracodawcami

Wykres 39. Liczba pracowni zawodowych – doposażonych lub nowoutworzonych w ramach projektów w poszczególnych powiatach

Wykres 40. Partnerstwo dodatkowe w projektach BCU – rozkład odpowiedzi na pytanie: czy w projekcie nawiązano dodatkowe partnerstwo?

Wykres 41. Zakres współpracy BCU z partnerem branżowym – rozkład odpowiedzi na pytanie: w których etapach tworzenia i realizacji zadań BCU uczestniczył podmiot branżowy?

Wykres 42. Liczba kwalifikacji zgłoszonych do ZSK – rozkład odpowiedzi na pytanie: ilu kwalifikacji sektorowych dotyczył wniosek składany do ZSK?

Wykres 43 Problemy BCU dotyczące włączania kwalifikacji do systemu ZSK – rozkład odpowiedzi na pytanie: jakie największe trudności napotkali Państwo w procesie tworzenia/zgłaszania/procedowania kwalifikacji do ZSK?

Wykres 44. Kwalifikacje ZSK a oferta szkoleniowa BCU – rozkład odpowiedzi na pytanie: czy uważają Państwo, że kwalifikacje planowane do włączenia/włączone do ZSK zwiększyły (lub zwiększą) zainteresowanie ofertą szkoleniową BCU?

Wykres 45. Największe problemy w realizacji szkoleń w BCU – rozkład odpowiedzi na pytanie: jakie były/są największe trudności w realizacji kursów i szkoleń?

Wykres 46. Rozpoznawalność BCU – rozkład odpowiedzi na pytanie: jak oceniają Państwo rozpoznawalność certyfikatów i zaświadczeń wydawanych przez BCU?

Wykres 47. Współpraca z podmiotem branżowym – rozkład odpowiedzi na pytanie: jak oceniają Państwo współpracę z podmiotem branżowym w zakresie szkoleń/kursów?

Wykres 48. Grupy odbiorców oferty BCU – rozkład odpowiedzi na pytanie: która z grup odbiorców była najtrudniejsza do objęcia wsparciem

Wykres 49. Współpraca z partnerem branżowym w innych obszarach niż szkolenia – rozkład odpowiedzi na pytanie: jak oceniają Państwo jakość i efektywność współpracy z podmiotem branżowym przy realizacji działań innych niż szkolenia/kursy?

Wykres 50. Wyzwania operacyjne w trakcie tworzenia BCU – rozkład odpowiedzi na pytanie: jakie największe wyzwania operacyjne napotkali Państwo od rozpoczęcia działalności BCU?

Wykres 51. Wyzwania związane z funkcjonowaniem BCU po zakończeniu projektu w ramach KPO – rozkład odpowiedzi na pytanie: jakie są największe wyzwania dotyczące kontynuacji BCU po zakończeniu finansowania z KPO?

Wykres 52. Zasięg terytorialny BCU – rozkład odpowiedzi na pytanie: czy z oferty BCU korzystają osoby z bezpośredniego otoczenia edukacyjnego i rynku pracy?

Wykres 53. Bariery ograniczające ogólnopolski zasięg BCU – rozkład odpowiedzi na pytanie: jakie czynniki ograniczają ogólnopolski zasięg BCU?

Wykres 54. Formy współpracy z pracodawcami z perspektywy szkoły

Wykres 55. Kształcenie dualne w Małopolsce z perspektywy szkoły

Wykres 56. Czynniki decydujące o zainteresowaniu pracodawcy współpracą ze szkołą – perspektywa szkoły

Wykres 57. Czynniki decydujące o zainteresowaniu pracodawcy współpracą ze szkołą – perspektywa pracodawcy

Wykres 58. Największe trudności i bariery napotymane we współpracy z pracodawcami – perspektywa szkoły

Wykres 59. Największe trudności i bariery napotymane we współpracy z pracodawcami – perspektywa pracodawcy

