

RAPORT

Trwałe partnerstwa edukacyjne między BCU, szkołami, uczelniami wyższymi i pracodawcami

Region Warszawski Stołeczny

CZERWIEC 2026

Badanie realizowane w ramach projektu: „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”.

SPIS TREŚCI

- 1. Podsumowanie**
- 2. Nota metodologiczna**
- 3. Perspektywa pracodawców**
- 4. Perspektywa BCU (Branżowych Centrów Umiejętności)**
- 5. Perspektywa uczelni wyższych**

1

PODSUMOWANIE

EXECUTIVE SUMMARY

Raport dotyczy trwałych partnerstw edukacyjnych między BCU, szkołami, uczelniami wyższymi i pracodawcami w Regionie Warszawskim Stołecznym. Wpisuje się przede wszystkim w cele projektu związane z diagnozą barier, potrzeb i trendów w obszarze edukacji oraz rynku pracy, a także z poszukiwaniem rozwiązań wspierających lepsze powiązanie kształcenia z praktyką zawodową.

- **W wypowiedziach badanych trwałe partnerstwo nie oznacza jednorazowych kontaktów, lecz powtarzalną, dobrze skoordynowaną współpracę opartą na zaufaniu, jasnych zasadach i widocznych korzyściach dla każdej ze stron.** Respondenci podkreślają znaczenie praktyk, staży, warsztatów, szkoleń, spotkań branżowych i wspólnych projektów jako form, które nadają współpracy konkretny wymiar.
- **Badani pracodawcy postrzegają współpracę ze szkołami i uczelniami jako sposób wcześniejszego poznawania potencjalnych pracowników oraz przygotowywania ich do realnych warunków pracy.** W ich relacjach pojawia się przekonanie, że uczniowie i studenci zyskują kontakt z praktyką, a firmy mogą lepiej rozpoznawać osoby zainteresowane daną branżą.
- **Uczelnie wyższe są przez badanych opisywane jako ważne źródło wiedzy eksperckiej, badań i zaplecza technologicznego.** Z perspektywy pracodawców i BCU współpraca z uczelniami może wzmacniać jakość oferty edukacyjnej, ale wymaga dopasowania języka, tempa działania i oczekiwań między światem akademickim a biznesem.
- **Branżowe Centra Umiejętności mogą być potencjalnym pomostem między edukacją, nauką i rynkiem pracy.** Badani wskazują, że BCU mogą uzupełniać ofertę szkół o specjalistyczny sprzęt, kontakt z praktykami, aktualną wiedzę branżową i krótkie formy doskonalenia dla uczniów, nauczycieli, studentów oraz osób już pracujących.
- **Jednocześnie respondenci podkreślają, że sama infrastruktura BCU nie gwarantuje trwałości współpracy.** Centra muszą zbudować rozpoznawalną ofertę, znaleźć własne miejsce wobec działań prowadzonych przez firmy i szkoły, aktywnie pozyskiwać partnerów oraz reagować na zmieniające się potrzeby branż.

EXECUTIVE SUMMARY

- **Najważniejsze bariery wskazywane w badaniu mają charakter zasobowy i organizacyjny.** Badani wielokrotnie mówią o ograniczonym czasie, brakach kadrowych, kosztach dodatkowych działań, trudnościach w finansowaniu dojazdów, szkoleń i wynagrodzeń dla prowadzących, a także o przeciążeniu nauczycieli, pracowników uczelni i opiekunów po stronie firm.
- **W relacjach z pracodawcami powraca problem niepewności korzyści.** Część firm widzi wartość w dostępie do kandydatów i szkoleniu pracowników, ale część nie dostrzega wystarczająco wymiernych efektów udziału w działaniach BCU lub współtworzeniu oferty edukacyjnej. Z perspektywy BCU może to prowadzić do sytuacji, w której pracodawcy korzystają z usług centrum, ale nie zawsze angażują się jako pełnoprawni partnerzy.
- **Z perspektywy uczelni barierą są przede wszystkim procedury, obciążenia administracyjne, trudność dotarcia do właściwych osób merytorycznych oraz słabe powiązanie części działań partnerskich z systemem akademickiej oceny pracy.** Badani wskazują, że aktywność konferencyjna, szkoleniowa lub promocyjna nie zawsze jest dla pracowników uczelni wystarczającą zachętą, jeśli nie przekłada się na uznawane efekty naukowe lub projektowe.
- **Trwałość partnerstw zależy nie tylko od gotowości do współpracy, ale przede wszystkim od mechanizmów jej codziennego utrzymania:** koordynacji, finansowania, jasnego podziału ról, stałych kontaktów, języka korzyści i zdolności do łączenia różnych logik instytucjonalnych. Bez tych elementów współpraca może pozostawać punktowa i zależna od zaangażowania pojedynczych osób.

