**Krajowy Program Odbudowy i Zwiększania Odporności**

**Komponent A „Odporność i konkurencyjność gospodarki”**

**Interwencja A3.1.1 „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”**

***Przedsięwzięcie: „Utworzenie i wsparcie funkcjonowania branżowego centrum umiejętności dla branży budowlanej w dziedzinie prace wykończeniowe (BCU-PW)”***

**Nr** **KPO/22/1/BCU/W/0042**

**Wsparcie w realizacji doradztwa zawodowego szkół i placówek systemu oświaty oraz uczelni powiązanych z dziedziną prace wykończeniowe**   
Raport ewaluacyjny z przeprowadzonych   
szkoleń stacjonarnych w kwietniu 2025 r.

**Branżowe Centrum Umiejętności Nr 1 w Radomiu**

**Opracowanie:** Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji, Radom

Materiał został opracowany przy wsparciu finansowym Unii Europejskiej w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności.

Materiał odzwierciedla jedynie stanowisko ich autorów i instytucja finansująca nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w nich zawartość merytoryczną.

Radom, 2025

**SPIS TREŚCI**

[WPROWADZENIE 3](#_Toc196748293)

[1. Szkolenie 1: Zawody przyszłości w szkolnictwie branżowym i technicznym – od analizy trendów do scenariuszy zajęć 6](#_Toc196748294)

[3. Wnioski i rekomendacje z ewaluacji szkolenia 1: Zawody przyszłości w szkolnictwie branżowym i technicznym – od analizy trendów do scenariuszy zajęć 14](#_Toc196748295)

[3. Szkolenie 2: Zawody przyszłości w perspektywie uczelni wyższych – jak budować skuteczne doradztwo zawodowe na zmieniającym się rynku pracy? 16](#_Toc196748296)

[4. Wnioski i rekomendacje z ewaluacji szkolenia 2: Zawody przyszłości w perspektywie uczelni wyższych – jak budować skuteczne doradztwo zawodowe na zmieniającym się rynku pracy? 23](#_Toc196748297)

# WPROWADZENIE

Opracowanie powstało w ramach przedsięwzięcia „Utworzenie i wsparcie funkcjonowania Branżowego Centrum Umiejętności dla branży budowlanej w dziedzinie prace wykończeniowe (BCU-PW)” (nr KPO/22/1/BCU/U/0042) finansowanego z Krajowego Programu Odbudowy i Zwiększania Odporności, Komponent A „Odporność i konkurencyjność gospodarki”, Interwencja A3.1.1 „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”.

Przedsięwzięcie jest realizowany przez konsorcjum partnerskie w składzie:

1. Gmina Miasta Radom, Zespół Szkół Budowlanych w Radomiu (lider projektu);
2. Stowarzyszenie Specjalistów Robót wykończeniowych – partner branżowy;
3. Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu – partner merytoryczny;
4. ARBUD INVESTMENT Sp. z o.o. – partner dodatkowy.

Projekt jest finansowany ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, który jest planem rozwojowym określającym cele związane z odbudową i tworzeniem odporności społeczno-gospodarczej Polski po kryzysie wywołanym pandemią COVID-19 oraz służące ich realizacji reformy i inwestycje[[1]](#footnote-1). Celem programu jest zapewnienie w Branżowym Centrum Umiejętności (BCU) przestrzeni dla skutecznej współpracy szkół, w tym zawodowych, uczelni, pracodawców, ośrodków badawczo-rozwojowych i innych.

**Raport ewaluacyjny** stanowi podsumowanie dwóch szkoleń, które odbyły się w Branżowym Centrum Umiejętności nr 1 w Radomiu w 9-10 kwietnia 2025 roku. Szkolenia te zostały zorganizowane z myślą o rozwijaniu kompetencji zawodowych doradców zawodowych, szczególnie w zakresie wykorzystania nowoczesnych technologii i narzędzi informatycznych w codziennej pracy z klientami. Każde z wydarzeń miało jasno określony cel, dostosowany do potrzeb uczestników oraz wymogów współczesnego rynku pracy.

