

RAPORT

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

Region Mazowiecki Regionalny

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	3
2.	Nota metodologiczna	11
3.	Perspektywa pracodawców	17
4.	Perspektywa BCU (Branżowych Centrów Umiejętności)	26
5.	Perspektywa uczelni wyższych	55

1

PODSUMOWANIE

EXECUTIVE SUMMERY

Co pomaga w budowaniu trwałych partnerstw? 1/2

Wcześniejsza współpraca i zaufanie. Partnerstwa często opierają się na długoletnich relacjach edukacja – biznes (np. klasy patronackie, organizacja praktyk i staży, wspólne projekty B+R), co ułatwia formalizację współpracy i gwarantuje jej stabilność.

Zaangażowanie dużych organizacji branżowych. Dysponują one zapleczem organizacyjnym, szeroką siecią członków i zdolnością koordynacji współpracy między interesariuszami. Dzięki temu zwiększają stabilność relacji, ułatwiają pozyskiwanie kolejnych partnerów i sprzyjają utrzymaniu współpracy także poza bieżącymi potrzebami projektu.

Nowoczesna infrastruktura przyciągająca partnerów. Jest to główna waluta wymiany w ekosystemie współpracy. Dopóki sprzęt BCU jest nowocześniejszy niż to, czym dysponują uczelnie i pracodawcy, BCU ma co oferować. Wartość ta maleje w czasie, ale w perspektywie 3–5 lat pozostaje silna.

Równe zaangażowanie stron projektu. Najważniejszym wyzwaniem dla trwałych partnerstw edukacyjnych jest skoordynowanie w danym rejonie działań wszystkich interesariuszy tak, żeby każdy z nich był świadomy wagi projektu i wykazywał zaangażowanie w jego realizację.

Wspólnota interesów i korzyści ekonomiczne. Firmy angażują się, aby zyskać dostęp do "wychowanych" pod własne potrzeby pracowników, natomiast instytucje edukacyjne zyskują praktyczną wiedzę i wsparcie finansowe (np. wyprawki dla uczniów, fundowanie nagród w konkursach).

EXECUTIVE SUMMERY

Co pomaga w budowaniu trwałych partnerstw? 2/2

Zaangażowanie praktyków w proces dydaktyczny. Zatrudnianie specjalistów z firm jako trenerów i egzaminatorów zwiększa prestiż kształcenia i zapewnia jego zgodność z aktualnymi potrzebami rynku.

Personalizacja relacji i "menedżerskie" podejście dyrekcji. Skuteczna promocja, budowanie sieci kontaktów (networking) oraz bezpośrednie docieranie do prezesów firm pozwala na przełamanie oporu biznesu przed współpracą z oświatą.

Rada BCU jako oficjalne miejsce stałego dialogu i forum współpracy. Rady BCU, skupiające przedstawicieli pracodawców, organów prowadzących i instytucji rynku pracy, stanowią formalny mechanizm, który chroni relacje partnerskie przed ryzykiem personalizacji. Nawet gdy zmieniają się osoby (prezes firmy, dyrektor BCU, dziekan), Rada jako organ instytucjonalny trwa, zapewniając ciągłość dialogu i współdecydowania.

EXECUTIVE SUMMERY

Co utrudnia budowanie trwałych partnerstw? (1/2)

Partnerstwo „na papierze”. Niektórzy respondenci wskazują, że formalny partner główny (np. stowarzyszenie branżowe) angażuje się mniej niż partnerzy dodatkowi. Jego rola sprowadza się do przygotowania kwalifikacji sektorowej i certyfikowania szkoleń – ważna, ale bierna. Formalność partnerstwa nie gwarantuje więc jego głębokości.

Niepewność modelu finansowania po zakończeniu projektu. To rodzi pytanie o zdolność BCU do utrzymania poziomu infrastruktury i kadry w długim okresie. Brak jasności co do skali i trwałości tego finansowania tworzy niepewność, która hamuje strategiczne planowanie i budowanie długofalowych partnerstw.

Personalizacja relacji. Oparcie współpracy na konkretnych osobach jest siłą (szybkość decyzji, elastyczność, zaufanie), ale i ryzykiem – odejście kluczowej osoby może osłabić partnerstwo.

Restrykcyjne prawo oświatowe i biurokracja. Trudności w zawieraniu umów cywilnoprawnych z trenerami z przemysłu oraz skomplikowane procedury przetargowe zniechęcają ekspertów i firmy do angażowania się w projekty.

Brak systemowego sieciowania i wymiany wiedzy. Poszczególne centra często działają w izolacji, a brak ogólnopolskiej platformy wymiany doświadczeń i wspólnych działań promocyjnych utrudnia budowanie trwałych struktur ponadlokalnych.

Różnice w "języku" i priorytetach biznesu oraz nauki. Uczelnie skupiają się na teorii i badaniach, podczas gdy firmy potrzebują konkretnych umiejętności "tu i teraz", co bez stałej koordynacji prowadzi do rozchodzenia się celów partnerstwa.

TRWAŁOŚĆ PARTNERSTW

Co utrudnia budowanie trwałych partnerstw? (2/2)

Zakaz pełnej komercjalizacji w okresie trwałości. Brak możliwości wykonywania zleceń komercyjnych na zakupionym sprzęcie przez pierwsze lata ogranicza rozwój i współpracę z biznesem, który liczy na szybkie efekty wdrożeniowe.

Braki kadrowe po stronie pracodawców, uczelni i szkół utrudniają szerszą i regularną współpracę. Małe firmy często nie mają możliwości oddelegowania pracowników na szkolenia lub opieki nad praktykantami.

Niedostateczna promocja BCU środowisku edukacyjnym (uczelnie) i biznesowym (firmy). Wiele organizacji często nie wie o istnieniu centrów.

REKOMENDACJE

Rekomendacje przygotowywane we współpracy z Wojewódzkim Zespołem Koordynacji:

DLA UCZELNI

- Większe otwarcie na potrzeby rynku pracy, większa elastyczność działania i wykazania dobrej woli do bycia partnerem w ważnym projekcie edukacyjnym.
- Wyznaczyć dedykowanego koordynatora ds. współpracy z BCU na poziomie wydziału lub uczelni, którego zadaniem byłoby reagowanie na propozycje BCU, delegowanie kadry do szkoleń i wpisywanie zajęć w BCU do programów nauczania.
- Wpisywać zajęcia w BCU do programów nauczania studentów – uczelnie powinny traktować BCU jako zewnętrzną pracownię dydaktyczną i formalnie włączać zajęcia w BCU do sylabusów kierunków branżowych.
- Promować wewnątrz i zewnątrz współpracę z BCU, jako ważny element oferty edukacyjnej.

DLA PRACODAWCÓW

- Delegować pracowników-ekspertów jako trenerów w BCU (koszt czasu pracy pracownika - trenera należy traktować jako inwestycję w kształtowanie przyszłych pracowników „pod swoje potrzeby”).
- Angażować się w Rady BCU i aktywnie współkształtować programy szkoleniowe i rozwój BCU.
- Przejawiać gotowość do oddelegowania części swoich pracowników do szkolenia zawodowego młodzieży i wykazać się kompetencjami w efektywnych sposobach nauczania zawodu lub przygotowania do studiów technicznych.
- Łączyć siły w organizacjach branżowych, aby pełnić rolę pełnoprawnego partnera w kontakcie z innymi, większymi podmiotami, szczególnie uczelniami.

REKOMENDACJE

DLA BCU

- Wdrożyć systematyczne badanie potrzeb pracodawców przed planowaniem cykli szkoleniowych.
- Stworzyć ogólnopolską sieć wymiany doświadczeń BCU.
- Rozważyć wprowadzenie (przynajmniej w części szkoleń) platformy e-learningowej i modelu blended learning – pozwoli to w jakimś stopniu obsłużyć kursantów z całej Polski bez konieczności wielodniowego pobytu stacjonarnego oraz umożliwi udział w szkoleniach osobom, które mają ograniczenia czasowe ze względu, np. na prace sezonowe).
- Rozwijać współpracę nie tylko z podmiotami bezpośrednio związanymi z daną branżą, ale także z tymi, które korzystają z jej kompetencji i rozwiązań w swojej działalności.
- Szerzej promować BCU wśród pracodawców i podmiotów edukacyjnych.
- Znieść biurokratyczne ograniczenia uczestnictwa w kursach (np. zasadę, że nie można brać udziału w szkoleniach w różnych BCU).
- Tworzyć partnerstwa z uczelniami i konsultować z nimi zakup sprzętu.

DLA SZKÓŁ

- Tworzyć klasy o zróżnicowanych profilach i tych które są pożądane przez lokalnych pracodawców.
- Rozwijać model klas patronackich (z systemem stypendiów motywacyjnych) i być elastycznym we współpracy z firmą patrinującą.

REKOMENDACJE

DLA DECYDENTÓW (REKOMENDACJE SYSTEMOWE)

- Zreformować przepisy dotyczące okresu trwałości projektu – umożliwić ograniczoną działalność komercyjną BCU od pierwszego dnia (np. do określonego pułapu przychodów, z obowiązkiem reinwestycji).
- Zliberalizować prawo oświatowe w zakresie zatrudniania trenerów – umożliwić BCU zawieranie umów cywilnoprawnych z ekspertami branżowymi (np. na zasadzie odrębnej kategorii prawnej „trener BCU” analogicznie do „specjalisty niebędącego nauczycielem” w obecnym prawie).
- Wdrożyć ogólnopolską kampanię promocyjną BCU. Wesprzeć BCU w budowaniu kompetencji marketingowych i promocyjnych.
- Zapewnić stabilne, długoterminowe finansowanie BCU po zakończeniu projektów.
- Stworzyć ogólnopolską sieć wymiany doświadczeń BCU oraz wprowadzić projekty sieciowania BCU, pracodawców, uczelnie.
- Stworzyć systemowy sposób rozliczania kosztów dojazdów i noclegów na szkolenia.
- Uelastyczyć wskaźnik projektowe, w szczególności w zakresie liczby uczestników oraz proporcji między grupami docelowymi (np. dorośli, uczniowie, studenci).
- Wspierać systemowo finansowanie praktyk i staży dla uczniów.

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=5



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=7



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=2



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

3

PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW

WSPÓŁPRACA ZE SZKOŁAMI – ZASOBY I KORZYŚCI

Szkołąc uczniów szkół ponadpodstawowych pracodawcy zapewniają swoim przedsiębiorstwom, a także całej branży dobrze wykwalifikowanych i przygotowanych do zawodu pracowników.

Współpraca pracodawców ze szkołami branżowymi oraz technikami ma swoje źródło w nieformalnych kontaktach, które z czasem przyjmują formę stałej współpracy popartej umowami. Takie relacje nawiązują bezpośrednio dyrektorzy szkół z pracodawcami lub dzieje się to za pośrednictwem lokalnych samorządów.

Współpraca ta polega na **organizacji praktyk zawodowych i staży dla uczniów oraz tworzeniu klas patronackich**, których program i częściowo kadra pochodzą od pracodawcy.

Podstawową korzyścią z takiej współpracy dla pracodawcy jest **przygotowanie do zawodu przyszłych pracowników poprzez wyposażenie ich w wiedzę praktyczną, której nie otrzymują w szkołach**. Pracodawcy mogą „uksztaltować” uczniów według swoich potrzeb oraz przypilnować, żeby nie nabyli szkodliwych nawyków.

Ponadto obserwując uczniów przy pracy w realnym środowisku przedsiębiorstwa, **pracodawcy mogą wybrać tych najlepiej rokujących i z nimi podpisać umowę o pracę** po ukończeniu szkoły. Dzięki temu **zapewniają sobie płynną obsadę stanowisk**, co ma znaczenie szczególnie w tych zawodach, w których jest deficyt kadry technicznej.

Moi ludzie ucząc tych uczniów, wyłapują rodzinę i z nimi podpisujemy umowy, płacimy tam jakieś pieniądze co miesiąc. Nie są to jakieś duże pieniądze, ale są i zobowiązujemy się w tej umowie, że ich zatrudnimy po tym jak skończy szkołę i uzyska tytuł technika. (pracodawca)

Tutaj ważna jest też rola samorządu. Tak na przykład (...), gdzie pani (...). Stukała, pukała, aż prezydent znalazł pieniądze tak na te pomysły. I to daje efekty, bo ta szkoła na (...), ona ma pełne przełożenie na ilość uczniów w klasach. (pracodawca)

Bierzemy udział w takim projekcie kształcenia dualnego. Mamy regularnie uczniów u siebie z pierwszej, drugiej i trzeciej klasy branżowej w zależności od tego, na którym są roku. Są to dwa dni w tygodniu zajęć praktycznych realizowanych w ramach zakładu. (pracodawca)

WSPÓŁPRACA ZE SZKOŁAMI – BARIERY I WYZWANIA

Brak finansowania i niedostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy to najpoważniejsze bariery we współpracy pracodawców ze szkołami.

Najpoważniejszą barierą dla współpracy pracodawców ze szkołami jest **brak finansów na prowadzenie praktyk dla uczniów**. Pracodawcy potrzebowaliby zatrudnić dodatkowe osoby, które mogłyby zająć się praktykantami w pełnym wymiarze, a nie mogą sobie pozwolić na dodatkowy etat. Takie finansowanie czasami zapewniają samorządy, ale nie jest łatwo je pozyskać.