REKOMENDACJE

KIERUNKI DZIAŁAŃ DO ROZWAŻENIA ZGODNIE Z REKOMENDACJAMI WOJEWÓDZKIEGO SYSTEMU KOORDYNACJI:

- **Warto doprecyzować rolę BCU jako instytucji łączącej szkoły, uczelnie i pracodawców.** Z wypowiedzi badanych wynika, że centra mogą pełnić funkcję koordynatora współpracy, ale pod warunkiem, że ich zadania będą wyraźnie odróżnione od działań już prowadzonych przez szkoły, firmy i uczelnie.
- **Zasadne wydaje się rozwijanie powtarzalnych modeli współpracy:** praktyk, staży, wizyt studyjnych, kursów, warsztatów i udziału praktyków w zajęciach. Badani wskazują, że partnerstwa są bardziej trwałe wtedy, gdy mają prostą strukturę, przewidywalne zasady i konkretne efekty dla uczestników.
- **W działaniach publicznych warto uwzględnić wsparcie dla pracodawców, pozwalające ograniczać koszty ich udziału w kształceniu praktycznym.** Z perspektywy firm ważne są czas opiekunów, organizacja pracy oraz brak pewności, czy przygotowywany uczeń lub student zostanie później w danej organizacji.
- **Potrzebne może być wzmacnianie rozpoznawalności BCU wśród szkół, uczelni, firm i pracowników.** Respondenci zwracają uwagę, że część otoczenia lokalnego nie zna jeszcze dobrze roli centrów, dlatego sama dostępność infrastruktury nie wystarczy do uruchomienia popytu na ich ofertę.
- **Warto rozwijać mechanizmy pozyskiwania praktyków do prowadzenia zajęć.** Przedstawiciele BCU wskazują, że brakuje osób, które łączą doświadczenie zawodowe z gotowością do regularnej pracy edukacyjnej. Szczególne znaczenie mają rozwiązania umożliwiające cykliczny, a nie wyłącznie jednorazowy udział ekspertów z branży.
- **Współpraca z uczelniami wymaga prostszych ścieżek organizacyjnych.** Do rozważenia są stałe punkty kontaktowe, wzory umów, jasne zasady finansowania udziału pracowników akademickich oraz lepsze kierowanie zaproszeń do właściwych jednostek merytorycznych.
- **Warto projektować współpracę z uczelniami tak, aby była spójna z ich logiką działania:** poprzez projekty badawczo-wdrożeniowe, ekspertyzy, studia podyplomowe, kursy specjalistyczne, publikacje lub inne formy dające uznaną wartość akademicką i praktyczną.

REKOMENDACJE

Rekomendacje przygotowywane we współpracy z Wojewódzkim Zespołem Koordynacji:

- **W relacjach z pracodawcami potrzebny jest bardziej konkretny język korzyści.** Badani wskazują, że firmy chętniej angażują się wtedy, gdy widzą wpływ na rekrutację, rozwój pracowników, certyfikację, dostęp do technologii, kształt programów lub rozwiązanie realnych problemów branżowych.
- **Dla trwałości BCU istotne jest zaplanowanie funkcjonowania po zakończeniu finansowania projektowego.** Respondenci wskazują ryzyko, że bez stabilnych środków, sprawnego zarządzania i aktywnej współpracy z otoczeniem centra mogą nie wykorzystać w pełni swojego potencjału.
- **W politykach publicznych warto traktować partnerstwa edukacyjne jako obszar wymagający stałej koordynacji, a nie tylko inicjowania kontaktów.** Kluczowe wydaje się tworzenie warunków, w których szkoły, BCU, uczelnie i pracodawcy mogą łatwiej przełożyć swoje odmienne potrzeby na wspólne działania.

2

NOTA METODOLOGICZNA

CELE BADANIA

Niniejszy raport stanowi podsumowanie wyników badań społecznych realizowanych w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności - Komponent A „Odporność i konkurencyjność gospodarki”, inwestycja A3.1.1 „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”. Projekt ma na celu wdrożenie Zintegrowanej Strategii Umiejętności (ZSU) na terenie województwa mazowieckiego.

Celem realizowanych badań jest:



diagnoza aktualnych potrzeb, barier, i trendów w obszarze edukacji i rynku pracy,



ocena skuteczności istniejących narzędzi i rozwiązań edukacyjnych,



identyfikacja kompetencji kluczowych i przyszłościowych,



wypracowanie rekomendacji dla polityk publicznych, w tym aktualizacji Regionalnego Programu Wdrożeniowego ZSU.

METODOLOGIA BADANIA

Niniejszy dokument stanowi końcowy raport podsumowujący wyniki przeprowadzonych badań opinii społecznych dla tematu **nr 11 Trwałe partnerstwa edukacyjne między BCU, szkołami, uczelniami wyższymi i pracodawcami**

Poniżej przedstawiono schemat procesu badawczego zastosowanego dla badania w ramach tematu nr 11.