W dobie czwartej rewolucji przemysłowej, dynamicznych przemian społeczno-gospodarczych oraz intensywnego rozwoju technologii, rynek pracy ulega fundamentalnym przeobrażeniom. Automatyzacja, sztuczna inteligencja, zielona transformacja, gospodarka cyfrowa czy nowe modele pracy – wszystkie te zjawiska wpływają nie tylko na to, jakie zawody będą w przyszłości najbardziej pożądane, ale także na to, jakie kompetencje będą kluczowe dla odniesienia sukcesu zawodowego. W tym kontekście rola doradztwa zawodowego rośnie w sposób bezprecedensowy, stając się nieodzownym elementem wsparcia młodych ludzi w podejmowaniu trafnych decyzji edukacyjno-zawodowych. Odpowiedzią na te wyzwania a z myślą o przedstawicielach środowiska edukacyjnego w tym nauczycielach, doradcach zawodowych oraz przedstawicielach uczelni wyższych, były dwa zrealizowane szkolenia: *(1) Zawody przyszłości w szkolnictwie branżowym i technicznym – od analizy trendów do scenariuszy zajęć, (2) Zawody przyszłości w perspektywie uczelni wyższych – jak budować skuteczne doradztwo zawodowe na zmieniającym się rynku pracy?*

**Szkolenie 1: „Zawody przyszłości w szkolnictwie branżowym i technicznym – od analizy trendów do scenariuszy zajęć”**

Szkolenie to koncentrowało się na praktycznym wymiarze pracy doradczej w kontekście kształcenia zawodowego. Uczestnicy mieli okazję zapoznać się z najnowszymi analizami trendów rynku pracy, prognozami dotyczącymi zawodów przyszłości oraz przykładami dobrych praktyk w zakresie tworzenia scenariuszy zajęć doradczych, dostosowanych do realiów zmieniającego się świata. Kluczowym celem było wyposażenie nauczycieli i doradców w scenariusze zajęć, które pozwolą im efektywnie wspierać młodzież w planowaniu ścieżek edukacyjno-zawodowych.

Szkolenie odbyło się w formie stacjonarnej, co umożliwiło bezpośrednią interakcję z prowadzącymi oraz wspólną pracę w grupach.

**Szkolenie 2: „Zawody przyszłości w perspektywie uczelni wyższych – jak budować skuteczne doradztwo zawodowe na zmieniającym się rynku pracy?”**

To szkolenie skierowane było do osób zaangażowanych w doradztwo na poziomie akademickim. Poruszało kwestie związane z rolą uczelni w kształtowaniu kompetencji przyszłości, potrzebą elastycznego podejścia do planowania kariery oraz wykorzystania nowoczesnych narzędzi diagnostycznych i informacyjnych w doradztwie. W centrum uwagi znalazły się m.in. kwestie związane z personalizacją ścieżek kariery studentów, adaptacją programów kształcenia do potrzeb rynku oraz integracją doradztwa z działaniami biur karier i centrów wsparcia studentów.

Oba szkolenia stanowiły przestrzeń do refleksji, wymiany doświadczeń i wspólnego projektowania rozwiązań, które odpowiedzą na potrzeby współczesnych uczniów i studentów. Co ważne, nie ograniczały się one jedynie do prezentacji teorii – ich wartość tkwiła w praktycznym wymiarze, który przekłada się na codzienną pracę doradców i nauczycieli. W ten sposób wpisują się one w szerszy kontekst modernizacji doradztwa zawodowego w Polsce, podkreślając konieczność jego dostosowania do realiów cyfrowej i zrównoważonej gospodarki.

Raport ten ma na celu przedstawienie szczegółowej analizy organizacji szkoleń, ich przebiegu oraz oceny ich efektywności na podstawie zebranych danych ewaluacyjnych w formie wniosków i rekomendacji.