Innym problemem jest **niedostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy**, więc czasami pracodawcy nie mają partnerów do współpracy w interesujących ich obszarach. Nie wszystkie szkoły są chętne do otwierania klas patronackich, wskazując na przeszkody formalne, np. brak możliwości prowadzenia zajęć w godzinach popołudniowych (a tylko wtedy pracodawca może delegować swoich pracowników jako wykładowców). W efekcie kwestia rozbieżności między zapotrzebowaniem na konkretne zawody, a ofertą edukacyjną szkół ponadpodstawowych jest nierozwiązana.

Badani wskazują również na bariery po stronie samych uczniów. Pracodawcy oferujący praktyki uczniom szkół zawodowych obserwują ich **bardzo niską motywacją do nauki zawodu**. Problem wydaje się stanowić **konieczność wyboru zawodu w tak wczesnym wieku** (15 lat), kiedy młody człowiek ma prawo nie wiedzieć, co chce robić w przyszłości i do czego się nadaje.

Później mój szef kuchni zwrócił uwagę na to, że jakość tych ludzi, która przychodzi jest na coraz niższym, że nie chce im się uczyć, że przychodzą po to, żeby odbębnić i że on też nie widzi w tym przyszłości. (pracodawca)

Szkoły się zwijają, to przychodzi ktoś po rozum do głowy, żeby utworzyć profilowaną szkołę, gdzie ludzie mają możliwość zatrudnienia. I to się będzie działo, tylko im później, tym gorzej. (pracodawca)

Nasza współpraca dzisiaj jest taka, że my generalnie nie możemy wesprzeć, dlatego, że ja nie mogę tam człowieka dać do szkolenia. To, co pani powiedziałam, ja nie mam dodatkowych etatów. (pracodawca)

Firma zazwyczaj ma jakiś określony budżet na takie działania zewnętrzne i to też mógłby być minus. (pracodawca)

WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI – ZASADY DZIAŁANIA

Pracodawcy w regionie mazowieckim współpracują z uczelniami wyższymi, aby pozyskać od nich wiedzę potrzebną do działania i rozwoju ich przedsiębiorstw.

Wybierając podmioty do współpracy przedsiębiorcy nie kierują się lokalizacją uczelni, ale **kompetencjami, które mogą z niej pozyskać**.

Pracodawcy współpracują z uczelniami oraz placówkami badawczymi **bezpośrednio, jak również poprzez klastry i organizacje branżowe**. Tylko największe firmy mogą nawiązać bezpośrednią współpracę, jako równoprawni partnerze, ale istnienie klastrów i organizacji branżowych umożliwia czerpanie z korzyści współpracy także mniejszym firmom.

Żaden z badanych w regionie przedsiębiorców nie nawiązał indywidualnej, długofalowej współpracy z jakąkolwiek uczelnią, dopiero klaster zrzeszający wielu przedsiębiorców mógł pochwalić się taką współpracą.

Dla indywidualnych pracodawców łatwiejszym rozwiązaniem jest doraźna, bezpośrednia **współpraca z konkretnymi pracownikami uczelni**, którzy pracując na zlecenie przedsiębiorcy szkolą pracowników w potrzebnym zakresie.

Potrzebowałem wiedzy, więc podpisałem umowę z (...), zapłaciłem i zrobili mi takie kursy doszkoleniowe dla mojej kadry technicznej. Wolałem porozmawiać z ludźmi, podpisać umowę zlecenie dla trzech pracowników i oni przygotowali materiały i przeszkolili moich automatyków (pracodawca)

Z uczelnią i (...), który akurat w (...) też jest i ma bardzo mocną jednostkę, która bada rynek pracy i jego potrzeby. Jeśli chodzi o kluczowych interesariuszy w Polsce, no to mamy właśnie czy dziekana uniwersytetu, czy właśnie jednego z kluczowych badaczy tego instytutu. (przedstawiciel klastra)

WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI – MAPA AKTYWNOŚCI

Pracodawcy w regionie mazowieckim współpracują z uczelniami wyższymi, aby pozyskać od nich wiedzę potrzebną do działania i rozwoju ich przedsiębiorstw.

Współpraca z uczelniami przyjmuje następujące formy:

- Firmy **konsultują proces kształcenia studentów**, uczestnicząc w Radach Programowych uczelni.
- **Organizują praktyki zawodowe** i staże produkcyjne dla studentów.
- **Korzystają z laboratoriów** badawczych i ekspertyz wykonanych przez naukowców.
- **Uczestniczą w szkoleniach** prowadzonych przez uczelnie i jednostki badawcze.
- **Prowadzą wspólne projekty B+R** (Badania i Rozwój): Realizują innowacyjne projekty wdrożeniowe przy udziale jednostek naukowych.

Potrzebowałem wiedzy, więc podpisałem umowę z (...), zapłaciłem i zrobili mi takie kursy doszkoleniowe dla mojej kadry technicznej. Wolałem porozmawiać z ludźmi, podpisać umowę zlecenie dla trzech pracowników i oni przygotowali materiały i przeszkolili moich automatyków (pracodawca)

Z uczelnią i (...), który akurat w (...) też jest i ma bardzo mocną jednostkę, która bada rynek pracy i jego potrzeby. Jeśli chodzi o kluczowych interesariuszy w Polsce, no to mamy właśnie czy dziekana uniwersytetu, czy właśnie jednego z kluczowych badaczy tego instytutu. (przedstawiciel klastra)

WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI – ZASOBY I KORZYŚCI

Pracodawcy w regionie mazowieckim współpracują z uczelniami wyższymi, aby pozyskać od nich wiedzę potrzebną do działania i rozwoju ich przedsiębiorstw.

Najważniejszą korzyścią jaka dla pracodawców ze współpracy z uczelniami wyższymi jest **pozyskanie zaawansowanej wiedzy, najczęściej inżynierskiej, potrzebnej dla rozwoju przedsiębiorstwa (konsultacje, szkolenia, wspólne projekty badawczo-rozwojowe).**

Drugą ważną korzyścią jest możliwość pozyskiwania oraz weryfikacji kandydatów do pracy. Podczas staży i praktyk pracodawcy mają możliwość sprawdzenia ich umiejętności i motywacji, co zmniejsza potrzebę prowadzenia kosztownych i długotrwałych procesów rekrutacyjnych.

Wpływając na program kształcenia wyższego (inżynierskiego), firmy mogą **dostosowywać treści dydaktyczne do swoich aktualnych potrzeb kadrowych.**

Potrzebałem wiedzy, więc podpisałem umowę z (...), zapłaciłem i zrobili mi takie kursy doszkaleniowe dla mojej kadry technicznej. Wolałem porozmawiać z ludźmi, podpisać umowę zlecenie dla trzech pracowników i oni przygotowali materiały i przeszkolili moich automatyków (pracodawca)

Z uczelnią i (...), który akurat w (...) też jest i ma bardzo mocną jednostkę, która bada rynek pracy i jego potrzeby. Jeśli chodzi o kluczowych interesariuszy w Polsce, no to mamy właśnie czy dziekana uniwersytetu, czy właśnie jednego z kluczowych badaczy tego instytutu. (przedstawiciel klastra)

WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI – BARIERY I WYZWANIA

Współpraca pracodawców z uczelniami napotyka na poważne bariery wynikające ze sztywności struktur uczelni i ich niechęci do partnerstwa z podmiotami zewnętrznymi.

Pracodawcy zauważają, że **nawiązanie współpracy z uczelniami wyższymi jest bardzo trudne** i wymaga cierpliwości w przebijaniu się przez zbiurokratyzowany system zarządzania tymi placówkami. Postrzegają uczelnie jako zamknięte struktury, niechętne do współpracy z podmiotami zewnętrznymi.

Niektórzy badani odnoszą wrażenie, że przedstawiciele uczelni wyższych **nie widzą korzyści ze współpracy z przedsiębiorcami** i często funkcjonują w oderwaniu od realiów rynku pracy.

Zdecydowanie łatwiej jest nawiązać współpracę z uczelnią na zasadzie jednorazowego działania niż jako długofalowe, strategiczne partnerstwo.

Inną barierą współpracy przedsiębiorców z uczelniami jest fakt, że **szkoły wyższe zatrudniają głównie teoretyków**, podczas kiedy, zwłaszcza na studiach inżynierskich, większa wartość dla przedsiębiorców mieliby wykładowcy z przygotowaniem i doświadczeniem praktycznym.

Kiedy ja studiowałem w latach osiemdziesiątych na Politechnice Warszawskiej, to część moich profesorów to byli ludzie, którzy byli z przemysłu, czyli pracowali na budowach, projektowali. (pracodawca)

(uczelnie wyższe) To jest zamknięty system. Ja z Politechniką Warszawską kiedyś współpracowałem na zasadzie wiedzy dotyczącej systemów automatyki, ale musiałem podpisać umowę, co było jakby jednorazowe działanie ważne, nie powiem. No ale oni mają te swoje struktury, sposób załatwiania spraw. To jest wszystko zbiurokratyzowane. (pracodawca)

WSPÓŁPRACA Z BCU – ZASOBY I KORZYŚCI

Podstawowa korzyść dla pracodawców ze współpracy z BCU polega na zapewnieniu sobie stałego naboru dobrze wykwalifikowanej kadry technicznej.

Największa korzyść wynika ze **współpracy ze szkołą zintegrowaną z BCU**. Wysoki poziom technologiczny infrastruktury Centrum pozwala **idealnie dopasować profil kształcenia branżowego do potrzeb konkretnych przedsiębiorstw**. Dzięki temu pracodawca ma zapewniony stały dopływ wykwalifikowanej kadry technicznej, a uczniowie zapewnione zatrudnienie po skończeniu szkoły. Długofalowo zapewnia to zapewnienie pracowniczej luki kompetencyjnej dla wszystkich przedsiębiorców będących partnerami BCU.

Kolejną korzyścią z partnerstwa z BCU jest **stałość i przewidywalność współpracy**. Dzięki temu przedsiębiorcy mogą ustalać strategiczne plany dotyczące rozwoju ich firm wiedząc, że będą mieli skąd pozyskać właściwie przygotowane i kompetentne zasoby ludzkie.

Współpraca z BCU **oparta na kształceniu dualnym** ma taką zaletę, że kontakt ucznia z zawodem nie ogranicza się do miesiąca praktyk, ale jest rozłożony w czasie i realizowany indywidualnie i systematycznie. Dzięki temu można oprzeć kształcenie zawodowe na relacji mistrz – uczeń, co skutkuje **dużo lepszym przygotowaniem przyszłego pracownika**.

Staly, kilkuletni kontakt ucznia z pracodawcą pozwala przedsiębiorcy **utrzymać kontrolę nad procesem kształcenia zawodowego**.

To, co doszło w ostatnich dwóch latach, czyli właśnie Branżowe Centrum Umiejętności w (...), i w (...), które są technologicznie skorelowane w pełni z nami. Więc jako klaster jesteśmy takim oscylatorem dla wszystkich. (przedstawiciel klastra)

Założenie jest takie, że będzie to taki system dualny, czyli jeden dzień w tygodniu przez cały semestr byłby w środowisku przemysłowym, w firmie. (przedstawiciel klastra)

To jest kwestia tak naprawdę tego indywidualnego podejścia i budowania tej relacji. (przedstawiciel klastra)

To kształcenie dualne to jest takie oczko w głowie. Najważniejsza rzecz, która po prostu wszystkich w miarę równo jednoczy. No bo wszyscy zdają sobie sprawę z tego, że bez pracowników, no nie będą w stanie funkcjonować. (przedstawiciel klastra)

WSPÓŁPRACA Z BCU – BARIERY I WYZWANIA

Do części badanych nie dotarła informacja o istnieniu projektu trwałych partnerstw edukacyjnych, tym bardziej o korzyściach ze współpracy z BCU.

Wydaje się, że poważną barierą dla współpracy pracodawców z BCU jest **brak wiedzy ze strony przedsiębiorców o funkcjonowaniu takiego projektu** i możliwościach, jakie ze sobą niesie. Ponadto przedsiębiorcy kojarzą współpracę ze szkołami z koniecznością zaangażowania finansowego i być może zabrakło w przestrzeni publicznej precyzyjnych informacji na temat zasad przystąpienia do projektu trwałych partnerstw edukacyjnych.

Wyzwaniem dla pracodawców było również **przekonanie lokalnych władz samorządowych**, aby zaangażowały się w ten projekt i pomogły z kolei przekonać szkoły, że warto wejść w takie partnerstwo.

Współpracujący z dwoma BCU w regionie przedstawiciel klastra zasygnalizował problem polegający na **braku koordynacji na poziomie regionu kierunków kształcenia w lokalnych BCU z potrzebami rynku pracy**. W wyniku tego dwa BCU zlokalizowane blisko siebie kształcą w tych samych kierunkach i jest nadpodaż absolwentów w pewnych zawodach.

Nasza współpraca dzisiaj jest taka, że my generalnie nie możemy wesprzeć, dlatego, że ja nie mogę tam człowieka dać do szkolenia. To, co pani powiedziałam, ja nie mam dodatkowych etatów. (pracodawca)

Patrząc z boku można mieć wątpliwości, czy faktycznie ten sam kierunek kształcenia na poziomie branżowym powinien być realizowany w dwóch szkołach. Bo trochę można mówić, że jest to taki kanibalizm. (przedstawiciel klastra)

Tutaj też wsparcie Urzędu Miasta i wiceprezydent miasta, która po prostu powiedziała no ma być, zrobmy to, to jest kolejny krok, działajmy, przetestujmy, zrobmy pilotaż. (przedstawiciel klastra)

4

PERSPEKTYWA BCU

CHARAKTERYSTYKA FUNKCJONOWANIA BCU

Badane BCU łączy wspólna struktura organizacyjna – wszystkie zostały utworzone w ramach istniejących placówek oświatowych – oraz orientacja na rozwój nowoczesnych technologii.