1. Badania jakościowe

- Wywiady pogłębione (IDI) z pracodawcami.
- Wywiady pogłębione (IDI) z przedstawicielami BCU.
- Wywiady pogłębione (IDI) z przedstawicielami uczelni wyższych.

BADANIE JAKOŚCIOWE – PRACODAWCY



Czas realizacji: maj/czerwiec 2026



Jednostka badania: Pracodawcy z obszaru Regionu Warszawskiego Stołecznego



Wielkość próby: N=3



Technika badawcza: **IDI** – indywidualny wywiad pogłębiony (*ang. Individual In-Depth Interview*) realizowany w formie zdalnej (on-line)

BADANIE JAKOŚCIOWE – PRZEDSTAWICIELE BCU



Czas realizacji: maj/czerwiec 2026



Jednostka badania: Przedstawiciele BCU (Branżowych Centrów Umiejętności) z obszaru Regionu Warszawskiego Stołecznego



Wielkość próby: N=2



Technika badawcza: **IDI** – indywidualny wywiad pogłębiony (*ang. Individual In-Depth Interview*) realizowany w formie zdalnej (on-line)

BADANIE JAKOŚCIOWE – PRZEDSTAWICIELE UCZELNI WYŻSZYCH



Czas realizacji: maj/czerwiec 2026



Jednostka badania: Przedstawiciele uczelni wyższych z obszaru Regionu Warszawskiego Stołecznego



Wielkość próby: N=4



Technika badawcza: **IDI** – indywidualny wywiad pogłębiony (*ang. Individual In-Depth Interview*) realizowany w formie zdalnej (on-line)

3

PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW

WSPÓŁPRACA ZE SZKOŁAMI I UCZELNIAMI

Perspektywa pracodawców – Zasoby i korzyści

Relacje pracodawców ze szkołami i uczelniami najlepiej sprawdzają się wtedy, gdy są prowadzone konsekwentnie i mają jasno określone zasady.

Stałe umowy, wspólne projekty, praktyki, staże i programy dla uczniów pozwalają budować trwałe powiązania między edukacją a rynkiem pracy.

Dla badanych firm szczególnie ważne jest to, że mogą wcześniej poznawać przyszłych kandydatów i przygotowywać ich do pracy w konkretnych warunkach branżowych. Uczniowie i studenci zdobywają doświadczenie w realnym środowisku zawodowym, a pracodawcy zyskują osoby lepiej rozumiejące specyfikę danej pracy.

W opiniach badanych pracodawców, współpraca z uczelniami może dać firmom dostęp do aktualnej wiedzy, badań i nowych rozwiązań technologicznych. Z kolei uczelnie i szkoły otrzymują informacje o tym, jakich kompetencji faktycznie oczekuje rynek oraz jakie kierunki kształcenia warto rozwijać.

Duże znaczenie mają także wydarzenia łączące przedstawicieli edukacji i biznesu: konferencje, warsztaty, debaty czy spotkania branżowe. Pozwalają one budować zaufanie, lepiej rozumieć potrzeby drugiej strony i wzmacniać zaangażowanie szkół oraz pracodawców we wspólne działania.

Politechnika też wewnętrznie realizuje takie projekty badawczo rozwojowe i wtedy też chętnie się dzieli tymi wynikami i produktami projektu z nami, natomiast my z nimi. Więc to jest taka obopólna korzyść i takie partnerstwo, które od lat już się sprawdza. (Pracodawca)

Pracodawcy mają taką korzyść, że później bardzo wielu z tych uczniów u nich zostaje. No i są dobrymi pracownikami, którzy są już wykwalifikowani i uczyli się właśnie na tych maszynach i na tych zleceniach, które potem już wykonują zawodowo. (Pracodawca)

Szkoły uczestniczą w tych spotkaniach i takie spotkanie właśnie 'face to face' i takie zaangażowanie aktywne zawsze przynosi dobre rezultaty. Te szkoły czują się po prostu też ważne, zauważone i zaangażowane. (Pracodawca)

WSPÓŁPRACA ZE SZKOŁAMI I UCZELNIAMI

Perspektywa pracodawców – Bariery i wyzwania

Największe trudności zdaniem badanych pracodawców **wynikają z ograniczonych zasobów organizacyjnych, finansowych i czasowych**. Szkoły oraz uczelnie często nie mają wystarczającej liczby osób, środków ani przestrzeni, aby angażować się w dodatkowe działania poza podstawową pracą dydaktyczną.

Po stronie pracodawców barierą jest koszt włączenia się w kształcenie praktyczne. Przyjęcie ucznia lub studenta wymaga czasu, opieki i zaangażowania doświadczonego pracownika, który musi pogodzić tę rolę z własnymi obowiązkami zawodowymi.

Problemem jest również niepewność efektów. Firma może zainwestować czas w przygotowanie młodej osoby, ale nie ma gwarancji, że ta osoba później podejmie pracę właśnie u tego pracodawcy. Dlatego część przedsiębiorstw oczekuje bardziej konkretnych zachęt lub wsparcia systemowego.