# 1. Szkolenie 1: Zawody przyszłości w szkolnictwie branżowym i technicznym – od analizy trendów do scenariuszy zajęć

Celem szkolenia, które odbyło się 09.10.2025 r. (w Branżowe Centrum Umiejętności nr 1 w Radomiu, ul. Kościuszki 7, 26-600 Radom) było wyposażenie uczestników w wiedzę i narzędzia umożliwiające skuteczne przygotowanie młodzieży do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, szczególnie w branży budowlanej. Uczestnicy zdobędą wiedzę jak interpretować kluczowe raporty światowe, unijne i krajowe, analizować zmiany na rynku pracy oraz wykorzystywać narzędzia takie jak Barometr zawodów czy analiza ofert pracy.

Szkolenie skierowane było do:

* nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących
* zawodowych
* doradców zawodowych ze szkół branżowych i techników

Bloki tematyczne:

1. Trendy i prognozy na rynku pracy (Analiza zmian na rynku pracy w Polsce i na świecie, Specyfika rynku pracy w branży budowlanej, Rola kompetencji przyszłości w rozwoju zawodowym młodzieży).
2. Analiza raportów krajowych i międzynarodowych (Praca z dokumentami: WEF, OECD, CEDEFOP, PARP, PIE; Wydobywanie kluczowych informacji z raportów; Przekładanie danych na praktykę doradczą).
3. Narzędzia pracy doradcy zawodowego (Barometr zawodów; Mapa Karier; Analiza i interpretacja ofert pracy; Integracja narzędzi z pracą z uczniami).
4. Praca warsztatowa i tworzenie scenariuszy zajęć (Opracowywanie zajęć dopasowanych do różnych grup uczniów; Praktyczne ćwiczenia i wymiana doświadczeń; Dostosowywanie treści do dynamicznie zmieniającego się rynku).
5. Zasoby edukacyjne i gotowe materiały w pracy doradcy zawodowego

Rezultaty szkolenia, umiejętności:

* Analizuje trendy i prognozy rynkowe z uwzględnieniem branży budowlanej.
* Interpretuje kluczowe raporty krajowe i międzynarodowe dotyczące rynku pracy.
* Wykorzystuje narzędzia doradcze takie jak Barometr zawodów, Mapa Karier czy analiza ofert pracy.
* Opracowuje angażujące i merytoryczne scenariusze zajęć z zakresu doradztwa zawodowego.
* Planuje ścieżki kariery uczniów z uwzględnieniem aktualnych potrzeb rynku pracy.
* Wdraża gotowe materiały i narzędzia dydaktyczne do codziennej pracy z młodzieżą.
* Rozwija kompetencje przyszłości u uczniów poprzez świadome doradztwo edukacyjno-zawodowe.

Czas trwania szkolenia:

1. Część 1. Warsztaty: 9:00 – 14:30
2. Cześć 2. Konsultacje indywidualne: 14:45 – 16:30

Ramowy program szkolenia obejmował:

9:00 – 9:15. Powitanie uczestników, przedstawienie programu i celów warsztatów

Wprowadzenie prowadzącego, zapoznanie z tematyką dnia, określenie oczekiwań uczestników.

9:15 – 10:00. Blok 1: Trendy i prognozy na rynku pracy

* Analiza globalnych i lokalnych zmian na rynku pracy
* Specyfika rynku pracy w branży budowlanej (automatyzacja, nowe technologie, zrównoważony rozwój)
* Kluczowe kompetencje przyszłości – jakie umiejętności będą cenione?

*Celem tego bloku jest uświadomienie uczestnikom, jak dynamicznie zmieniają się realia zawodowe i jakie wyzwania stoją przed doradztwem w kontekście branż technicznych.*

10:00 – 10:45. Blok 2: Analiza raportów krajowych i międzynarodowych

* Praca z dokumentami: WEF (World Economic Forum), OECD, CEDEFOP, PARP, PIE
* Metody pracy z danymi: jak wydobywać istotne informacje
* Przekładanie wniosków z raportów na konkretne działania doradcze

*Uczestnicy nauczą się pracy z kluczowymi źródłami wiedzy o rynku pracy, co pozwoli im bardziej świadomie planować działania z uczniami.*

11:00 – 11:45. Blok 3: Narzędzia pracy doradcy zawodowego

* Wykorzystanie Barometru Zawodów, Mapy Karier i innych interaktywnych narzędzi
* Analiza realnych ofert pracy – jak uczyć uczniów ich interpretacji
* Przykłady integracji narzędzi w scenariuszach zajęć

Celem jest pokazanie, jak narzędzia mogą wspierać praktykę doradczą w szkołach zawodowych i technicznych.