W dominującym wzorcu organizacyjnym BCU funkcjonuje jako integralna część zespołu szkół – nie jako odrębny byt prawny, lecz jako kolejna placówka wchodząca w skład istniejącej struktury. Model ten nie jest przypadkiem, lecz świadomym wyborem strategicznym, podyktowanym pragmatycznym rachunkiem korzyści i strat. Zapewnia szybki dostęp do kadry nauczycielskiej (nauczyciele przedmiotów zawodowych mogą prowadzić zajęcia w BCU w ramach swoich etatów), infrastruktury administracyjnej (księgowość, kadry) oraz bazy uczniowskiej (uczniowie szkoły macierzystej są pierwszym źródłem uczestników szkoleń).

Jednocześnie model ten ogranicza elastyczność działania ze względu na przepisy oświatowe - BCU podlega regulacjom właściwym dla placówek edukacyjnych, a nie dla instytucji szkoleniowych czy badawczych, co ogranicza elastyczność w pozyskiwaniu zewnętrznych trenerów i kursantów spoza systemu edukacji formalnej.

O wyborze modelu decyduje organ prowadzący, kierując się własnymi priorytetami, co nie zawsze oznacza rozwiązanie optymalne z perspektywy BCU. W efekcie centrum przejmuje zarówno zasoby, jak i ograniczenia szkoły macierzystej.

Kadry, które są potrzebne do prowadzenia takiego BCU to, my jesteśmy w stanie posilkować się w dużym stopniu, nie powiem, że w stu procentach, ale w dużym stopniu posilkować się kadrą nauczycielską. (BCU)

W ramach tych instytucji mamy szkoły: technikum, branżową szkołę I stopnia, branżową szkołę II stopnia i Centrum Kształcenia Ustawicznego. I następnie zarządzeniem ministra, który nadał statut, w struktury tej instytucji weszło także BCU. Więc to są wszystko równoległe placówki, jako kolejna placówka kształcenia wchodząca w skład. (BCU)

Jesteśmy częścią Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego. Nie jesteśmy jako BCU jednostką oddzielną, tylko jesteśmy jak to zazwyczaj chyba jest w BCU... Znacząca była możliwość zarówno być samodzielną jednostką. Podczas tworzenia starosta podjął decyzję, że będzie to jednostka połączona i będzie w ramach CKZiU. (BCU)

PROFILOWANIE I UWARUNKOWANIE BCU

Specyfika branży determinuje ekosystem partnerski, który wymusza różne modele działania.

Każda z biorących w badaniu branż tworzy inny kontekst instytucjonalny, inny profil potencjalnych partnerów i inne wyzwania, np.:

- BCU kolejowe bazuje na dużych spółkach państwowych, które mają wyodrębnione struktury współpracy z edukacją (np. klasy patronackie) a BCU jest naturalny partnerem dla nich,
- BCU rolnicze zмага się z rozproszeniem odbiorców (setki małych i średnich gospodarstw, dla których główną barierą uczestnictwa jest sezonowość prac polowych),
- BCU lotnicze działa w zamkniętym i „wąskim” sektorze z ograniczoną liczbą pracodawców i specyficznym profilem uczestników.

Nie istnieje jeden uniwersalny model partnerstwa. Polityki wsparcia BCU powinny uwzględniać specyfikę branżową, np. wymogi dotyczące minimalnej liczby przeszkolonych osób, czasu trwania szkoleń czy profilu uczestników powinny być elastyczne i dostosowane do realiów danej branży. Narzucanie jednakowych wskaźników np. branży lotniczej i rolniczej ignoruje diametralnie różne bazy potencjalnych uczestników i logistykę ich pozyskiwania.

Szkolenie organizujemy w czasie, kiedy można wjechać na pole, gdzie jest możliwość wykonania tego w praktyce, bo dużo godzin to jest praktyka. Wtedy rolnicy mają też swoje prace. Jest to szkolenie 3-dniowe, bo takie są wymogi, że minimum 30 godzin, więc to jakby nie było 3 dni trzeba na to poświęcić. (BCU)

Branża lotnicza jest to branża dosyć specyficzna. Nie jest też łatwa (...) pod tym względem, że tu już potrzebujemy osób, które są rzeczywiście w 100% chcące się przekwalifikować albo chcące pozyskiwać dalej jeszcze wiedzę dotyczącą sektora lotniczego. (BCU)

Wcześniej współpracowaliśmy ze spółkami kolejowymi PKP Intercity i Kolejami Mazowieckimi (...). W związku z tym, że uczniowie odbywali w tych spółkach praktyki zawodowe. Poza tym wszystkie klasy uczniów kształcących się w zawodach kolejowych, to są klasy patronackiej spółek. (BCU)

WPŁYW FORMY ORGANIZACYJNEJ NA SKUTECZNOŚĆ PARTNERSKĄ

Z zebranych wypowiedzi wyłania się mechanizm, który nie jest oczywisty na pierwszy rzut oka: charakter organu prowadzącego (samorząd vs. ministerstwo resortowe) ma bezpośredni wpływ na poczucie bezpieczeństwa instytucjonalnego BCU i, w konsekwencji, na gotowość do podejmowania ryzyka w budowaniu partnerstw, np. **BCU podlegające pod Ministerstwo raportują duże wsparcie koordynacyjne**: cotygodniowe spotkania online z innymi BCU resortowymi, szybki dostęp do decydentów ministerialnych, gotowość ministerstwa do interwencji w sytuacjach kryzysowych. Ten mechanizm tworzy „sieć bezpieczeństwa”, która pozwala dyrektorom BCU działać odważniej, bo wiedzą, że w razie problemów mają wsparcie osób decyzyjnych.

Kontrastowo, **BCU samorządowe** (podlegające pod starostów czy prezydentów miast) **nie mają dostępu do takiego systemu wsparcia. Ich dyrektorzy są bardziej odosobnieni instytucjonalnie** (nie ma „sieci”), co może prowadzić do większej ostrożności w budowaniu partnerstw i mniejszej skłonności do podejmowania inicjatyw wykraczających poza bezpieczne minimum projektowe. Choć żaden z respondentów nie artykułował tego wprost jako problem, różnica w tonie wypowiedzi jest wyczuwalna.

My mówiliśmy: ja u siebie mam takie problemy, jak to rozwiązać? To ktoś się odzywał: „...ale ja już to przerobiłem. Po spotkaniu zadzwonię, porozmawiamy i ci powiem” (...) i tu my mieliśmy lżej, bo nawet czy umowy, czy cokolwiek, to nas ministerstwo samych nie zostawiało. (BCU)

A miałem w pewnym momencie problemy. Jeżeliby nasze BCU zaczęło jakoś tam niedomagać i tych niuansów by brakowało, to nam ministerstwo pomoże. Jestem o tym przekonany [...] Ale już w przypadku samorządów, a jeszcze tych biedniejszych, że tak powiem, to już różnie może być. (BCU)

Co do dalszej działalności, to myślę, że jako placówka podlegająca pod organ prowadzący... Liczę na to, że ministerstwo też zadba o nas, jeśli chodzi o dofinansowanie. (BCU)

PRAWO OŚWIATOWE A OPERACYJNA ELASTYCZNOŚĆ BCU

Jedno z najważniejszych napięć strukturalnych ujawnionych w badaniu dotyczy **kolizji między prawem oświatowym a potrzebami operacyjnymi BCU**. Prawo oświatowe, które ma chronić jakość edukacji i bezpieczeństwo uczniów, w kontekście BCU staje się barierą hamującą elastyczność i innowacyjność. Najbardziej jaskrawym przykładem jest wymóg zatrudniania trenerów na umowę o pracę – nawet jeśli trener prowadzi jednorazowe, kilkudniowe szkolenie. Ten wymóg powoduje kaskadę biurokratycznych konsekwencji: konieczność sprawdzenia dostępności kandydata w Urzędzie Pracy, wystąpienia o zgodę ministerstwa, przeprowadzenia procedury zamówieniowej. Dla eksperta branżowego, prowadzącego własną działalność gospodarczą taka procedura jest niezrozumiała i zniechęcająca.

Ta bariera utrudnia pozyskiwanie najlepszych trenerów oraz tworzy systemowy efekt selekcji negatywnej. Eksperci branżowi z najwyższymi kompetencjami (a zarazem najwyższymi stawkami i najmniejszą tolerancją na biurokrację) są systematycznie odsiewani przez procedurę, która faworyzuje osoby gotowe zaakceptować biurokratyczne wymogi – niekoniecznie te, które mają najlepsze kompetencje szkoleniowe. W efekcie BCU może tracić dostęp do najcenniejszych zasobów kadrowych rynku.

Podstawowa rzecz to zawieranie umów z trenerami, z osobami prowadzącymi. Mogliśmy wyłącznie zawierać umowę o pracę na krótki termin. A ponieważ umowa o pracę, więc wszystkie formalności z tym związane. Nie są to nauczyciele czy trenerzy, w związku z tym musieliśmy za każdym razem występować do ministerstwa, żeby wyrażało zgodę. Oczywiście tę zgodę od ręki dostawaliśmy. Niemniej jednak formalności były. Najwygodniejsza dla nas by była umowa o dzieło lub zlecenie. No ale niestety prawo oświatowe na to nie pozwala.

Prawo oświatowe wchodzi w kolizję z przepisami prawa zamówień publicznych. Jeżeli zatrudnilibyśmy kogoś na umowę zlecenie, to musielibyśmy organizować przetarg czy zapytanie ofertowe. I tutaj jest problem. Bo jeżeli zgłosiłaby się firma, która dałaby nam tego szkoleniowca, to my już umowy nie możemy z firmą podpisać.

ETAP REALIZACJI PROJEKTU VS ROZWÓJ WSPÓŁPRACY

Większość badanych BCU w momencie przeprowadzania wywiadów znajdowała się w fazie finalizacji projektów unijnych (termin: 30 czerwca 2026), co kształtowało ich postawy wobec partnerstw.

Dominuje koncentracja na „domknięciu wskaźników” – przeszkoleniu wymaganej liczby osób, rozliczeniu budżetu, przygotowaniu dokumentacji końcowej. Ta presja operacyjna nie pozostawia przestrzeni na strategiczne myślenie o budowaniu nowych długofalowych partnerstw.

Model finansowania projektowego sprawia, że początkowa faza realizacji BCU koncentruje się na organizacji centrum, budowie infrastruktury i osiągnięciu wskaźników projektowych. Choć partnerstwa są tworzone już na etapie przygotowania wniosku jako warunek realizacji projektu, ich rzeczywisty charakter i potencjał współpracy rozwijają się najczęściej dopiero w trakcie funkcjonowania BCU. W praktyce **obecny model sprzyja formalnemu zainicjowaniu partnerstw, natomiast budowanie ich trwałego, operacyjnego charakteru oraz rozwijanie nowych relacji często zostaje przesunięte na późniejszy etap**. Warto rozważyć rozwiązania umożliwiające równoległy rozwój współpracy partnerskiej i działań inwestycyjnych.

Przyznam się Pani, że nie mamy na to czasu, żeby myśleć, ponieważ mamy takie działania operacyjne bardzo zintensyfikowane. I taki nasz deadline jest do 30 czerwca, że nie jesteśmy w tej chwili w stanie. (BCU)

Jak się realizuje projekt, to ten projekt jest obwarowany pewnymi wskaźnikami. No i przede wszystkim, starałem się najpierw zrobić to, co musimy. A teraz, jak już skończyliśmy, możemy troszeczkę odsapnąć i zacząć się bardziej zajmować tymi tematami techniczno-naukowymi. (BCU)

Na chwilę obecną musieliśmy się zająć realizacją tego, co musimy zrobić, czyli wskaźników. Natomiast te kontakty są. Spotykamy się czasami na różnych spotkaniach w ministerstwie, konferencjach, na które jestem zapraszany. Relacje się tworzą i mam nadzieję, że nie tylko tak, żeby były koleżeńskie, tylko również będziemy mogli je wykorzystać później w zrobieniu czegoś, co nam jest potrzebne dla branży. (BCU)

PROMOCJA REGIONU I BRANŻY

BCU integrują lokalny rynek pracy z edukacją, podnosząc kapitał ludzki regionu i budując jego wizerunek jako nowoczesnego ośrodka branżowego.

Na poziomie lokalnym BCU podnoszą jakość kształcenia zawodowego, zapewniając dostęp do nowoczesnej infrastruktury, technologii i wiedzy ekspertów z branży. W opinii respondentów przekłada się to na **lepszé przygotowanie uczniów do egzaminów zawodowych i wejścia na rynek pracy**. Współpraca z uczelniami i pracodawcami **tworzy także spójną ścieżkę rozwoju zawodowego – od szkoły, przez studia, po zatrudnienie – wzmacniając kapitał ludzki**, z którego korzystają lokalni przedsiębiorcy.

Respondenci zwracali również uwagę, że **BCU stają się wizytówką swoich regionów, szczególnie gdy rozwijają współpracę z dużymi, rozpoznawalnymi pracodawcami**. Organizowane szkolenia, konkursy i wydarzenia branżowe przyciągają uczestników z różnych części kraju, promując lokalne specjalizacje oraz potencjał gospodarczy regionu. W efekcie BCU wzmacniają rozpoznawalność zarówno szkół, jak i miejscowości oraz regionów, w których funkcjonują.