Współpracę utrudnia także różnica sposobu działania instytucji edukacyjnych i biznesu. Szkoły, uczelnie i firmy często inaczej definiują cele, tempo pracy oraz oczekiwane rezultaty. Skuteczne partnerstwo wymaga więc pośredniczenia, doprecyzowania wzajemnych oczekiwań i przełożenia potrzeb obu stron na wspólny plan działania.

Jeżeli chodzi o uczelnie, to raczej widzę też taką barierę w postaci po prostu braków kadrowych, bo my mamy często sporo zadań, takich, w których na przykład widzielibyśmy, powiedzmy politechnikę czy ASP. Natomiast też nie zawsze tam jest przestrzeń do tej współpracy, ponieważ nie ma wielu pracowników i czas też jest ograniczony. (Pracodawca)

W szkołach to się spotykamy na przykład z brakiem finansowania. Jak nauczyciele mają dojechać do nas na konferencję? (Pracodawca)

Jeżeli (nauczyciele) są maksymalnie obciążeni swoją pracą związaną ze stanowiskiem pracy, to nie ma tam przestrzeni na pracę z uczniem. (Pracodawca)

Nie rozmawiasz z biznesem, rozmawiasz z uczelnią, więc musisz użyć innego języka, innego języka korzyści dla tej uczelni niż dla biznesu? (Pracodawca)

WSPÓŁPRACA Z BRANŻOWYMI CENTRAMI UMIEJĘTNOŚCI

Perspektywa pracodawców – Zasoby i korzyści

Zdaniem badanych pracodawców Branżowe Centra Umiejętności mogą pełnić rolę pomostu między edukacją a przedsiębiorstwami. Ich mocną stroną jest specjalistyczne zaplecze, które pozwala rozwijać praktyczne kompetencje w warunkach bardziej zbliżonych do rzeczywistych wymagań zawodowych.

Dla pracodawców istotne jest to, że centra mogą wspierać nie tylko młodzież przygotowującą się do wejścia na rynek pracy, ale także osoby już zatrudnione. Szkolenia, kursy i krótsze formy doskonalenia mogą pomagać firmom aktualizować kompetencje pracowników bez konieczności organizowania wszystkiego samodzielnie.

BCU tworzą również możliwość większego wpływu branży na ofertę edukacyjną. Pracodawcy mogą wskazywać, jakich umiejętności brakuje, jakie technologie stają się ważne i jakie treści szkoleniowe powinny zostać rozwinięte.

Ważnym potencjałem centrów jest także promocja zawodów i ścieżek kariery, które dotąd mogły być postrzegane jako mało atrakcyjne. Dobrze zaprojektowane działania edukacyjne i informacyjne mogą zmieniać wizerunek branży oraz zwiększać zainteresowanie kształceniem zawodowym.

„Ale się podejmuje działania w małych miejscowościach od razu. Tam panie czy panowie, którzy ze mną pracują, oni by tam nawet swoje mieszkanie czy dom użyczyli po to, żebyśmy przyjechali się spotkać. Myślę, że też są tacy, bo to jest zupełnie inne zrozumienie potrzeb takie regionalne. (Pracodawca)

Na pewno powstała bardzo dobra i użyteczna i potrzebna infrastruktura, jaką są nowoczesne budynki, nowoczesne sale szkoleniowe, wyposażone w różne narzędzia. (Pracodawca)

Może się udać tylko przy jednym projekcie. Jeżeli myślimy o czymś długofalowym, to musi być to taka, no taka bardzo mocna współpraca, taka naprawdę przez przez duże W. (Pracodawca)

”

WSPÓŁPRACA Z BRANŻOWYMI CENTRAMI UMIEJĘTNOŚCI

Perspektywa pracodawców – Bariery i wyzwania

Z kolei największym wyzwaniem zdaniem pracodawców dla BCU jest przejście od etapu tworzenia infrastruktury do stałego, praktycznego funkcjonowania. Samo wyposażenie sal i przygotowanie zaplecza nie wystarczy, jeśli centrum nie zbuduje rozpoznawalnej oferty, z której rzeczywiście będą chciały korzystać szkoły, firmy i pracownicy.

Centra muszą także znaleźć własną rolę wobec działań już prowadzonych przez przedsiębiorstwa. W niektórych branżach firmy mają własne systemy szkolenia, dlatego BCU powinny uzupełniać istniejące rozwiązania, a nie je powielać.

Istotnym ryzykiem jest utrzymanie centrów po zakończeniu finansowania projektowego. Jeżeli nie zostaną zapewnione stabilne źródła środków, sprawne zarządzanie i stała współpraca z branżą, centra mogą stać się trudne do utrzymania dla instytucji prowadzących.

Dla trwałości BCU kluczowe będzie profesjonalne zarządzanie: rozpoznawanie potrzeb rynku, aktywne pozyskiwanie partnerów, promocja oferty i szybkie reagowanie na zmiany technologiczne. Bez tego centra mogą pozostać dobrze wyposażonymi miejscami, które nie w pełni wykorzystują swój potencjał.