11:45 – 12:45. Blok 4: Praca warsztatowa i tworzenie scenariuszy zajęć

* Tworzenie scenariuszy zajęć z wykorzystaniem aktualnych trendów i narzędzi
* Dostosowanie materiałów do poziomu uczniów szkół branżowych i technicznych
* Wymiana doświadczeń, burza mózgów, praca w grupach

*Blok praktyczny – kluczowy moment warsztatów, w którym uczestnicy tworzą własne materiały do wykorzystania w pracy z uczniami.*

12:45 – 13:00. Przerwa lunchowa

13:00 – 13:45. Blok 5: Zasoby edukacyjne i gotowe materiały w pracy doradcy zawodowego

* Przegląd dostępnych źródeł, publikacji i baz scenariuszy
* Jak korzystać z materiałów multimedialnych i platform edukacyjnych
* Wskazówki, gdzie szukać inspiracji i jak tworzyć własne zasoby

*Blok wspiera uczestników w organizacji pracy, ułatwia dostęp do wartościowych treści i materiałów wspierających codzienną praktykę doradczą.*

13:45 – 14:30. Podsumowanie, refleksja i wnioski

* Co było najbardziej przydatne?
* Planowanie dalszego rozwoju zawodowego uczestników
* Przekazanie certyfikatów i materiałów szkoleniowych

Ankieta oceniająca szkolenie „Zawody przyszłości w szkolnictwie branżowym i technicznym – od analizy trendów do scenariuszy zajęć” składała się z 10 pytań, na które opowiedziało 13 respondentów.

Pierwsze z nich dotyczyło **poziomu zdobytej wiedzy podczas zajęć**. Wszyscy uczestnicy ocenili ją jako wysoko jako „bardzo dobrze” (w pięciostopniowej skali: bardzo dobrze, satysfakcjonująco, ani dobrze, ani źle, źle, bardzo źle).

W kolejnym pytaniu wszyscy respondenci potwierdzili, że **udało im się osiągnąć zamierzone cele edukacyjne**.

Prowadzący szkolenie **dr Tomasz Kupidura** otrzymał średnią ocenę 9,92 na 10 możliwych punktów.

Wyniki przedstawione na wykresie obrazują ocenę pracy prowadzącego szkolenie dr Tomasza Kupidurę (rys. 1, pyt. 4) w czterech kluczowych obszarach związanych z jakością prowadzenia zajęć. Dane jednoznacznie wskazują na bardzo wysoką ocenę jego kompetencji trenerskich.

We wszystkich czterech aspektach dominuje odpowiedź „Bardzo się zgadzam”, co sugeruje, że uczestnicy szkolenia byli wyjątkowo usatysfakcjonowani sposobem prowadzenia zajęć przez dr Tomasza Kupidurę. Został on również oceniony bardzo wysoko w zakresie umiejętności zarządzania czasem – zdecydowana większość uczestników w pełni się z tym zgadza, a jedynie nieliczni zaznaczyli odpowiedź „Po części się zgadzam” lub „Neutralnie”. Wskazuje to na dobrą organizację szkolenia, brak przeciągnięć oraz odpowiednie tempo pracy. W kategorii *Odpowiadanie na pytania uczestników* Prowadzący osiągnął niemal 100% pozytywnych opinii w najwyższej skali („Bardzo się zgadzam”), co podkreśla jego zaangażowanie, dostępność oraz kompetencje merytoryczne. Tak wysoka ocena świadczy o skutecznej komunikacji oraz indywidualnym podejściu do uczestników. Wysoki odsetek odpowiedzi pozytywnych (głównie „Bardzo się zgadzam”, ale też część „Po części się zgadzam”) sugeruje, że sposób prowadzenia szkolenia był klarowny i dostosowany do poziomu grupy. To ważny sygnał, że treści były nie tylko przekazane, ale i zrozumiane. *Przedstawienie oczekiwań dotyczących szkolenia* w tym aspekcie Prowadzący zebrał bardzo pozytywne oceny – uczestnicy uznali, że już na początku jasno zakomunikował cele i strukturę szkolenia. Taka przejrzystość jest istotna z punktu widzenia uczestników, ponieważ pomaga w lepszym zrozumieniu przebiegu zajęć i tego, co będzie od nich wymagane.