Ważnym celem wizerunkowym BCU jest **przełamywanie uprzedzeń wobec szkolenia zawodowego** i pokazanie, że może być ono nowoczesne, technologicznie zaawansowane i atrakcyjne. Ten efekt jest istotny w kontekście trwającego od lat trendu odpływu uczniów do liceów, który dopiero niedawno zaczął się odwracać.

Jesteśmy rozpoznawalni w Polsce. Po to między innymi były właśnie te ogólnopolskie konferencje naukowo-techniczne. Powiem taką małą anegdotę. Musiałem jeździć do przedsiębiorców, opowiadać co to jest w ogóle BCU. Mało kto wiedział. Jakies tam Pionki to też jak się pojechało do innego województwa, to już nie bardzo ktoś wiedział. Natomiast była taka sytuacja, że jak dopinałem harmonogram drugiej konferencji, to dostałem telefon od prezesa jednego z klastrów i zadał mi pytanie, dlaczego on nie jest zaproszony na tę konferencję. (BCU)

Kiedyś ktoś mnie spytał „a co wy jako szkoła macie z tego, że podpisaliście umowę z uniwersytetem?” Twardych dowodów nie mam, ale miękki dowód mam, że od 5 lat mam ponad 95% zdawalność egzaminów zawodowych, bo oni na uniwersytecie mi nie realizują podstawy programowej, bo to robią nauczyciele w szkole. Oni tam zawsze coś więcej dają. (BCU)

ROLA BCU JAKO ŁĄCZNIKA

BCU jest naturalnym „łącznikiem” między 3 światami: edukacją, nauką, biznesem.

BCU pełni w polskim systemie edukacji funkcję unikalną: jest jedyną instytucją, która ma jednocześnie nowoczesną infrastrukturę, dostęp do uczniów i studentów, relacje z pracodawcami i zaplecze akademickie. Żadna instytucja – ani szkoła, ani uczelnia, ani firma, ani ośrodek szkoleniowy – nie łączy tych wymiarów. Ta pozycja **przejawia się na kilku poziomach:**

- **programowym** – łączy wiedzę akademicką z wiedzą praktyczną,
- **kadrowym** – łączy nauczycieli szkolnych, profesorów uczelni i ekspertów branżowych w jednej instytucji,
- **relacyjnym** – organizuje konferencje, na których spotykają się naukowcy, biznesmeni i edukatorzy – ludzie, którzy w normalnych warunkach poruszają się w odrębnych środowiskach.

Rola BCU jako łącznika jest jego najcenniejszym, a zarazem najłatwiej rozpoznany atrybutem. Polityki wsparcia BCU powinny świadomie wzmacniać tę funkcję, np. przez finansowanie konferencji trójstronnych (nauka–edukacja–biznes), programów wymiany kadr i wspólnych projektów R&D. Bez tego wsparcia BCU pozostanie raczej ośrodkiem szkoleniowym, nie hubem integracyjnym.

My, szkoła średnia musimy być łącznikiem między teorią a praktyką. To ten młody człowiek, kończąc szkołę, wybierając konkretny zawód, żeby on już wiedział, w co on idzie, żeby wcześniej w tym zakładzie pracy się znalazł.

Kiedy będzie to szkolenie płatne i pracodawca będzie musiał być obciążony finansowo, to będą musiały być szkolenia typowo pod tego konkretnego pracodawcę [...] jeżeli my je sobie wymyślimy, bo tak nam się wydaje i pracodawca musiałby za nie zapłacić, to raczej sukcesu nie widzę.

WSPÓŁPRACA ZE SZKOŁAMI – MAPA AKTYWNOŚCI

Szkoły są bardzo ważnym partnerem BCU, przy czym pierwszoplanowym partnerem jest szkoła macierzysta. Katalog wspólnych aktywności jest szeroki i obejmuje:

- Prowadzenie zajęć dla uczniów własnej szkoły macierzystej z **wykorzystaniem bazy dydaktycznej BCU**.
- **Szkolenia uczniów i nauczycieli z innych szkół z całej Polski**. Ten model współpracy ma szczególne znaczenie w branżach, gdzie BCU jest jedyne lub jedno z nielicznych w Polsce (np. transport kolejowy, przetwórstwo mięsa). Szkoły z odległych regionów wysyłają uczniów i nauczycieli na kilkudniowe szkolenia, co buduje ogólnopolską sieć kontaktów branżowych.
- **Organizacja olimpiad, konkursów branżowych i dni otwartych** o zasięgu ponadlokalnym.
- **Wizyty studyjne** dla uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Robiliśmy taką olimpiadę wiedzy mechanicznej dla kilku powiatów i kilkuset uczniów. I uczniowie oczywiście zgłaszają się, jak wiedzą, że mogą później na koniec coś dostać. [...] Jeżeli dostanie jakiś plecak, w którym w środku jest założony telefon komórkowy jakiejś znanej marki, czy zostanie wiertarkę czy wkrętkarkę, która kosztuje kilkaset złotych, to jest o co walczyć. No i tutaj w naszym przypadku, dzięki temu, że współpracowaliśmy z firmami, to zgłosiłem się do kilku prezesów, porozmawiałem [...] ci prezesi firm przyjeżdżali i byli, uczestniczyli, widzieli, jak ci uczniowie wykonują pewne czynności. To są potencjalni pracownicy później tych firm.

W ramach Dni Otwartych BCU prowadziliśmy warsztaty dla zainteresowanych uczniów ze szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

WSPÓŁPRACA ZE SZKOŁAMI – ZASOBY I KORZYŚCI

Korzyści dla szkół zintegrowanych z BCU (1/2)

- **Udostępnianie pracowni i sprzętu BCU na potrzeby zajęć praktycznych szkoły macierzystej** – jest to najbardziej podstawowa i powszechna forma współpracy, występująca we wszystkich badanych BCU. Polega na tym, że zajęcia zawodowe praktyczne, które wcześniej odbywały się w szkolnych pracowniach o często przestarzałym wyposażeniu, przenoszą się do nowoczesnych pomieszczeń BCU.
- **Radykalny upgrade bazy dydaktycznej stanowi natychmiastową i wyraźną korzyść dla uczniów:** z przestarzałych tokarek przechodzą na obrabiarki CNC, z papierowych map na drony inspekcyjne, z podręcznikowej wiedzy o lotnisku na symulatory obsługi naziemnej.
- Ta zmiana to skok cywilizacyjny. Budzi **ogromny entuzjazm i dumę** zarządzających BCU.

Uczniowie z technikum z tego korzystają, że tak powiem, nieformalnie w planie lekcji. No, jeżeli ma na przykład analizę żywności, to wtedy idzie już do tej pracowni chemicznej [w BCU], bo jeżeli ona jest tak wyposażona, to dlaczego mają z tego nie skorzystać.

Oczywiście uczniowie szkoły mogą korzystać z zaplecza infrastruktury, która została stworzona na potrzeby BCU, bo powstało przy branżowej szkole drugiego stopnia, gdzie kształcimy kucharzy, cukierników i piekarzy, więc na pewno ten potencjał infrastruktury wykorzystany jest przez uczniów i nauczycieli. I egzaminy zawodowe są przeprowadzane właśnie na tej bazie Branżowego Centrum Umiejętności.

Powiem szczerze, jestem pod wrażeniem. Jest to bardzo wysoka jakość tego sprzętu, tych możliwości. To jest po prostu coś bardzo innowacyjnego.

WSPÓŁPRACA ZE SZKOŁAMI – ZASOBY I KORZYŚCI

Korzyści dla szkół zintegrowanych z BCU (2/2)

- **Wzrost prestiżu i atrakcyjności rekrutacyjnej szkoły** – BCU staje się „wizytówką” szkoły, elementem odróżniającym ją od konkurencji w naborze uczniów. Część respondentów potwierdza, że powstanie BCU przełożyło się na mierzalny wzrost zainteresowania uczniów klas ósmych kształceniem w danym zawodzie/ danej branży.
 - Możliwość nauki oraz zdawania egzaminów zawodowych na nowoczesnym sprzęcie podnosi prestiż szkoły.
 - Oferta edukacyjna może być poszerzona o dodatkowe szkolenia i kursy.
 - Wysoka atrakcyjność konkursów i olimpiad organizowanych przez szkołę. Jeden z respondentów opisywał mechanizm motywacyjny wdrożony w ramach organizowanych przez BCU olimpiad i konkursów: nagrody rzeczowe od firm branżowych (smartfon, wkrętarka za kilkaset złotych) będące silniejszym motywatorem niż dyplom, a jednocześnie budujące więź ucznia z branżą
 - Dostęp do pracodawców współpracujących z BCU – poszerzenie sieci kontaktów, pokazanie uczniom jak wygląda praca w realnych warunkach.

Zauważyliśmy wzrost zainteresowania uczniów klas ósmych, ale mamy też duże zainteresowanie, jeśli chodzi o kursy, szkolenia - zgłaszają się do nas osoby z całej Polski w różnym wieku.

Wielu uczniów, absolwentów podstawówki, którzy chcieliby iść do szkoły, to w ostatniej chwili, po dniach otwartych u nas w BCU po prostu zmieniają zdanie i szkołą czy klasą pierwszego wyboru jest klasa mechaniczna, a nie liceum. Uważam, że to jest coś.

Zauważyliśmy wzrost zainteresowania uczniów klas ósmych, ale mamy też duże zainteresowanie, jeśli chodzi o kursy, szkolenia - zgłaszają się do nas osoby z całej Polski w różnym wieku.

WSPÓŁPRACA ZE SZKOŁAMI – ZASOBY I KORZYŚCI

Korzyści dla BCU z integracji ze szkołą.

Korzyści dla BCU z integracji ze szkołą:

- **Stały strumień uczestników szkoleń** (realizacja wskaźników projektowych) – szkoła macierzysta jest pierwszym i najłatwiej dostępnym źródłem uczestników szkoleń BCU. Uczniowie szkoły automatycznie stają się beneficjentami programów BCU, co ułatwia realizację wskaźników ilościowych projektu. Ten mechanizm jest szczególnie istotny w branżach, gdzie pozyskiwanie uczestników z zewnątrz jest trudne (rolnictwo, lotnictwo). Jednocześnie silne oparcie działalności na uczniach własnej szkoły może ograniczać motywację do rozwijania współpracy z innymi szkołami i odbiorcami zewnętrznymi.
- **Kadra nauczycielska szkoły jako zasób BCU** – nauczyciele przedmiotów zawodowych szkoły macierzystej mogą prowadzić zajęcia w BCU w ramach swoich etatów, co eliminuje konieczność rekrutowania kadry od zera. Ten mechanizm jest pragmatyczny i oszczędny, ale ma ograniczenia: nauczyciele szkolni, choć kompetentni dydaktycznie, nie zawsze mają aktualną wiedzę branżową, która jest kluczowa w szkoleniach dla dorosłych profesjonalistów.

Kadry, które są potrzebne do prowadzenia takiego BCU to, my jesteśmy w stanie posiłkować się w dużym stopniu, nie powiem, że w stu procentach, ale w dużym stopniu posiłkować się kadrami nauczycielską. Natomiast oczywiście też mamy wykładowców i inżynierów z zewnątrz. Ale jeśli nie mielibyśmy szkoły, czyli nie bylibyśmy w strukturach szkoły, to nie mielibyśmy tych nauczycieli. Później utrzymanie takiego nauczyciela byłoby kłopotliwe.

WSPÓŁPRACA ZE SZKOŁAMI – BARIERY I WYZWANIA (1/2)

- **Bariera limitu uczestników w projekcie** (bariera systemowa) – liczba uczestników szkoleń jest określona wskaźnikami projektowymi, a ich proporcje (dorośli vs. uczniowie/studenci) są z góry ustalone. W praktyce zdarza się, że BCU musi odmówić zainteresowanym szkołom i uczniom (np. spoza regionu), gdy pula miejsc się wyczerpie – nawet jeśli infrastruktura i kadra pozwalałyby na ich przyjęcie. Jednocześnie BCU musi zrekrutować większą liczbę uczestników z innej, trudniejszej do rekrutacji grupy (np. rolnicy). Jest to paradoks systemu, który z jednej strony promuje BCU jako ogólnopolskie centra doskonałości, a z drugiej ogranicza ich zasięg sztywnymi wskaźnikami ilościowymi.
- **Bariera geograficzna i logistyczna** (bariera zasobowa) – BCU jest często jedyne w Polsce dla danej branży lub jedno z dwóch-trzech. Uczniowie i nauczyciele z odległych regionów muszą dojechać na wielodniowe szkolenie, co generuje koszty zakwaterowania, transportu i nieobecności w macierzystej szkole. Nie istnieje systemowy mechanizm finansowania tych kosztów – szkoły wysyłające muszą pokrywać je z własnych, często skromnych budżetów. Ten problem jest szczególnie dotkliwy w branżach niszowych, gdzie BCU jest jedyne w kraju.

Nawet żeby przeciętny śmiertelnik usłyszał, co to jest BCU. Chociażby sama nazwa, skrót BCU. No cóż to takiego? Po wtóre, że 126 BCU to supernowoczesne powstały instytucje oświatowe. [...] Troszeczkę w tej chwili pracujemy jako takie kukułcze jajko, podrzucone dziecko, jakby było tylko cały czas w oświacie, to w tej chwili mówimy drogo, drogo, drogo, kosztuje nas kosztuje, kosztuje coraz mniej dzieci. A tutaj pojawiło się coś, co jest rewelacyjnie na dzień dzisiejszy wyposażone, tylko trzeba z tego skorzystać.