Tu ważnym zadaniem dla BCU będzie znalezienie takiej przestrzeni, która się nie pokrywa z działaniami wewnętrznymi w zakresie doskonalenia, rozwijania kompetencji właśnie przez same spółki wewnętrznie. (Pracodawca)

Ona musi bowiem osiąść na ziemi, czyli musi nabrać takiego realnego kształtu w zderzeniu właśnie z rynkiem pracodawców i szkół. A z drugiej strony zależy to, czy znajdzie takie po prostu swoje miejsce i przetrwa. Moim zdaniem kluczowe będzie to, kto będzie dalej kierował tą wiedzą. (Pracodawca)

A jeżeli obciążą za bardzo, to samorządy nie będą chciały ich finansować i po prostu wykorzystają tę infrastrukturę do innych celów, na które mają zabezpieczone środki. (Pracodawca)

4

PERSPEKTYWA BCU

WSPÓŁPRACA ZE SZKOŁAMI I UCZELNIAMI

Perspektywa BCU – Zasoby i korzyści

Z perspektywy badanych BCU **współdziałanie ze szkołami i uczelniami pozwala podnosić jakość kształcenia zawodowego**, zwłaszcza tam, gdzie szkoły mają ograniczony dostęp do specjalistycznego zaplecza, nowoczesnych narzędzi lub osób aktywnych zawodowo w danej branży.

BCU może pełnić funkcję miejsca, w którym uczniowie, studenci i nauczyciele uzupełniają kompetencje o elementy trudne do zapewnienia w standardowej placówce edukacyjnej. Chodzi przede wszystkim o kontakt z nowymi technologiami, branżowym wyposażeniem oraz sposobami pracy stosowanymi poza szkołą.

Współpraca z uczelniami wzmacnia merytoryczny poziom oferty BCU. Uczelnie wnoszą zaplecze eksperckie i badawcze, a centra mogą przekładać tę wiedzę na bardziej praktyczne formy kształcenia: kursy, ćwiczenia, warsztaty, wizyty studyjne i szkolenia dla różnych grup odbiorców.

Mocną stroną BCU zdaniem ich przedstawicieli jest także możliwość łączenia wielu środowisk: edukacji, nauki, samorządu i branży. Dzięki temu centrum nie działa wyłącznie jako kolejna placówka szkoleniowa, ale jako przestrzeń wymiany doświadczeń i lepszego dopasowywania edukacji do potrzeb rynku.

Nauczyciele chcą się kształcić. To [BCU] jest miejsce, gdzie mogą zdobyć najbardziej aktualne informacje, najbardziej aktualną wiedzę, bo wiadomo, że szkoła zawsze jest do tyłu. (BCU)

Współpraca z uczelniami jest bardzo dobra i myślę, że się będzie rozwijała, bo my dużo czerpiemy. Przede wszystkim wykorzystujemy ich pracowników naukowych do prowadzenia szkoleń, no bo no nie oszukujemy się, nauczyciel w szkole średniej nie do końca może sprostać oczekiwaniom pracowników, czy na przykład jakiejś tam grupie menadżerów zarządzających, którzy przyszli po konkretne rozwiązania czy konkretne jakby informacje. (BCU)

Unikatowość nasza polega na tym, że osobami, które są wykładowcami, są nie tylko teoretycy, ale przede wszystkim praktycy. (BCU)

WSPÓŁPRACA ZE SZKOŁAMI I UCZELNIAMI

Perspektywa BCU – Bariery i wyzwania

Największym ograniczeniem współpracy ze szkołami i uczelniami jest zdaniem przedstawicieli BCU jej zależność od ludzi, ich gotowości, czasu i zaangażowania. Nawet atrakcyjna oferta BCU nie działa automatycznie, szkoła, uczelnia, nauczyciele i studenci muszą chcieć z niej skorzystać.

Współpracę utrudniają braki kadrowe w kształceniu zawodowym. BCU potrzebuje osób, które znają realne warunki pracy w branży, a nie tylko teorię. Jednocześnie trudno pozyskać nauczycieli i ekspertów, którzy mogliby regularnie prowadzić zajęcia, a nie jedynie jednorazowe wykłady.

Istotną barierą są też koszty. Każde dodatkowe zajęcia, wizyty, szkolenia czy udział pracowników uczelni wymagają wynagrodzenia, a po zakończeniu finansowania projektowego część działań może być trudna do utrzymania w dotychczasowej skali.

Współpraca bywa dodatkowo ograniczana przez **szytywne ramy projektu, formalności, wymogi instytucjonalne, obawy dotyczące praw autorskich, odległość między placówkami oraz konkurencyjne postrzeganie innych szkół.** W efekcie BCU może być otwarte na współpracę, ale nie zawsze znajduje po drugiej stronie gotowość do jej rozwijania.