Podsumowując możemy stwierdzić że dr Tomasz Kupidura zyskał uznanie uczestników przede wszystkim dzięki wysokim kompetencjom merytorycznym, umiejętności jasnego przekazywania wiedzy oraz dobremu przygotowaniu organizacyjnemu. Wysoki poziom satysfakcji z jego pracy stanowi silny argument za jego dalszym angażowaniem w prowadzenie szkoleń i może być potraktowany jako wzór dobrej praktyki w zakresie prowadzenia zajęć edukacyjnych.

Rys. 1. Ocena pracy prowadzącego szkolenie dr Tomasza Kupidury (N=13)

W pytaniu 5 prowadzący szkolenie dr Mirosław Żurek otrzymał ocenę 10 punktów.

Ogólnie, dr Mirosław Żurek otrzymał bardzo pozytywne oceny we wszystkich aspektach szkolenia (rys. 2, pyt. 6). Największy odsetek uczestników w pełni zgodził się ze stwierdzeniem, że Prowadzący dobrze zarządzał czasem. Odpowiedzi negatywne są marginalne, co sugeruje wysoką efektywność w planowaniu i realizacji harmonogramu szkolenia. Choć większość uczestników również oceniła ten aspekt bardzo wysoko, pojawiła się zauważalna grupa osób, która wybrała odpowiedź „Po części się zgadzam”. Może to wskazywać na pewne niedociągnięcia w zakresie interakcji lub nie w pełni satysfakcjonujące wyjaśnienia niektórych zagadnień. Niemniej jednak, ogólny odbiór jest pozytywny. W obszarze *Jasność i zrozumiałość prowadzenia szkolenia* także dominują pozytywne opinie, jednak – podobnie jak w poprzednim punkcie – część uczestników wyraziła pewne wątpliwości („Po części się zgadzam”). Może to sugerować, że nie wszystkie treści zostały przedstawione w sposób całkowicie przejrzysty dla wszystkich uczestników, co warto uwzględnić przy ewentualnych korektach w stylu prowadzenia. W obszarze *Przedstawienie oczekiwań dotyczących szkolenia* również dominowały pozytywne odpowiedzi.

Reasumując, można stwierdzić, że dr Mirosław Żurek zdobył pozytywne opinie uczestników głównie dzięki swojej solidnej wiedzy fachowej, klarownemu przekazywaniu treści oraz starannemu przygotowaniu organizacyjnemu. Wysoka satysfakcja z jego pracy przemawia za dalszym powierzaniem mu prowadzenia szkoleń i stawia go jako przykład dobrych praktyk w realizacji działań edukacyjnych..

Rys. 2. Ocena pracy prowadzącego szkolenie dr Mirosława Żurka (N=13)