WSPÓŁPRACA ZE SZKOŁAMI – BARIERY I WYZWANIA (2/2)

- **Bariera informacyjna** – wiele szkół, szczególnie spoza regionu, w którym zlokalizowane jest BCU, po prostu nie wie o jego istnieniu. Promocja BCU odbywa się głównie na poziomie lokalnym – dni otwarte, materiały na stronie internetowej, informacje przekazywane przez organ prowadzący. Brakuje ogólnopolskiej platformy informacyjnej, która łączyłaby BCU z zainteresowanymi szkołami. Samo BCU nie ma zwykle wygospodarowanych środków na specjalistów w zakresie promocji i marketingu – musi to często robić sam dyrektor, już zajęty licznymi obowiązkami zarządczymi, a czasem także nie mający wystarczających kompetencji do prowadzenia marketingu i promocji na szeroką skalę.

Nawet żeby przeciętny śmiertelnik usłyszał, co to jest BCU. Chociażby sama nazwa, skrót BCU. No cóż to takiego? 126 BCU to supernowoczesne powstały instytucje oświatowe. [...] My troszeczkę w tej chwili w oświacie traktujemy to jako takie kukułcze jajko, podrzucone dziecko, bo tylko cały czas w oświacie to w tej chwili się mówi: „drogo, drogo kosztuje”. A tutaj pojawiło się coś, co jest rewelacyjnie na dzień dzisiejszy wyposażone, tylko trzeba z tego skorzystać.

Jeżeli chcielibyśmy mieć to nasze Branżowe Centrum jako ogólnopolskie, to ta kampania reklamowa jakaś powinna raczej ogólnopolska pójść. (...) oczekiwania projektowe są takie, że będziemy szkolić z całej Polski, czy to uczniów, osoby dorosłe. Natomiast nie było kompletnie na początku żadnej kampanii promocyjnej. Ludzie nie wiedzieli. Więc nawet wysyłając maile po instytucjach, po szkołach nie bardzo wiedzieli co to.

WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI

Współpraca BCU z uczelniami wyższymi jest zróżnicowana – od formalnych partnerstw projektowych po luźne relacje oparte na osobistych kontaktach.

Współpraca z uczelniami wyższymi jest najbardziej zróżnicowaną i jednocześnie najbardziej ambiwalentną relacją, jaką podtrzymuje BCU. W żadnym z badanych przypadków uczelnia nie jest partnerem głównym projektu – tę rolę pełnią zawsze organizacje branżowe (stowarzyszenia, klastry). Uczelnie pojawiają się jako partnerzy dodatkowi (Politechnika Bydgoska, Politechnika Warszawska), jako nieformalni współpracownicy (Uniwersytet Radomski, SGGW, UMCS) lub jako dostawcy kadry akademickiej do prowadzenia szkoleń (Uniwersytet w Siedlcach). Ten stan rzeczy nie jest przypadkowy – ujawnia głębsze napięcie między światem akademickim a praktyką kształcenia zawodowego.

Respondenci dostrzegają wartość współpracy z uczelniami, ale wskazują na biurokratyczne bariery po stronie akademickiej. Część uczelni reaguje wolniej, mają własne priorytety, zdarza się, że nie dostrzegają korzyści ze współpracy z BCU a nawet nie wie o istnieniu BCU. W efekcie uczelnie często nie są w stanie odpowiednio szybko zainteresować się współpracą lub oddelegować do niej kadrę.

Nie było jakiejś chęci współpracy... po czasie, kiedy były tam jakieś spotkania, otwarcie BCU i to już trochę działało się, też dostaliśmy takie pytanie "dlaczego nie SGGW?..", - ze strony SGGW. No jakoś tak wyszło mówię.... Okres złożenia tego wniosku to był tak naprawdę tylko miesiąc.

Uważam, że lepiej się współpracuje z uczelnią wtedy, jeśli ta współpraca jest dobrowolna. Bo jakbyśmy wpisali jakąś konkretną uczelnię, to wtedy uczelnia stałaby się takim troszkę... czułaby się zbyt pewnie i mogłaby tak naprawdę nam stawiać warunki i być trudna we współpracy.

MODELE WSPÓŁPRACY Z UCZELNIAMI

Współpraca BCU z uczelniami przyjmuje formę jednego z 3 modeli.

- **Partnerstwo formalne (projektowe)** – uczelnia jest wpisana do wniosku projektowego jako partner dodatkowy, co daje dodatkowe punkty w ocenie wniosku. To partnerstwo ma jasno określone ramy: uczelnia deleguje kadrę do prowadzenia szkoleń, udostępnia studentów jako uczestników, współtworzy programy nauczania. Znaczące jest to, że inicjatywa partnerstwa wychodzi zawsze od BCU, nie od uczelni.
- **Współpraca nieformalna (relacyjna)** – BCU współpracuje z uczelnią na podstawie osobistych kontaktów dyrektora BCU z konkretnymi pracownikami naukowymi. Ten model dominuje tam, gdzie dyrektor BCU ma doświadczenie akademickie lub osobiste kontakty na uczelni. Jest bardziej elastyczny (pojawił się pogląd, że formalne partnerstwo ogranicza swobodę i generuje roszczenia), ale też bardziej kruchy – zależny od personaliów, nie od struktur instytucjonalnych.
- **Uczelnia jako dostawca kadry** – jest to najprostsza forma relacji: uczelnia deleguje pracownika naukowego do prowadzenia szkoleń w BCU, bez szerszego partnerstwa programowego czy badawczego. Relacja ta jest transakcyjna – BCU potrzebuje kompetentnego trenera, uczelnia oferuje pracownika, który zarabia dodatkowe pieniądze. Paradoksalnie, ten najuboższy model okazuje się najsprawniejszy operacyjnie, ponieważ nie generuje oczekiwań instytucjonalnych ani biurokratycznych zobowiązań.

Były tam dodatkowe punkty za tą współpracę. Chcąc mieć wysoko oceniony wniosek i była chęć ze strony uczelni, bo to było głównym warunkiem, to żeśmy się na tą współpracę zdecydowali. I wtedy jeszcze mieliśmy na uwadze proces szkoleniowy. Że ktoś będzie musiał prowadzić te szkolenia.

Partnerstwa nie mamy, bo nie było to wymogiem [...] na uczelni sam kilkanaście lat pracowałem i wiem jak to wygląda. I współpraca z uczelnią jest ciężka, więc dlatego nie chcieliśmy ich wpisywać. Bo mogliśmy ich wpisać jako partnera naukowego, ale nie chcieliśmy wpisać.

Kiedy zadzwoniłem do Pana Dziekana, żeby trochę łaskawym okiem zerknął na pana profesora, którego będzie delegował, Pan Dziekan mówi: Ale przecież my jeszcze we wrześniu nie mamy zajęć, w związku z tym ja nie widzę problemu, żebym ja go całkowicie nawet odelegował.

WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI - MAPA AKTYWNOŚCI

- **Prowadzenie szkoleń i wykładów przez kadrę akademicką** – jest to najczęstsza forma współpracy. Profesorowie, doktorzy i adiunkci z uczelni partnerskich prowadzą wybrane moduły szkoleniowe w BCU.
- **Bezpłatny udział studentów w szkoleniach BCU** – uczelnie wpisują zajęcia prowadzone w BCU do programu nauczania studentów, traktując je jako element kształcenia praktycznego.
- **Współtworzenie programów szkoleń i kwalifikacji sektorowych** – uczelnie wnoszą wkład merytoryczny w projektowanie programów szkoleń BCU i opracowywanie kwalifikacji sektorowych.
- **Organizacja konferencji naukowo - technicznych** – BCU organizuje konferencje z udziałem naukowców, praktyków branżowych i przedstawicieli biznesu, tworząc przestrzeń do wymiany wiedzy i nawiązywania kontaktów.
- **Klasy uniwersyteckie w ramach umowy o współpracę** – wspólne określenie kierunku studiów, wzajemne odwiedzanie się stron, prowadzenie zajęć, udział w dniach otwartych.

Jeśli chodzi o uczelnie i, a szczególnie tutaj mówię o Politechnice Warszawskiej i o paniach profesor, z którymi tutaj mieliśmy współpracę i mamy do tej pory, była to naprawdę bardzo wysoko wykwalifikowana kadra uczelni, dzięki której stworzyliśmy programy nauczania. Bo my w BCU też sami tworzymy programy nauczania dla szkoleń.

Mieliśmy grupę studentów, bodajże 2 roku, którzy część swoich zajęć w październiku mieli wpisane do programu nauczania. Udało się to przez wakacje czy we wrześniu sformalizować. Część swojego programu nauczania – 30 godzin mieli wpisane jako tutaj odbyte zajęcia w BCU.

Czyli dodatkowe kompetencje i umiejętności i wiedza, którą [student może] pozyskać. A do tego wszystkiego w ramach projektu jest to wszystko bezpłatne.

WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI – ZASOBY I KORZYŚCI (1/2)

Korzyści dla BCU ze współpracy z uczelniami.

- **Kadra dydaktyczna o wysokich kwalifikacjach merytorycznych** – profesorowie i doktorzy wnoszą wiedzę teoretyczną i metodologiczną, której nie posiadają nauczyciele szkolni, praktycy branżowi. Ich obecność podnosi postrzegany poziom szkoleń i konferencji. Jest to szczególnie ważne dla kadry menedżerskiej i specjalistów branżowych oczekujących treści wykraczających poza wiedzę operacyjną.
- **Wsparcie merytoryczne przy tworzeniu kwalifikacji sektorowych** – uczelnie wnoszą rygor metodologiczny, którego brakuje praktykom branżowym. Współpraca ma charakter strategiczny, ponieważ kwalifikacje sektorowe – po wpisaniu do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji – staną się podstawą certyfikacji branżowej, dając BCU trwałą rolę w systemie potwierdzania kompetencji zawodowych.
- **Prestiż instytucjonalny** – współpraca z uczelnią – zwłaszcza politechniką – podnosi status BCU w oczach potencjalnych uczestników szkoleń, pracodawców (strategiczny ruch wizerunkowy).
- **Udział studentów w szkoleniach i kursach** (realizacja wskaźników przeszkolenie wymaganej liczby młodych osób)

Mamy kilka takich szkoleń w ofercie, gdzie prowadzącymi szkolenia są doktorzy czy profesorowie z uczelni.

Jeśli chodzi o merytoryczne wsparcie i organizacyjne, jeśli chodzi o szkolenia, jeśli chodzi o programy szkoleń, jeśli chodzi o zawartość wiedzy, która ma być w tych szkoleniach, to uczelnia jest naprawdę tą najwyższą rangą tutaj, jeśli chodzi o współpracę.

Na wszelkiego rodzaju spotkaniach czy eventach [...] konferencjach naukowo technicznych, również tam naukowcy z Uniwersytetu mieli swoje prelekcje.

Transfer wiedzy i technologii, który jest wypracowany na uczelni, może właśnie być wykorzystany w prowadzeniu szkoleń i wsparcia dla uczestników, osób zainteresowanych ofertą BCU.

WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI – ZASOBY I KORZYŚCI

Korzyści dla uczelni ze współpracy z BCU.

- **Dostęp do nowoczesnej infrastruktury niedostępnej na wydziale** – jest to najczęściej artykułowana korzyść. BCU dysponuje najnowocześniejszym sprzętem, na który uczelnie nie mogą sobie pozwolić. Dla uczelni, których budżety na wyposażenie laboratoriów są ograniczone, BCU staje się zewnętrzną pracownią dydaktyczną o parametrach nieosiągalnych w warunkach akademickich.
- **Promocja uczelni i rekrutacja studentów** – uczelnie, szczególnie te borykające się z malejącym naborem, np. na kierunki techniczne, rolnicze, traktują współpracę z BCU jako narzędzie pozyskiwania studentów. Obecność pracowników uczelni na szkoleniach BCU daje im bezpośredni kontakt z uczniami techników – potencjalnymi studentami.
- **Budowanie sieci kontaktów z pracodawcami** – możliwość nawiązania kontaktów z pracodawcami działającymi w partnerstwie/ współpracującymi z BCU – poznania realnych potrzeb branży, nawiązania relacji badawczo-rozwojowych.
- **Dodatkowe zarobki dla kadry akademickiej.**

Po pierwsze, że pracownik zarobi. Takie bardzo przyziemne. A po wtóre promocja. Oni także chcą studentów.

Oni troszeczkę też jako promocję swojej uczelni potraktowali to partnerstwo.

Są studenci, bądź pracownicy naukowci, którzy mogą korzystać z zasobów szkoleniowych, które ma w swojej ofercie Branżowe Centrum Umiejętności.

Jak przyjechała pani profesor z uczelni, która wykłada chemię, zobaczyła to laboratorium „Boże kochany, jak ja bym tu chciała pracować”.

Uczelnia też nie ma tak wyposażonego sprzętu jeżeli chodzi produkcję roślinną, więc była to dla nich możliwość, okazja zapoznania się z tym sprzętem. Jest to sprzęt z takiej pełnej, kompleksowej technologii uprawy: od uprawy w zasadzie do zbioru.

WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI – BARIERY I WYZWANIA (1/2)

- **Biurokracja akademicka i wolne procesy decyzyjne** – uczelnie, jako duże instytucje z hierarchiczną strukturą zarządzania, reagują wolno (lub wcale) na propozycje współpracy. Decyzja o oddelegowaniu pracownika do prowadzenia szkoleń w BCU musi przejść przez dziekana, rektora, dział prawny i dział kadr. W sytuacji, gdy BCU potrzebuje trenera „na teraz” (bo szkolenie zaczyna się za tydzień), taka procedura jest dysfunkcyjna. Większość uczelni nie jest przyzwyczajona do tempa działania małych, elastycznych instytucji, jakim jest BCU.
- **Obawa BCU o roszczenia finansowe ze strony uczelni – formalnego partnera** (wypowiedziana przez jednego respondenta) – rozumowanie jest następujące: jeśli uczelnia jest wpisana jako formalny partner, będzie oczekiwać „kawałka tortu” – czyli części budżetu projektowego. A ponieważ budżet BCU jest skończony, każda złotówka przeznaczona na partnera to złotówka odebrana infrastrukturze BCU. Respondent celowo zrezygnował z partnera naukowego, żeby „gros pieniędzy poszło na sprzęt. Chociaż może być to racjonalna decyzja z perspektywy BCU, ogranicza potencjał współpracy.

Był ... Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim, jakieś kontakty z SGGW, no i że tak powiem, nie było jakiegś chęci współpracy. Może nie chęci współpracy, ale nie było kogoś, kogo dziekan czy ktoś z władz uczelni miałby oddelegować do zajęcia się tą sprawą.

Z doświadczenia mojego – jeżeli mamy partnera, to partner czego chce? Przede wszystkim pieniędzy. I jeżeli mieliśmy budżet – ja jako koordynator, przede wszystkim chciałem, żeby pieniądze poszły na sprzęt. Bo jak byśmy mieli zbyt wielu partnerów, to każdy partner by chciał dostać kawałek tortu. I wtedy ten tort by się stał dużo mniejszy. Jakby się stał dużo mniejszy, to wtedy moglibyśmy kupić dużo gorszy sprzęt. Ja uważam, że są pieniądze z Ministerstwa Nauki na uczelnie, więc uczelnie niech sobie szukają tam pieniędzy, a na BCU my dostaliśmy sprzęt, więc gros pieniędzy poszło na sprzęt.

WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI – BARIERY I WYZWANIA (2/2)

- **Brak wyznaczonej osoby kontaktowej na uczelni do spraw współpracy z BCU** – głównym wyzwaniem dla przedstawicieli BCU jest znalezienie na uczelni partnera, który posiadałby zarówno kompetencje do podejmowania decyzji, jak i operacyjną wiedzę o projekcie. Uczelnie wyższe to struktury bardzo rozbudowane i zhierarchizowane – brak jednej osoby dedykowanej do współpracy z BCU sprawia, że korespondencja i zapytania krążą między różnymi wydziałami, dziekanatami a rektoratem.
- **Wiedza akademicka nie zawsze jest osadzona w realiach praktyki zawodowej** – respondenci konsekwentnie wyrażają pogląd, że szkolenia BCU powinny być jak najbardziej praktyczne – więc szczególnie cenią zajęcia prowadzone przez praktyków branżowych, a mniej przez naukowców. Wiedza akademicka jest ceniona na poziomie programowym (tworzenie kwalifikacji sektorowych, projektowanie programów nauczania), ale na poziomie bezpośredniego kontaktu z kursantem preferowani są „główni technolodzy, którzy są na bieżąco i wiedzą, czego potrzeba w branży”.

„
U nas wyglądało to tak, że skontaktowałem się (bo studiowałem na tej uczelni) z jednym z panem profesorem. On odesłał mnie z kolei do pani dziekan. Pani dziekan wyznaczyła osobę z zespołu uczelnianego, która jest członkiem zespołu promocyjnego [...] to też nie było tak łatwo, bo nie do końca było wiadomo... A jak nie wiadomo o co chodzi, to pewnie chodzi o pieniądze, więc nie do końca było wiadomo, czy to miałyby być udział jakiś finansowy, czy tylko taki merytoryczny.

Naukowcy oni mają wiedzę teoretyczną, ale niestety – ona jest bardzo głęboka, ale nie jest osadzona w realiach czasami. Więc naszych kursantów chcieliśmy mieć przeszkolonych przez ludzi, którzy są na bieżąco, którzy są w przemyśle. Czyli bardziej braliśmy głównych technologów, którzy są na bieżąco i wiedzą, czego potrzeba w branży CNC niż naukowca, który on powiedziałby jak to powinno wyglądać.

”

WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI (BIZNES)

Profil zaangażowania pracodawcy – segmentacja 1/2

Na podstawie rozmów z respondentami wyróżnić można trzy odrębne segmenty pracodawców, różniące się motywacjami, zasobami i głębokością zaangażowania we współpracę z BCU. Ta segmentacja ma kluczowe znaczenie dla strategii BCU, ponieważ każdy segment wymaga innego podejścia, innych argumentów i innych form współpracy.

Duży pracodawcy branżowi (strategiczni)

Są to firmy i spółki, dla których współpraca z BCU jest elementem strategii rekrutacyjnej i rozwojowej. W tej kategorii znajdują się, np. duże spółki państwowe, duże zakłady produkcyjne, duże firmy dystrybuujące sprzęt rolniczy. Ich zaangażowanie jest najszersze: od klas patronackich, przez delegowanie pracowników jako trenerów, po współfinansowanie stypendiów i udział w Radach BCU. Motywacja jest przede wszystkim ekonomiczna – tani i efektywny kanał pozyskiwania wykwalifikowanych pracowników.

Duży pracodawcy chętnie też korzystają z bezpłatnych szkoleń dla swoich pracowników – co wyłania się jako jedna z istotnych motywacji do współpracy dla tej grupy. Przy tej okazji pojawia się pytanie o trwałość zaangażowania dużych firm w momencie przejścia na model odpłatny.

„Jeżeli ja mam możliwość przeszkolenia za darmo jakiejś grupy osób, no to idiota by z tego nie skorzystał.” - to są dosłowne jego słowa [prezesa]. No ale to chyba należy rozumieć tego idiotę jako wielki komplement, a nie jakieś tam podteksty.

Tu jest jeszcze jeden problem. Czego innego będzie oczekiwała bardzo duża firma. Czego innego będzie oczekiwał zakład, który 50 osób zatrudnia, a czego innego będzie oczekiwał zakład, który specjalizuje się w czymś, ma bardzo, bardzo wąską specjalizację.

WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI (BIZNES)

Profil zaangażowania pracodawcy – segmentacja 2/2

Organizacje branżowe, klastry i stowarzyszenia (pośrednicy)

Te podmioty pełnią podwójną rolę: są formalnymi partnerami projektowymi (zależy im na rozwoju branży) i jednocześnie otwierają dla BCU dostęp do sieci swoich firm, ekspertów, praktyków. Ich zaangażowanie jest zróżnicowane – od bardzo aktywnego organizowania wydarzeń i spotkań branżowych, promocję branży, po współpracę głównie o charakterze formalnym. W pojedynczych przypadkach współpraca z BCU przyczyniła się do ożywienia działalności organizacji i zwiększenia ich aktywności.

Małe i średnie firmy (nieuchwytni)

To segment najtrudniejszy do zaangażowania we współpracę. Wiele małych firm (np. warsztatów, gospodarstw rolnych czy lokalnych zakładów usługowych) nie zna oferty BCU, a nawet jeśli ją poznaje, często brakuje im czasu i zasobów kadrowych, by uczestniczyć w szkoleniach. Właściciel małego zakładu nie może sobie pozwolić na wysłanie pracownika na 3-dniowe szkolenie. Jednocześnie jest to jedna z kluczowych grup odbiorców BCU, do której najtrudniej dotrzeć (rozproszona geografia, brak struktur pośredniczących, ograniczone zasoby).

Jak byłem w kilku tych organizacjach, bo szukaliśmy partnera, to ci ludzie tak naprawdę przychodzili chyba napić się herbaty, bo im się już nudziło w domu i tak powiedzmy raz w miesiącu się spotykali, żeby taka organizacja działała. Natomiast na przełomie tych blisko 3 lat, jak do tych organizacji się różnych udaję [...] naprawdę to jest zupełnie co innego. To są ludzie, którym się chce. Te struktury się dużo odmłodziły, naprawdę uczestniczą w wielu różnych konferencjach, organizują sami różne spotkania otwarte.

Mali pracodawcy nie mają pojęcia, co to jest. [...] w tej chwili pracodawca jest w sytuacji, że tego pracownika nie ma, więc spotkałem się z takimi wśród tych małych, 10 osób zatrudnia, mówi: „daj mi pracownika, ja go sobie sam przeszkolę. Ja nie mam pracownika, a jeszcze go na 2 dni wyślę na przeszkolenie? A kto mi tu będzie pracował?”

WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI (BIZNES) – MAPA AKTYWNOŚCI (1/2)

- **Prowadzenie szkoleń przez praktyków z firm** – jest to najczęstsza forma współpracy. Eksperci branżowi – główni technolodzy, inżynierowie, menedżerowie produkcji – prowadzą szkolenia w BCU, wnosząc aktualną wiedzę branżową.
- **Konsultacja kierunku rozwoju** – eksperci branżowi czasem konsultują zakupy sprzętu i proponują kierunki rozwoju BCU co sprawia, że stają się współtwórcami strategii BCU.
- **Klasy patronackie i kształcenie praktyczne w zakładach pracy** – model klas patronackich, w którym pracodawca współfinansuje kształcenie, zapewnia praktyki zawodowe i stypendia, uczniom szkół zintegrowanych BCU. Pracodawcy tacy delegują czasem technologów do koordynacji praktyk, zapewniają stanowiska pracy.
- **Sponsoring przez pracodawców wydarzeń i olimpiad branżowych.**

W dużej mierze te szkolenia prowadzi właśnie pan prezes ze swoimi pracownikami. No i jest też zainteresowany dalszą współpracą [...] te jego kontakty są dosyć szerokie jeżeli chodzi o instytucje, chociażby takie okołorolnicze, to on też tutaj promuje i zachęca do wzięcia udziału w szkoleniach i osoby, które z jego inicjatywy się zapisują, są pod wrażeniem.

Szkolenia, które prowadzimy i które odbywają się [...] są prowadzone przez ekspertów od partnerów naszych, czyli od ekspertów, trenerów, którzy są praktykami, czyli pracują na lotnisku.

Z zakładu pracy jest także technolog. On odpowiada za logistykę i odbywa się to mniej więcej tak, że założymy jak co środa jeździ druga klasa technikum, to wychodząc w środę ustalają, jakie zakresy tematyczne za tydzień będą realizowane. I po stronie tego technologa jest stworzenie miejsc pracy.

WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI (BIZNES) – MAPA AKTYWNOŚCI (2/2)

- **Delegowanie pracowników na szkolenia w BCU** – pracodawcy wysyłają swoich pracowników na szkolenia w BCU, traktując to jako element rozwoju kompetencji. W fazie projektowej (szkolenia bezpłatne) motywacją jest oczywista korzyść ekonomiczna – darmowe szkolenie pracownika, czasem dostęp do innych, niedostępnych w danym zakładzie technologii, maszyn i możliwość nauczenia się ich obsługi.
- **Udział w Radzie BCU i konsultacje merytoryczne** – pracodawcy uczestniczą w Radach BCU – organach doradczych, które współkształtują strategię centrum. Jest to mechanizm, który daje pracodawcom realny wpływ na programy szkoleniowe, ale zarazem angażuje ich w odpowiedzialność za sukces BCU (czasem wspólnie ustalana jest konieczność zmiany nazwy jakiegoś stanowiska/ zawodu, aby stało się ono atrakcyjne dla młodzieży). Niektóre Rady BCU skupiają reprezentantów pracodawców (przedsiębiorstwa, organizacje branżowe), Wojewódzkich i Powiatowych Rad Rynku Pracy, edukacji (szkoły, uczelnie) – co sprawia, że staje się ona platformą dialogu między edukacją, biznesem i polityką rynku pracy.

Oni mają swoje szkolenia jeżeli handlują sprzętem, ale handlują jakąś tam marką, a tutaj mają możliwość szerszego poznania tego sprzętu, jakichś tam nowych możliwości. Dochodzą do tego jeszcze takie rozmowy pomiędzy sobą, jakaś wymiana doświadczeń.

Rada Branżowego Centrum Umiejętności, gdzie mamy reprezentantów spółki, mamy komendantów z Wojewódzkiej i Powiatowej Rady Rynku Pracy. My też korzystamy z doświadczenia tych ludzi, którzy nam doradzają, wspierają nasz organ prowadzący.

Dyrektor ówczesny zakładu mówi „kto ci przyjdzie, jak ty rzeźnika bierzesz. 15- latkowie nie zechcą ze względu na to, że pozostali się śmiać z niego będą”. No i właśnie wymyśliliśmy taką skomplikowaną nazwę „operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego”. No i dzięki temu przychodzą, bo to już zupełnie inaczej brzmi.

WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI (BIZNES)

Korzyści dla BCU ze współpracy z pracodawcami.