Ja mam kłopoty ze znalezieniem nauczycieli w kształceniu zawodowym, bo ich po prostu nie ma, więc fajnie by było, żeby taki pracownik jakiejś firmy przyszedł do mnie w poniedziałek, nie wiem, na pierwsze 3 godziny lekcji poprowadził zajęcia, ale przez cały rok nie to, że robi mi fajny wykład. (BCU)

Współpraca obwarowana jest sprawami finansowymi. Bo jeżeli ja wysyłam nauczyciela, który przez dwie godziny czy trzy godziny prowadzi zajęcia, no to ja muszę mu zapłacić, bo nikt za free nie będzie pracował. To też kwestia finansowa. (BCU)

Żeby coś takiego zaistniało, to oni muszą chcieć. My nie możemy nikogo zmuszać. (BCU)

WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI

Perspektywa BCU – Zasoby i korzyści

Z perspektywy BCU **relacje z pracodawcami są ważne, ponieważ pomagają lepiej powiązać edukację z wymaganiami branży.** Firmy i organizacje branżowe pokazują, jakich kompetencji faktycznie potrzeba, jakie rozwiązania są stosowane w pracy i gdzie pojawiają się największe luki w przygotowaniu kadr.

BCU może być dla pracodawców miejscem podnoszenia kwalifikacji pracowników. Dotyczy to szczególnie branż, w których zmieniają się technologie, standardy, przepisy lub wymagania wobec osób wykonujących zawód. Centrum daje możliwość uporządkowanego rozwijania kompetencji, także u osób już obecnych na rynku pracy.

Ważną rolę mogą odgrywać organizacje pracodawców, które porządkują kontakt z firmami i nadają współpracy bardziej formalny charakter. Ich udział pomaga tworzyć kwalifikacje, konsultować programy, organizować egzaminy i wzmacniać wiarygodność certyfikatów branżowych.

Mocną stroną BCU jest również możliwość włączania do kształcenia osób z doświadczeniem zawodowym. Dzięki temu uczniowie i uczestnicy kursów nie otrzymują wyłącznie wiedzy szkolnej, ale poznają sposób myślenia, wymagania i problemy typowe dla danej branży.

”
Uczniowie potrzebują też takiej wiedzy, która wynika z normalnych, rzeczywistych warunków pracy. I takich nauczycieli szukam bardzo dużo. Zatrudniam z artykułu 15, czyli osoby do prowadzenia zajęć, a nie z Karty Nauczyciela, bo oni przyszli mi z gospodarki. (BCU)

Wielu pracodawców, czyli takich firm, które są duże na rynku [...] chcą szkolić pracowników u nas i wysyłają tych pracowników. (BCU)

To, czym możemy się pochwalić, to unikatowy sprzęt, którego nie ma wielu, nawet pracodawców. (BCU)
”

WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI

Perspektywa BCU – Bariery i wyzwania

Największą barierą jest to, że **część pracodawców nie widzi wystarczająco konkretnej korzyści z angażowania się w działania BCU**. Samo szkolenie pracownika lub uzyskanie certyfikatu nie zawsze jest dla firmy argumentem, jeśli nie wiąże się z wymierną korzyścią organizacyjną, finansową lub regulacyjną.

Rolę odgrywają też **koszty po stronie pracodawców**. Skierowanie pracownika na szkolenie oznacza jego nieobecność w pracy, konieczność reorganizacji zadań i czasem dodatkowe obciążenia dla firmy. Bez zachęt lub jasnego systemu wsparcia część pracodawców może ograniczać takie zaangażowanie.

Relacje z pracodawcami bywają nierówne. Firmy chętnie korzystają z oferty szkoleniowej, ale nie zawsze włączają się w jej współtworzenie, udostępnianie zasobów czy rozwijanie zaplecza BCU. W takiej sytuacji centrum staje się raczej usługodawcą szkoleniowym niż pełnoprawnym partnerem biznesu.

Współpracę utrudniają również przepisy, procedury i obawy związane z odpowiedzialnością za uczniów, zwłaszcza niepełnoletnich. W niektórych branżach powoduje to ograniczenie praktyk i kontaktu młodzieży z firmami. Dodatkowym problemem jest **niewystarczająca rozpoznawalność BCU** w otoczeniu lokalnym, przez co część pracodawców nie traktuje jeszcze centrum jako naturalnego partnera.