**W pytaniu 7 podano ocenie efektywności trzech kluczowych aspektów kursu: materiałów instruktażowych, działań edukacyjnych oraz wykorzystania technologii podczas szkolenia. Z analizy danych wynika, że uczestnicy w zdecydowanej większości uznali te elementy za efektywne, przy czym dominowały odpowiedzi wskazujące na poziom „dość efektywne” oraz „niezwykle efektywne”. Materiały instruktażowe zostały ocenione bardzo pozytywnie. Przeważająca część uczestników wskazała na ich wysoką skuteczność, co sugeruje, że były dobrze dobrane pod względem treści i formy. Ich przystępność oraz przydatność w realizacji celów szkoleniowych mogły znacząco wpłynąć na pozytywne odczucia kursantów. Działania edukacyjne, czyli metody dydaktyczne stosowane w trakcie kursu, również spotkały się z uznaniem uczestników. Wysokie oceny mogą świadczyć o różnorodności i interaktywności zastosowanych form nauczania, co sprzyjało zaangażowaniu i lepszemu przyswajaniu wiedzy. Wykorzystanie technologii podczas szkolenia również zostało ocenione wysoko. Oznacza to, że narzędzia cyfrowe wspierające naukę były funkcjonalne, intuicyjne i wspierały proces dydaktyczny, a nie go utrudniały. W obecnych realiach, gdzie coraz więcej szkoleń odbywa się w formule zdalnej lub hybrydowej, sprawne wykorzystanie technologii jest kluczowe dla utrzymania jakości kształcenia. Warto również zwrócić uwagę na fakt, że odpowiedzi negatywne – zarówno „bardzo nieefektywne”, jak i „dość nieefektywne” – pojawiały się marginalnie, co świadczy o braku poważniejszych zastrzeżeń wobec przebiegu szkolenia. Niewielki udział ocen neutralnych może wskazywać na spójność doświadczeń uczestników oraz skuteczne dopasowanie treści kursu do ich potrzeb. Przedstawione dane potwierdzają wysoką jakość szkolenia oraz jego pozytywny odbiór wśród uczestników. Wskazują one, że zarówno treści, metody, jak i techniczne aspekty kursu zostały właściwie przemyślane i skutecznie zrealizowane.**

**Na pytanie 8:** Jak skuteczne były materiały wykorzystane podczas szkolenia? – 62% badanych określiło jako „niezwykle efektywne” skuteczność materiałów wykorzystanych podczas szkolenia, a 31% uznało je za „bardzo efektywne”.

Wszyscy badani potwierdzili że szkolenie spełniło ich oczekiwania i chętnie poleca je innym osobom.

# 3. Wnioski i rekomendacje z ewaluacji szkolenia 1: Zawody przyszłości w szkolnictwie branżowym i technicznym – od analizy trendów do scenariuszy zajęć

Wnioski:

1. Wysoki poziom satysfakcji uczestników. Na podstawie analizy wyników ankiety można jednoznacznie stwierdzić, że szkolenie zostało bardzo wysoko ocenione przez uczestników. Wszyscy respondenci zadeklarowali, że zdobyta wiedza była na poziomie „bardzo dobrym”, a cele edukacyjne zostały osiągnięte. Jest to jednoznaczny sygnał o skuteczności merytorycznej programu.
2. Profesjonalizm i skuteczność prowadzących. Zarówno dr Tomasz Kupidura, jak i dr Mirosław Żurek otrzymali bardzo wysokie oceny w zakresie prowadzenia zajęć. Uczestnicy szczególnie docenili kompetencje merytoryczne, umiejętność jasnego przekazywania wiedzy, skuteczne zarządzanie czasem oraz przejrzystość w komunikacji celów i struktury szkolenia.
3. Wysoka jakość materiałów i metod dydaktycznych. Materiały instruktażowe zostały ocenione jako „niezwykle efektywne” przez 62% uczestników, a kolejne 31% określiło je jako „bardzo efektywne”. To dowodzi ich wysokiej jakości, trafności doboru i użyteczności w realizacji celów kursu.
4. Efektywne działania edukacyjne i wykorzystanie technologii. Działania dydaktyczne oraz zastosowanie technologii zostały ocenione wysoko. Dominowały odpowiedzi „dość efektywne” i „niezwykle efektywne”. Może to świadczyć o przemyślanej strukturze szkoleń, ich interaktywności oraz dopasowaniu do zróżnicowanych stylów uczenia się uczestników. Technologie wspierały proces dydaktyczny, co w dobie cyfryzacji edukacji jest niezwykle istotne.
5. Spójne doświadczenie uczestników. Marginalny udział odpowiedzi neutralnych oraz brak znaczących ocen negatywnych świadczą o wysokim stopniu dopasowania programu szkoleniowego do oczekiwań i potrzeb grupy. Uczestnicy wyraźnie odbierali szkolenie jako całościowo wartościowe i skuteczne.
6. Silna gotowość do rekomendacji. Wszyscy uczestnicy potwierdzili, że szkolenie spełniło ich oczekiwania oraz zadeklarowali gotowość do polecenia go innym. Taki wynik jest bardzo wymowny i stanowi najlepszy miernik sukcesu szkoleniowego z punktu widzenia odbiorcy.