Wykres 60. Intensywność współpracy z pracodawcami? – według subregionów – perspektywa szkoły

Wykres 61. Liczba zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie małopolskim w prognozach Barometru zawodów w latach 2011–2026

Wykres 62. Liczba uczniów kształcących się w zawodach deficytowych (Barometr zawodów oraz Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej) w Małopolsce – branże budowlana oraz drzewno-meblarska

Wykres 63. Liczba uczniów kształcących się w zawodach deficytowych (Barometr zawodów oraz Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej) w Małopolsce – branże elektroenergetyczna oraz elektroniczno-mechatroniczna

Wykres 64. Liczba uczniów kształcących się w zawodach deficytowych (Barometr zawodów oraz Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej) w Małopolsce – branże mechaniczna oraz motoryzacyjna

Wykres 65. Liczba uczniów kształcących się w zawodach deficytowych (Barometr zawodów oraz Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej) w Małopolsce – branże spedycyjno-logistyczna, transportu drogowego oraz kolejowego

Wykres 66. Liczba uczniów kształcących się w zawodach deficytowych (Barometr zawodów oraz Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej) w Małopolsce – branże opieki zdrowotnej, pomocy społecznej oraz spożywcza

Wykres 67. Czy osoba pracująca jako doradca zawodowy jest zatrudniona również na innym stanowisku?

Wykres 68. Czy ma Pan/i kwalifikacje z zakresu doradztwa zawodowego?

Wykres 69. Czy w ramach doradztwa zawodowego prowadzi Pan/i indywidualne spotkania dla uczniów?

Wykres 70. Jak duże jest zainteresowanie indywidualnymi spotkaniami dla uczniów?

Wykres 71. Czyje rady zasięgałeś(-aś) / będziesz zasięgał(a) podejmując decyzję o wyborze szkoły?

Wykres 72. Jak ocenia Pan/Pani obecny funkcjonujący system wsparcia uczniów i ich rodziców w zakresie wyboru szkoły i ścieżki zawodowej?

BIBLIOGRAFIA

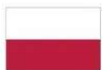
1. Cedefop. (2023). *Skills for the green transition*. European Centre for the Development of Vocational Training. <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/skills-and-jobs-green-transition>
2. Cedefop. (2025). *Vocational education and training in Poland*. European Centre for the Development of Vocational Training. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/poland-u3>
3. CL Trends. (2025). *Career guidance in schools from European and international perspectives*. CL Trends. <https://career-lead.eu/publications/>
4. European Commission. (2025a). *Education and training monitor 2025*. Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor/en/index.html>
5. European Commission. (2025b). *Education and training monitor 2025: Country report – Poland*. Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor/en/country-reports/poland.html>
6. European Training Foundation. (2024). *Learning for careers: Career guidance report*. ETF. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-03/2024%20Career%20Guidance%20Report_v09_web.pdf
7. Eurostat. (2024). *Adult learning statistics*. Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/SEPDF/cache/1153.pdf?v=6395328374140174>
8. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji. (2023a). *Krajowy Plan Odbudowy – Branżowe Centra Umiejętności*. FRSE. <https://www.frse.org.pl/kpo-bcu>
9. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji. (2023b). *Informacje o naborze BCU*. FRSE. <https://www.frse.org.pl/kpo-bcu-informacje-o-naborze>
10. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji. (2023c). *Koncepcja doskonałości zawodowej (CoVE)*. FRSE. <https://www.frse.org.pl/aktualnosci/centra-doskonalosci-zawodowej-cove-dowiedz-sie-wiecej-i-zloz-wniosek>
11. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji. (2024). *Regulamin konkursu „Utworzenie i wsparcie funkcjonowania branżowych centrów umiejętności (BCU)”*. FRSE. https://www.frse.org.pl/brepo/panel_repo_files/2024/12/13/jqt61h/regulamin-konkursu-utworzenie-i-wsparcie-funkcjono.pdf
12. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji. (2025a). *Branżowe Centra Umiejętności z perspektywy uczestników. Newsletter Zespołu Badawczo-Analitycznego FRSE*. https://www.frse.org.pl/brepo/panel_repo_files/2025/10/17/x06p4y/branzowe-centra-umiejtnosci-z-perspektywy-nauczyc.pdf
13. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji. (2025b). *Kierunki rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego*. FRSE. <https://www.frse.org.pl/czytelnia/kierunki-rozwoju-kształcenia-i-szkolenia-zawodowego-tom-1>
14. Galarowicz, A. (2024). Rola branżowych centrów umiejętności w Polsce. *Przedsiębiorczość – Edukacja*, 20(2). <https://p-e.uken.krakow.pl/article/view/11348>