Pytałem pracodawcę: jakie ty masz korzyści z tego, że na przykład twój pracownik przyniesie certyfikat branżowy certyfikat umiejętności, a on mówi do mnie - żadnej nie mam. Jakby pracodawcę interesuje kasa i wynik finansowy (BCU)

Bo też widzimy tutaj, że jest bardzo niski zasób wiedzy [o działalności BCU], tak w środowisku lokalnym. Niektórzy w ogóle o czymś takim nie wiedzą. (BCU)

Jeżeli pracownik ma się szkolić, no to powinien dostawać ten urlop, a z tego co wiem, nie wszyscy dostają. (BCU)

Znaczy ja nie wiem, czy to można nazwać współpracą. To jest, bo wiem, że w innych zawodach to troszkę inaczej się odbywa, bo pracodawcy coś dają, coś udostępniają. My czegoś takiego nie mamy. (BCU)

5

PERSPEKTYWA UCZELNI WYŻSZYCH

WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI

Perspektywa uczelni wyższych – Zasoby i korzyści

Zdaniem przedstawicieli uczelni wyższych, współpraca z pracodawcami pomaga lepiej rozpoznawać aktualne potrzeby rynku pracy. Firmy dostarczają informacji o brakujących kompetencjach, kierunkach rozwoju branży i obszarach, które powinny być mocniej obecne w programach kształcenia.

Z perspektywy uczelni ważną korzyścią jest także ułatwianie studentom wejścia na rynek pracy. Pracodawcy oferują praktyki, staże, spotkania rekrutacyjne, wizyty studyjne i udział w targach pracy, dzięki czemu studenci mogą wcześniej poznać realne wymagania zawodowe.

Relacje z biznesem wzmacniają praktyczny wymiar dydaktyki. Ekspersi z firm mogą prowadzić zajęcia, warsztaty lub współtworzyć wybrane elementy programu, co pozwala uzupełnić wiedzę akademicką o doświadczenia wynikające z codziennej pracy w branży.

Współpraca z firmami sprzyja też rozwojowi projektów badawczych i wdrożeniowych. Pracodawcy zgłaszają konkretne potrzeby i problemy, a uczelnie mogą odpowiadać na nie poprzez ekspertyzy, badania, publikacje lub wspólne projekty finansowane ze środków zewnętrznych.

Z racji tego, że jest deficyt [pracowników], to też ci pracodawcy przychodzą. Zachęcają do aplikowania, więc to też pokazuje w jakim kierunku, czy jakie obszary powinny być zagospodarowane też przez nas jako wykładowców, czyli jak stworzyć tę ofertę. (Wyższa uczelnia techniczna)

No i większość tych firm szuka pracowników u nas [...] Oferuje rozmaite staże, oferuje praktyki, oferuje też pracę etatową. Wystawiają się u nas na różnych targach pracy. (Wyższa uczelnia ekonomiczna)

Działamy w tym zakresie, realizujemy zarówno jeśli chodzi o praktyki dla studentów, jeśli chodzi o jakieś takie małe projekty, których efektem jest na przykład jakaś publikacja naukowa. (Wyższa uczelnia techniczna)

Jeśli pracodawca ma zapotrzebowanie na realizację projektów europejskich, potrzebna jest do tego uczelnia. (Wyższa uczelnia techniczna)

WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI

Perspektywa uczelni wyższych – Bariery i wyzwania

Zdaniem przedstawicieli uczelni wyższych, **współpraca z pracodawcami jest w dużym stopniu zależna od stabilności kontaktów osobowych**. Gdy w firmach zmieniają się osoby decyzyjne, wcześniej wypracowane relacje mogą osłabnąć, a nowe osoby nie zawsze kontynuują dotychczasowe działania.

Nie każda firma traktuje współpracę z uczelnią jako realne partnerstwo. Niektóre z nich są zainteresowane głównie obecnością wizerunkową albo okazjonalnym kontaktem ze studentami, bez większego zaangażowania w projekty czy rozwijanie długofalowych działań.

Barierą są również procedury organizacyjne. Nawet przy dobrej woli po stronie osób operacyjnych współpraca może zatrzymywać się na etapie uzgodnień formalnych, umów, zgód, dokumentów i wewnętrznych decyzji po stronie uczelni lub firmy.

Trudnością jest także różne tempo działania obu stron. Biznes często oczekuje szybkich decyzji i sprawnej realizacji, podczas gdy uczelnie działają w bardziej sformalizowanych strukturach. To może utrudniać wdrażanie wspólnych inicjatyw wtedy, gdy wymagają one elastyczności i szybkiej koordynacji.

Zmiana na stanowiskach kierowniczych, która powoduje, że ta współpraca w pewnym momencie troszeczkę hamuje. Nowe osoby będące na stanowiskach kierowniczych czasami nie chcą podejmować albo nie mogą. (Wyższa uczelnia techniczna)

Mamy, powiedzmy firmy w naszym klubie, partnerów, które no raczej nie są zainteresowane jakąś głębszą współpracą, a są w tym klubie partnerów ze względów jakichś takich wizerunkowych. (Wyższa uczelnia ekonomiczna)

Osoby operacyjne mówią, że bardzo chcą się w coś zaangażować, ale ze względu na to, że odbywa się też dużo rzeczy i jest dużo procedur zarówno ze strony uczelni, jak i ze strony firm, no to często to grzęźnie na etapie na przykład organizacji umowy. (Wyższa uczelnia ekonomiczna)

WSPÓŁPRACA Z BRANŻOWYMI CENTRAMI UMIEJĘTNOŚCI

Perspektywa uczelni wyższych – Zasoby i korzyści

BCU może być dla uczelni użyteczną przestrzenią kontaktu z praktyką branżową. Uczelnie mogą z kolei wносить wiedzę ekspercką, wyniki badań i doświadczenie dydaktyczne, a jednocześnie zyskiwać dostęp do środowiska szkół, firm i osób pracujących w danej branży.