- **Kadra szkoleniowa z realnymi kompetencjami branżowymi (praktycy)** – firmy wnoszą wiedzę, której nie posiadają ani nauczyciele szkolni, ani kadra akademicka – o aktualnych procesach produkcyjnych, standardach branżowych, wymaganiach rynku.
- **Dostęp do wiedzy o bieżących potrzebach rynku pracy** – pracodawcy, uczestnicząc w Radach BCU i prowadząc zajęcia, przekazują aktualną wiedzę o potrzebach rynku, poszukiwanych kompetencjach. Ten mechanizm jest kluczowy dla dopasowania oferty szkoleniowej – bez Dzięki temu BCU oferuje szkolenia na które jest zapotrzebowanie w branży.
- **Udział w procesie kształcenia:** przyjmowanie uczniów na praktyki, finansowanie stypendiów motywacyjnych dla uczniów, uzależnionych od frekwencji na praktykach (co bardzo podnosi frekwencję).
- **Sponsoring** nagród za udział w konkursach i olimpiadach organizowanych przez szkoły zintegrowane z BCU.
- **Wzmocnienie wizerunku i rekrutacji** – współpraca z renomowanymi firmami buduje prestiż BCU i macierzystej szkoły, przyciągając uczestników szkoleniami prowadzonymi przez praktyków, a kandydatów konkretną obietnicą praktyk zawodowych i zatrudnienia.

Mamy tutaj tą firmę jako partnera branżowego i w głównej mierze osoby z tej firmy prowadzą szkolenia. Wynika to też w dużej mierze z dostępności. Bo pracownicy uczelni mają też swoje obowiązki. Dla nich najlepszym terminem na szkolenia to byłaby sobota-niedziela. No my tutaj żeśmy ten weekend omijali.

Więc w dużej mierze te szkolenia prowadzi właśnie pan prezes ze swoimi pracownikami [...] Nawet na ostatnim szkoleniu też byli panowie, którzy [...] byli pod wrażeniem wyposażenia i poziomu tego szkolenia.

Lada dzień będziemy już musieli się organizować [...] i przedstawiciele zakładów pracy prosić, żeby nam pomogli zaprojektować plan na następne półrocze. Tematyką szkoleń będzie to, co jest potrzebne na rynku, bo my nie możemy jakichś tam szkoleń odjechać zrobić.

WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI (BIZNES)

Korzyści dla pracodawców ze współpracy z BCU.

- **Absolwenci „gotowi do pracy” – redukcja kosztów wdrożenia.** Jest to najczęściej wskazywana przez respondentów korzyść i najsilniejszy argument przetargowy BCU wobec pracodawców. Absolwent BCU, który odbył szkolenie na tym samym sprzęcie, który jest używany w zakładzie pracy, potrzebuje krótszego, a co za tym tańszego, wdrożenia.
- **Skrócona rekrutacja.** Możliwość obserwacji przyszłych kandydatów zarówno podczas praktyk zawodowych, jak i olimpiad i konkursów.
- **Bezpłatne szkolenia pracowników (w okresie projektu).** Jest to silny motywator, ale jednocześnie ryzyko systemowe: zaangażowanie oparte wyłącznie na bezpłatności może nie przetrwać przejścia na model odpłatny.
- **Wpływ na programy kształcenia** – pracodawcy, uczestnicząc w Radach BCU i prowadząc szkolenia, mają realny wpływ na to, jakie kompetencje są kształtowane u przyszłych pracowników. Jest to korzyść strategiczna – pracodawca nie czeka biernie na absolwentów, lecz aktywnie kształtuje ich profil kompetencyjny. Jest to model, w którym pracodawca staje się współtwórcą procesu edukacyjnego, nie tylko odbiorcą jego efektów.
- **Budowanie sieci kontaktów z innymi przedsiębiorcami, uczelniami.**

Dostałam informację, że taka osoba, która skończy szkolenie, która jeszcze nie ma kwalifikacji, czyli mówimy tu o uczniach, o studentach bądź osobach dorosłych, które zaczynają dopiero swoją drogę w sektorze i które ukończą to szkolenie i pokażą branżowy certyfikat umiejętności – one są bardzo wymagane, bo im jest lepiej i prościej współpracować z taką osobą, która ma już tę wiedzę początkową niż szkolić ją dopiero od samego początku.

Wiem, że dzięki pośrednio nam także, dość mocno nawiązała się współpraca między firmą, a uczelnią.

Zakład pracy ma nadzieję, że przyjdą do niego pracownicy.

WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI (BIZNES) – BARIERY I WYZWANIA (1/2)

- **Bariera informacyjna** – brak ogólnopolskiej promocji BCU. Jest to bariera najczęściej wskazywana przez respondentów i dotycząca przede wszystkim segmentu małych i średnich firm. BCU nie jest rozpoznawalną „marką” – sam skrót „BCU” nic nikomu nie mówi. Promocja odbywa się na poziomie lokalnym (dni otwarte, strona internetowa, konferencje), ale brakuje ogólnopolskiej kampanii informacyjnej. W efekcie potencjalni odbiorcy szkoleń – pracodawcy i pracownicy – po prostu nie wiedzą, że w ich branży powstało nowoczesne centrum szkoleniowe z bezpłatnymi kursami.
- **Bariera czasowa i sezonowa (bariera zasobowa)** – wymagany czas trwania szkolenia w BCU może stanowić poważną barierę dla niektórych pracodawców, szczególnie w branżach sezonowych, np. rolnicy nie mogą się wyrwać na 3-dniowe szkolenie w okresie wegetacyjnym, mali przedsiębiorcy nie mogą sobie pozwolić na 3-dniową nieobecność jedyne go wykwalifikowanego pracownika. Ten wymóg (minimum 30 godzin dla szkolenia branżowego) jest ustalony ogólnie i nie uwzględnia specyfiki branżowej.

„
Nie było kompletnie, na początku żadnej tej kampanii promocyjnej. Ludzie nie wiedzieli, więc nawet wysyłając maile po instytucjach, po szkołach nie bardzo. Tak więc to tutaj to też było takie trudne zadanie, że oczekiwania wskaźnikowe przy promocji.

Jest to szkolenie trzydniowe, bo takie są wymogi, że minimum 30 godzin, więc to jakby nie było 3 dni trzeba na to poświęcić. I tu nawet z panem z Politechniki żeśmy rozmawiali jakiś czas temu, on też swoje kontakty z dużymi gospodarstwami uruchomił, z którymi współpracuje z ramienia uczelni. No to ograniczenie właśnie, czyli ten czas trwania to był taki z tej rozmowy najbardziej determinujący czynnik.

”

WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI (BIZNES) – BARIERY I WYZWANIA (1/2)

- **Bariera regulacyjna – ograniczenie działalności komercyjnej.** BCU nie może w pełni prowadzić działalności komercyjnej w okresie trwałości projektu (3 lata od zakończenia). Oznacza to, że firmy, które chciałyby zlecić BCU wykonanie usług (np. produkcję prototypów, pomiary, badania) lub zakupić szkolenie komercyjne dedykowane pod swoje potrzeby, muszą czekać (a raczej nie będą). W tym czasie kontakty branżowe nawiązane na konferencjach i dniach otwartych mogą się zdezaktualizować, a sprzęt BCU zestarzeć technologicznie. Dla niektórych respondentów była to jedna z najbardziej dotkliwych barier.
- **Wyzwanie przy przejściu na płatne szkolenia** – obecnie szkolenia w BCU są bezpłatne, więc bariera finansowa jeszcze nie występuje. Część respondentów obawia się jednak momentu wprowadzenia opłat – przewidują, że pracodawcy przyzwyczajeni do darmowej oferty mogą nie chcieć za nią płacić. Będzie to dla BCU prawdziwy test wartości: firmy zaczną kupować szkolenia tylko wtedy, gdy ich oferta będzie idealnie dopasowana do realnych potrzeb rynku.

„Wielu biznesmenów, prezesów, dyrektorów firm, mniejszych, większych chciałoby nam zlecić wykonanie jakichś, powiedzmy mniejszych partii czy nawet wykonanie jakichś technicznie trudnych rzeczy, które mogłyby wzbogacić nasze umiejętności, możliwości naszych wykładowców i techników. Ale niestety nie możemy takich umów podpisać. Musimy czekać trzy lata. I przez te 3 lata uważam, że jeżeli nie będziemy aktywni na rynku, a nie możemy być aktywni, to ta cała promocja, która miała miejsce na tych konferencjach, na różnych spotkaniach otwartych [...] to pójdzie tak naprawdę w piach.

Kiedy będzie to szkolenie płatne i pracodawca będzie musiał być obciążony finansowo, to będą musiały być szkolenia typowo pod tego konkretnego pracodawcę [...] jeżeli my je sobie wymyślimy, bo tak nam się wydaje i pracodawca musiałby za nie zapłacić, to raczej sukcesu nie widzę.

5

PERSPEKTYWA UCZELNI

WSPÓŁPRACA ZE SZKOŁAMI – MAPA AKTYWNOŚCI

Współpraca uczelni ze szkołami ma na celu wspieranie rozwoju edukacyjnego i zawodowego uczniów.

Współpraca uczelni regionalnych z lokalnymi szkołami ma szeroki charakter:

- Uczelnie **obejmują szkoły ponadpodstawowe patronatami**, tworząc klasy o profilach kierunkowych, np. biologiczno-medycznym czy rolniczym.
- **Wykładowcy uczelni prowadzą „lekcje akademickie”** (wykłady, warsztaty) w szkołach średnich.
- Uczelnie zapraszają uczniów na **wizyty w akademickich laboratoriach** (a w przypadku kierunków medycznych nawet w prosektoriach).
- Uczelnie podejmują wraz ze szkołami inicjatywy łączące naukę z zabawą, jak agropikniki czy olimpiady wiedzy.

Jako uczelnia uczestniczymy w spotkaniach z młodzieżą w szkołach mamy partnerstwa z niektórymi klasami patronatów, niektórymi szkołami

Współpracujemy ze szkołami, ze szkołami średnimi, obejmujemy patronatem tutaj w regionie kilka szkół, Szczególnie szkół o charakterze rolniczym, ale nie tylko, ponieważ funkcjonuje również Wydział Nauk Medycznych i Nauk o Zdrowiu. I całkiem niedawno Powstała taka klasa pod patronatem Uniwersytetu o profilu biologiczno-medycznym.

Okolo dwóch tygodni temu mieliśmy tak zwany agropiknik. I tutaj, co oczywiste, w ramach tego agro pikniku zaproszone były szkoły, właśnie te rolnicze. Uniwersytet jest organizatorem Olimpiady Wiedzy Rolniczej. Corocznie taka olimpiada się odbywa. Wobec tego jakby ta współpraca jest dosyć intensywna i ona ma długą tradycję.

WSPÓŁPRACA ZE SZKOŁAMI – ZASOBY I KORZYŚCI

Współpraca uczelni regionalnych ze szkołami ponadpodstawowymi służy przede wszystkim budowaniu przewagi konkurencyjnej wobec silniejszych ośrodków akademickich, takich jak Warszawa.

Współpraca uczelni regionalnych ze szkołami ponadpodstawowymi pozwala uczelniom **wzmocnić własny wizerunek** jako instytucji nowoczesnych oraz **zbudować pozytywną relację z przyszłymi kandydatami**.

Dzięki bezpośredniemu kontaktowi z uczniami uczelnie mogą wcześniej zaprezentować swoją ofertę dydaktyczną oraz **zwiększyć skuteczność rekrutacji kandydatów** na studia. W ten sposób mogą zapobiec „wyciekowi” zasobów ludzkich z regionu. Ma to szczególne znaczenie w warunkach konkurencji ze strony dużego ośrodka akademickich, jakim jest Warszawa.

Tego typu działania przyczyniają się również do realizacji tzw. trzeciej misji uczelni, związanej ze **współpracą z otoczeniem społeczno-gospodarczym**, co może być uwzględniane w ewaluacji działalności naukowej i społecznej uczelni.

Te przedsięwzięcia są realizowane i ta współpraca pomiędzy uniwersytetem, a szkołami średnimi jest żywa i jest rozwijana.

Po pierwsze uczelnia może przedstawić poprzez takie spotkania swój potencjał, czyli to jest dla nas okazja do tego, abyśmy mogli zachęcić młodych ludzi poprzez bezpośredni kontakt do tego, aby zainteresowali się Uniwersytetem.

Oczywiście nasze działania są skoncentrowane wokół tego, aby rozważyli możliwość podjęcia studiów w uniwersytecie

Mamy świadomość tego, że dla nas współpraca ze szkołami średnimi jest istotna z punktu widzenia właśnie tego, nazwijmy to, zasobu rekrutacyjnego. My też możemy dzięki tej współpracy poznawać środowisko, poznawać młodzież, jej oczekiwania. Więc to wszystko w moim przekonaniu jest takim zjawiskiem prorozwojowym.

WSPÓŁPRACA ZE SZKOŁAMI – BARIERY I WYZWANIA

Z punktu widzenia uczelni współpraca ze szkołami przebiega w zasadzie bezproblemowo.

Przedstawiciele uczelni pozytywnie oceniają współpracę ze szkołami, nie znajdując silnych barier. Zauważono jednak pewne utrudnienia:

Problemem są potencjalne ograniczenia prawne i administracyjne dotyczące swobody nauczycieli w wychodzeniu z uczniami poza teren szkoły.

Prawdopodobnie chodzi o **nowe, bardziej rygorystyczne przepisy dotyczące organizacji wyjść i wycieczek szkolnych**, wprowadzone w ostatnich latach w ramach zmian w prawie oświatowym i rozporządzeniach MEN.

Zauważalna jest także **bierność części młodzieży** wobec ofert wykraczających poza standardowy program (np. aktywności sportowe czy dodatkowe konkursy).