15. Kwiatkowski, S. M. (2023). *Edukacja ustawiczna w Branżowych Centrach Umiejętności*. <https://www.journalssystem.com/eud/Autor-Stefan-Kwiatkowski/268066>
16. Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego. (2021). *Badanie dotyczące funkcjonowania szkół zawodowych*. MORR. <https://www.obserwatorium.malopolska.pl/publikacje>
17. ManpowerGroup. (2021). *Talent shortage report*. ManpowerGroup. https://manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2022/07/ManpowerGroup-Talent-Shortage-Report-2022_ENG.pdf
18. ManpowerGroup. (2024). *Niedobór talentów w Polsce 2024*. ManpowerGroup. <https://www.manpower.pl/pl/publikacje/blogs/2024/01/11/raport-manpowergroup-niedobor-talentow-2024>
19. Ministerstwo Edukacji Narodowej. (2025). *Obwieszczenie Ministra Edukacji z dnia 27 stycznia 2025 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy*. MEN. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WMP20250000106>
20. Ministerstwo Edukacji i Nauki. (2022a). *Ewaluacja wsparcia doradztwa zawodowego w obszarze oświaty. Raport końcowy PO WER*. Poznań. <https://ore.edu.pl/2022/08/raport-ewaluacja-wsparcia-doradztwa-zawodowego-w-obszarze-oswiaty/>
21. Ministerstwo Edukacji i Nauki. (2022b). *Obwieszczenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 28 stycznia 2022 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy*. MEiN. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WMP20220000120>
22. Ministerstwo Edukacji i Nauki. (2021). *Obwieszczenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 27 stycznia 2021 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy*. MEiN. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WMP20210000122>
23. Ministerstwo Edukacji i Nauki. (2023). *Obwieszczenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 20 stycznia 2023 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy*. MEiN. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WMP20230000145>
24. Ministerstwo Edukacji Narodowej. (2020). *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030*. MEN. <https://www.gov.pl/web/edukacja/czesc-szczegolowa-zsu-2030>
25. Ministerstwo Edukacji Narodowej. (2024a). *Branżowe Centra Umiejętności w systemie oświaty*. MEN. <https://www.gov.pl/web/edukacja/branzowe-centra-umiejtnosci>
26. Ministerstwo Edukacji Narodowej. (2024b) *Obwieszczenie Ministra Edukacji z dnia 24 stycznia 2024 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy*. MEN. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WMP20240000085>
27. Ministerstwo Edukacji Narodowej. (2026). *Obwieszczenie Ministra Edukacji z dnia 22 stycznia 2026 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy*. MEN. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WMP20260000146>

28. Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej. (2025). *Metaewaluacja rezultatów działań PO WER w obszarze edukacji*. Raport końcowy. MFIPR. <https://efs.men.gov.pl/wp-content/uploads/2025/02/Metaewaluacja-rezultatow-dzialan-PO-WER-raport-koncowy.pdf>
29. Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej. (2026). *Branżowe Centra Umiejętności*. <https://www.kpo.gov.pl/strony/branzowe-centra-umiejtnosci/>
30. Mydlowska, B. (2024). Branżowe centra umiejętności jako nowy element systemu edukacji. *Edukacja Dorosłych*, 1(90). <https://apcz.umk.pl/ED/article/view/57493>
31. Najwyższa Izba Kontroli. (2015). Realizacja programu modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce: *Informacje o wynikach kontroli. Delegatura Najwyższej Izby Kontroli w Krakowie*. NIK. <https://www.nik.gov.pl/plik/id,9803,vp,12189.pdf>
32. NASK – Państwowy Instytut Badawczy. (2025). *Generatywna sztuczna inteligencja w polskiej szkole: Przecieranie szlaków* (J. Pyżalski, Ed.). NASK. <https://cyberprofilaktyka.pl/publikacje/Raport-generatywnaAI.pdf>
33. Ośrodek Rozwoju Edukacji. (2023). *Doradztwo edukacyjno-zawodowe – materiały metodyczne*. ORE. <https://doradztwo.ore.edu.pl/materialy/>
34. Ośrodek Rozwoju Edukacji. (2024). *Potrzeby szkoleniowe doradców zawodowych*. ORE. <https://ore.edu.pl/2024/07/raport-potrzeby-szkoleniowe-wspolczesnego-doradcy-zawodowego-w-nowoczesnej-szkole/>
35. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. (2024). *Ukryte zasoby rynku pracy. Działania pracodawców wobec wybranych grup pracowników* (R. Ulatowska, I. Kania, B. Ciężka, P. Kowalczyk, M. Sochaczewska & M. Niebylski). PARP. <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/ukryte-zasoby-ryнку-pracy-dzialania-pracodawcow-wobec-wybranych-grup-pracownikow>
36. Pochwała W., Węgrzyn M. (2026). *Analiza funkcjonowania doradztwa zawodowego w szkołach*. UMWM. Kraków.
37. Prawo.pl. (2023). *Branżowe centra umiejętności – zasady zakładania*. <https://www.prawo.pl/oswiata/branzowe-centra-umiejtnosci-zasady-zakladania,517350.html>
38. Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 6 października 2023 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych. (2023). *Dziennik Ustaw*, poz. 2175. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20230002175/O/D20232175.pdf>
39. Sejm RP. (2024). *Odpowiedź na interpelację nr 6115 w sprawie działań na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego, w tym kontynuacji projektu branżowych centrów umiejętności*. <https://www.sejm.gov.pl/sejm10.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=DBKK9N>
40. Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji. (2025). *Współpraca szkół podstawowych z Branżowym Centrum Umiejętności Nr 2 w Radomiu: diagnoza potrzeb i rekomendacje działań. Raport z badań 2025*. https://bcu2.radom.pl/wp-content/uploads/2025/06/1_poz-126_BCU-BEM_infrastruktura_2025_FINAL.pdf

41. Szwedor, K. (2025). *Prognoza zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje – perspektywa BCU*. Instytut Badań Edukacyjnych.
42. Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego. (2024). *Badanie odbioru społecznego kształcenia zawodowego oraz pożądaných kierunków i metod jego promocji*. UMWM. <https://www.malopolskauczy.pl/system>
43. Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego. (2025). *Analiza form współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia dualnego oraz tworzenia i funkcjonowania klas patronackich*. UMWM. <https://www.malopolskauczy.pl/system>
44. Ustawa z dnia 13 marca 2026 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe oraz niektórych innych ustaw. (2026). *Dziennik Ustaw*, poz. 504. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20260000504>
45. Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. (2020). *Dziennik Ustaw*, poz. 226 z późn. zm. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20160000064>
46. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela. (2024). *Dziennik Ustaw*, poz. 986 z późn. zm. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20240000986>
47. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. (2026). *Barometr Zawodów 2026. Raport podsumowujący badanie w województwie małopolskim*. WUP. <https://barometrzwodow.pl/>
48. World Economic Forum. (2025). *The future of jobs report 2025*. WEF. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

malopolskauczy.pl



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU



MAŁOPOLSKA