Współpraca z BCU pozwala uczelniom prezentować swój dorobek poza środowiskiem akademickim. Udział w konferencjach, szkoleniach i wydarzeniach branżowych daje możliwość pokazania specjalizacji wydziału, prowadzonych badań i potencjału eksperckiego.

BCU sprzyja budowaniu sieci kontaktów. W jednym miejscu spotykają się przedstawiciele uczelni, szkół, firm, samorządów, uczniów i studentów, co ułatwia wymianę doświadczeń oraz tworzenie kolejnych pomysłów na współpracę.

Dla uczelni ważny jest także potencjał rozwijania oferty dla osób aktywnych zawodowo. BCU może być punktem wyjścia do krótszych form szkoleniowych, kursów specjalistycznych lub innych działań odpowiadających na potrzeby pracowników i pracodawców.

My jako uczestnicy, jako partnerzy też szkoliliśmy. Byliśmy wykładowcami na niektórych szkoleniach. (Wyższa uczelnia techniczna)

Taka wartość dodana kontaktu z tymi osobami, dzielenie się doświadczeniem, wymiana wizytówek. (Wyższa uczelnia techniczna)

Fajnie by było zaangażować się w takie jeszcze jedno BCU, bo to to jest też dla nas korzyść, pokazując, że gdzie my też jesteśmy jako wydział transportu. (Wyższa uczelnia techniczna)

Potencjał też, chociażby przez to, że mamy możliwości organizowania studiów podyplomowych, a to już jest dla osób, które pracują. (Wyższa uczelnia techniczna)

Kiedy organizowane są tam różnego rodzaju konferencje branżowe, jesteśmy zapraszani, z czego się bardzo cieszymy i możemy przedstawiać wyniki naszych badań. (Wyższa uczelnia techniczna)

WSPÓŁPRACA Z BRANŻOWYMI CENTRAMI UMIEJĘTNOŚCI

Perspektywa uczelni wyższych – Bariery i wyzwania

Zdaniem uczelni wyższych **współpracę z BCU utrudnia duże obciążenie formalne związane z projektowym trybem działania**. Partnerstwo wymaga przygotowywania dokumentów, raportowania, weryfikowania zapisów i pilnowania zgodności z założeniami projektu, co zwiększa nakład pracy administracyjnej.

Barierą jest także trafienie do właściwych osób po stronie uczelni. Jeśli zaproszenie do współpracy nie zostanie skierowane do jednostki lub zespołu, który faktycznie zajmuje się daną tematyką, potencjał partnerstwa może nie zostać wykorzystany.

Udział w działaniach BCU nie zawsze jest silnie premiowany w systemie akademickim. Pracownicy naukowcy są rozliczani przede wszystkim z publikacji, projektów i punktów ewaluacyjnych, dlatego aktywność konferencyjna, szkoleniowa czy promocyjna może mieć dla nich mniejszą wartość formalną.

Ważnym ograniczeniem jest również finansowanie. Gdy uczelnia nie jest formalnym partnerem projektu, trudniej zapewnić środki na wyjazdy, organizację wydarzeń i dodatkowe zaangażowanie pracowników. Wtedy współpraca częściej opiera się na indywidualnej motywacji niż na stabilnym mechanizmie instytucjonalnym.

Taką trudnością jest ta biurokracja, która jest związana z projektami [...], przygotowanie dokumentacji na odpowiednich drukach, bardzo dużo też dokumentów, które trzeba zweryfikować, przeczytać, trzeba sprawdzić, poprawić, ponieważ muszą być zgodności z założeniami projektu. (Wyższa uczelnia techniczna)

Taką barierą jest jakby właściwe zaadresowanie tej współpracy, znalezienie tych ludzi, którzy tym tematem się zajmują, ale merytorycznie. (Wyższa uczelnia techniczna)

Ludzie nie chcą jeździć na te konferencje, ponieważ w ewaluacji nikt nie patrzy na to, na ilu konferencjach byłeś. Liczą się tylko punkty, które zdobywa się głównie za publikacje artykułów. (Wyższa uczelnia techniczna)

Utrudnieniem też jest brak finansowania. Czyli jeśli nie jesteś partnerem, no to ciężko zmotywować tutaj ludzi wkóło. (Wyższa uczelnia techniczna)



Dziękujemy
za uwagę

Zostańmy w kontakcie

Tel.: +48 22 266 00 15

E-mail: biuro@ibris.pl

www.ibris.pl

AL. Jerozolimskie 96, 00-807 Warszawa