Ja osobiście jakichś szczególnych barier ze strony chociażby ze strony uniwersytetu, nie dostrzegam

Jeżeli chodzi o szkoły, to tutaj bym bardziej dostrzegała ewentualne trudności. Nie wiem dokładnie na czym sprawa się skończyła, ale słyszałam, że... Nie wiem, czy te przepisy weszły, czy nie weszły w życie, ale wiem, że w jakiś zasadniczy sposób chciano ograniczyć nauczycielom taką swobodę w wychodzeniu z uczniami do innych podmiotów.

Żeby wzbudzić zainteresowanie, wymaga od nas dużego zaangażowania. Organizujemy od kilku lat taką imprezę sportową, która się nazywa Akademicka Dycha. Generalnie to jest bieg na 10 kilometrów, ale wprowadziliśmy element dotyczący rywalizacji, sztafety szkół średnich. I jeżeli chodzi o te rodzaje, o tego rodzaju aktywność, to już aż takiego zainteresowania nie ma.

WSPÓŁPRACA Z BCU – MAPA AKTYWNOŚCI

Współpraca regionalnych uczelni z BCU ma obecnie charakter głównie merytoryczny i incydentalny, a nie na formalnym partnerstwie projektowym.

Uczelnie współpracują z wybranymi BCU zgodnie z profilem kształcenia uczelni. Zarówno uczelnie, jak i BCU rozwijają ofertę głównie w dziedzinach, które mają silne tradycje w regionie (np. przemysł metalowy w Radomiu, rolnictwo w Siedlcach, przetwórstwo mięsne w Sokołowie).

Pomimo to współpraca między uczelniami a BCU jest obecnie na wczesnym etapie rozwoju. **Uczelnie nie są partnerami tworzącymi BCU**, bo nikt im tego nie zaproponował (być może uczelnie z Warszawy i innych dużych miast były dla BCU bardziej atrakcyjne). Partnerstwo ma charakter merytorycznych, dłuższych lub doraźnych kontaktów:

- **udział studentów w szkoleniach** prowadzonych przez BCU, jako forma uatrakcyjnienia programu studiów,
- **udział kadry dydaktycznej w szkoleniach** prowadzonych przez BCU,
- **uczestnictwo kadry akademickiej w konferencjach** organizowanych przez centra.

Mam wrażenie, że one w pewnym sensie dość podobnie działają, czyli szkolą sobie jakąś grupę w trzech. Młodzież, studenci i dorośli chyba (...) Różnego typu spotkania, właśnie takie a'la konferencyjne, więc wydaje się, że to działa na chwilę obecną według jednego szablonu.

My w zasadzie po otwarciu (zaczęliśmy współpracę), bo my nie braliśmy udziałów jako doradztwo w profilu.

WSPÓŁPRACA Z BCU – ZASOBY I KORZYŚCI

Współpraca uczelni z BCU przynosi przede wszystkim korzyści w zakresie dostępu do nowoczesnej infrastruktury, wzmacniania oferty dydaktycznej oraz zwiększania rekrutacji studentów.

Główną korzyścią dla uczelni jest **dostęp studentów do nowoczesnego sprzętu**, który w BCU bywa nowszy niż w niektórych laboratoriach uczelnianych (choć nie jest to regułą, ponieważ czasami poziom technologiczny uczelni jest porównywalny lub nawet wyższy) oraz poszerzenie oferty kształcenia.

Współpraca ta **wzmacnia wizerunek uczelni** jako zintegrowanej z nowoczesnym przemysłem i oferującej zewnętrzne szkolenia certyfikowane.

Udział w konferencjach wydaje się pełnić rolę bardziej w podtrzymywaniu relacji niż mieć walor merytoryczny, o czym świadczy zdystansowana wypowiedź jednego z respondentów (konferencje „paranaukowe”)

Pośrednią korzyścią, jaką odnoszą uczelnie z działalności BCU, jest to, że **uczniowie otrzymują dobre wykształcenie w branżach rozwijających się w regionie, co wiąże ich z tym obszarem**. Część z nich decyduje się następnie na wybór regionalnej uczelni o podobnym profilu kształcenia.

Uczelnie nie podają przykładów wspólnej działalności badawczej z BCU. Nie wspominają też o angażowaniu wykładowców uczelni przez Centra, być może dlatego, że tego typu współpraca jest nawiązywana z pominięciem drogi służbowej.

Natomiast mieliśmy okazję, bo część z tych centrów miała swoje konferencje, takie powiedzmy, paranaukowe, ale mieliśmy okazję brać udział w tych konferencjach.

Oni przede wszystkim zaprosili na szkolenia naszych studentów. jakieś grupy studentów odbyły szkolenia.

te branżowe centra funkcjonują według harmonogramów, czyli poszukują na siłę kandydatów, żeby spełnić poszczególne kamienie milowe.

szkolnictwo średnie, zwłaszcza w dużych miastach, jeżeli jest koordynowane z uczelnią, to młodzież zostaje.

WSPÓŁPRACA Z BCU – BARIERY I WYZWANIA

Współpraca regionalnych uczelni z BCU jest postrzegana jako ograniczona i niesymetryczna, wynikająca z pominięcia uczelni na etapie tworzenia centrów.

Uczelnie **nie czują się pierwszoplanowym partnerem BCU**, a wręcz na odwrót, ich zdaniem BCU w małym stopniu uwzględniają potrzeby szkolnictwa wyższego, są raczej podporządkowane potrzebom szkolnictwa branżowego i technicznego.

Brak włączenia uczelni w projekt na etapie pisania wniosku i tworzenia BCU **skutkuje późniejszymi ograniczeniami we współpracy**. Na przykład sprzęt kupowany przez BCU często dubluje się z wyposażeniem uczelni, zamiast je uzupełniać.

Jeden z badanych skrytykował **restrykcje dotyczące zapisów na szkolenia**, uniemożliwiające studentom zdobywanie wiedzy w więcej niż jednym BCU. Uznawał to za błąd systemu rekrutacji, ponieważ blokuje on ambitne osoby.

Przedstawiciel uczelni wyraził też obawy dotyczące **szybkiego starzenia się sprzętu BCU**, jeśli nie będzie on wystarczająco często modernizowany. Może to zagrozić trwałości współpracy, ponieważ dla uczelni sens mają jedynie szkolenia dla studentów na poziomie przewyższającym własne możliwości technologiczne

Na niektórych uczelniach świadomość istnienia BCU, a nawet współpracy z własną uczelnią, na poziomie rektorskim jest niska. **Pokazuje to deficyt promocji BCU** skierowanej do sektora szkolnictwa wyższego.

Nie sprawiają one takiego wrażenia, żeby miały być częścią procesu edukacyjnego na uczelniach. Raczej mam wrażenie, że mają uzupełnić zaplecze techników.

Skoordynowałbym zakupy w regionie tak, żeby się nie powtarzały niektóre zakupy. Można cały katalog podać Takich urządzeń, które mamy na uczelni.

Samo pojęcie branżowych centrów branżowego Centrum Umiejętności gdzieś tam zaistniało w mojej świadomości. Tak. Natomiast nie kojarzę, żeby była podejmowana próba nawiązania współpracy 00

Ktoś na szczeblu centralnym zadbał o to, co jest nieporozumieniem, bo istnieje grupa na pewno spora studentów, która chętnie odbyłaby szkolenia w co najmniej dwóch różnych branżowych centrach.

Tworzenia branżowych centrów nie było konsultowane z uczelniami.

WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI – MAPA AKTYWNOŚCI

Współpraca uczelni z biznesem w regionie ma jest rozwinięta. Są to zarówno bezpośrednie relacje z dużymi przedsiębiorstwami, jak i pośrednie z mniejszymi podmiotami poprzez klastry i organizacje branżowe.

Uczelnie współpracują z dużymi regionalnymi firmami. Współpraca z mniejszymi jednostkami odbywa się za pośrednictwem organizacji i klastrów branżowych.

Współpraca z biznesem jest wielopłaszczyznowa i obejmuje:

- tworzenie Rad Pracodawców opiniujących programy studiów,
- udział w giełdach pracy dla studentów,
- organizację praktyk i staży dla studentów u pracodawcy,
- wizyty studyjne w zakładach pracy,
- wykłady i zajęcia prowadzone dla studentów przez przedstawicieli firm
- realizację wspólnych projektów badawczo-rozwojowych (B+R).

Przykładem zaawansowanej integracji jest członkostwo uczelni w klastrach branżowych (np. metalowym).

Generalnie współpraca polega na wymianie. Lubimy słuchać, zwłaszcza przemysłu, jakie mają oczekiwania odnośnie rynku, jaki rynek pracy jest aktualnie. Jeśli mają jakieś zadania do wykonania, to dla przemysłu prowadzimy prace badawcze

Praktyki studenckie są elementem programu studiów i muszą być realizowane w firmach z danej branży

Każda uczelnia, tak jak i moja ma tak zwane rady, czyli takie grupy przedsiębiorców, którzy wspierają dane kierunki techniczne i wymieniamy się spostrzeżeniami, bo uczelnie mają to do siebie, że mogą co roku program kształcenia modyfikować.

czasem jest tak, że aparaturę mamy lepszą niż firma. Więc to nie każda firma musi mieć znakomitą część aparatury do wykonywania różnego typu analiz wytrzymałościowych czy innych. No to korzystają z naszych usług.

WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI – ZASOBY I KORZYŚCI

Współpraca uczelni z firmami jest oparta na „wspólnocie interesów”, gdzie korzyści obu stron wzajemnie się uzupełniają, wzmacniając zarówno jakość kształcenia, jak i rozwój regionalnej gospodarki.

Dzięki współpracy z firmami uczelnie zyskują

- dostęp do bieżącej wiedzy rynkowej i **pomoc pracodawców w tworzenie programów nauczania**,
- **finansowanie badań R&D** przez firmy zewnętrzne,
- wsparcie finansowe przy **organizacji konferencji**,
- wzmocnienie pozycji uczelni w regionie poprzez **tworzenie miejsc pracy dla absolwentów**.

Uczelnie uważają pracodawców za dobrych partnerów, z którymi łączy je „wspólnota interesów”. Zarówno uczelnie, jak i pracodawcy są **zainteresowani kształceniem większej liczby dobrze przygotowanych absolwentów** kierunków technicznych, którzy mogliby zasilić lokalny rynek pracy.

Współpracę ułatwia **duża decyzyjność i szybkość działania sektora prywatnego**, co kontrastuje z biurokratycznymi procedurami środowiska akademickiego.

Bardzo często przychodzą firmy z pytaniem o kandydatów do prac konkretnych. Gdzieś tam się z nimi domawiają już na wcześniejszych rocznikach. Także ta współpraca jest. Firmy potrzebują albo usług, albo kadry nowej.

Możemy też przedsięwzięcie naukowe realizować z tymi podmiotami. Czyli oni nas wspierają na przykład w organizacji konferencji.

Dla tych komisji akredytacyjnych ten element współpracy z otoczeniem zewnętrznym jest najczęściej naszym bardzo dużym atutem

Firmy chcą kadry, a my chcemy dostępu do takiej bieżącej wiedzy, bo oni znają rynek. A to w naukach technicznych jest ważne, żeby wiedzieć, w którą stronę podążają firmy w branży technicznej. Także to jest po prostu obopólny interes.

WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI – BARIERY I WYZWANIA

Pewne niedopasowanie logiki działania uczelni i biznesu (tempo, cele i procedury) utrudniają stuprocentowo trafne przełożenie potrzeb rynku pracy na system kształcenia.

Pomimo trwałej i intensywnej współpracy na linii edukacja akademicka- biznes badani zauważają pewne trudności:

Główną barierą jest **różnica w horyzoncie czasowym**: przemysł potrzebuje kompetencji "tu i teraz", podczas gdy uczelnia musi kształcić szeroko, przygotowując absolwenta do zmian rynkowych za 5–10 lat.

Także **proces decyzyjny przebiega w innym tempie**: podczas gdy biznes jest w stanie szybko zareagować, procedury administracyjne na uczelniach trwają długo i są skomplikowane.

Problemem są także **skomplikowane procedury zamówień publicznych** i opieszałość w zawieraniu umów na projekty finansowane zewnętrznie (np. z KPO).

Respondent zauważył też **rozbieżność w celach dotyczących kształcenia studentów**: uczelnie dążą do bardziej ogólnego przygotowania, pracodawcy oczekują wąsko wyspecjalizowanego pracownika.

Przemysł i technologie się tak szybko zmieniają, że młodzież wchodząca do systemu szkolnictwa średniego lub wyższego dziś wejdzie na rynek pracy, który będzie diametralnie różny. Przedsiębiorcy zatrudniają według wymagań obecnych. Natomiast szkolnictwo musi myśleć o tym, jaki będzie rynek pracy za lat cztery albo osiem. My mamy perspektywę, powiedzmy, czteroletnią.

Dużą barierą są postępowania przetargowe. To są wszelakie procedury dotyczące właśnie postępowań przetargowych i opieszałość w zawieraniu umów, bo to występuje i to jest to jest duża trudność.

Tu jest rozbieżność. Przemysł dąży do tego, żeby pracownik posiadał wiedzę i umiejętności tak ukierunkowane, żeby on jak najszybciej wszedł do pracy. Natomiast uczelnia ma w tym zakresie inne priorytety. Studenci mają mieć charakter taki, żeby mogli się stosować do szerokiej palety stanowisk pracy.



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