Rekomendacje:

1. Kontynuacja i skalowanie szkolenia. Ze względu na wysoki poziom zadowolenia oraz jednoznacznie pozytywne oceny, rekomenduje się dalsze organizowanie tego typu szkoleń. Warto także rozważyć jego wdrożenie jako stałego elementu doskonalenia nauczycieli szkół branżowych i technicznych.
2. Utrzymanie i wzmacnianie wysokiego poziomu merytorycznego. Dalsze angażowanie wysoko ocenianych prowadzących, takich jak dr Tomasz Kupidura i dr Mirosław Żurek. Stanowią oni przykład dobrych praktyk w edukacji dorosłych i warto ich doświadczenie wykorzystywać przy projektowaniu i realizacji kolejnych edycji kursu.
3. Dalsze rozwijanie materiałów dydaktycznych. Pomimo bardzo pozytywnych ocen materiałów instruktażowych, warto je regularnie aktualizować w oparciu o nowe trendy w edukacji zawodowej oraz informacje zwrotne od uczestników, by utrzymać ich atrakcyjność i aktualność.
4. Monitorowanie interakcji i przestrzeni na pytania. Pojedyncze sygnały dotyczące częściowego zadowolenia z interakcji lub wyjaśnień mogą stanowić impuls do wprowadzenia większej ilości przestrzeni na pytania, sesje Q&A, burze mózgów czy formy konsultacyjne, szczególnie w modułach bardziej technicznych.
5. Dalsze wykorzystywanie nowoczesnych technologii. Warto kontynuować i rozwijać użycie narzędzi cyfrowych wspomagających naukę, zwłaszcza że uczestnicy odebrali je jako efektywne i użyteczne. Można rozważyć m.in. nagrywanie fragmentów zajęć, użycie interaktywnych platform, quizów, symulacji branżowych czy elementów grywalizacji.

# 3. Szkolenie 2: Zawody przyszłości w perspektywie uczelni wyższych – jak budować skuteczne doradztwo zawodowe na zmieniającym się rynku pracy?

Cel szkolenia, które odbyło się 10.04.2025 r. w Branżowym Centrum Umiejętności nr 1 w Radomiu było przygotowanie uczestników do efektywnego wykorzystania informacji o trendach na rynku pracy i zawodach przyszłości w pracy doradczej ze studentami. Uczestnicy nauczą się wyszukiwać i interpretować dane rynkowe, stosować nowoczesne narzędzia wspierające planowanie kariery (m.in. Barometr Zawodów, Karierowe sprinty) oraz projektować działania doradcze dostosowane do potrzeb współczesnych pracodawców. Szkolenie obejmuje praktyczne prezentacje, materiały dydaktyczne oraz certyfikat potwierdzający zdobyte kompetencje..

Szkolenie skierowane było do:

* Doradców zawodowych
* Pracowników biura karier
* Nauczycieli akademickich prowadzący wykłady lub ćwiczenia powiązane tematycznie z doradztwem zawodowym

Czas trwania szkolenia składało się z dwóch części:

* Część 1 warsztaty: godz. 9:00 – 14:30 (obowiązkowa)
* Cześć 2 konsultacje indywidualne: od godz. 14:30

Bloki tematyczne:

* Źródła wiedzy o trendach na rynku pracy i zawodach przyszłości
* Nowoczesne narzędzia wspierające planowanie kariery (Barometr Zawodów; Karierowe sprinty; Integracja narzędzi z codzienną pracą doradczą na uczelni).
* Projektowanie działań doradczych na uczelni (Tworzenie scenariuszy spotkań doradczych dopasowanych do potrzeb studentów; Dostosowanie działań do wymagań współczesnych pracodawców; Przykłady dobrych praktyk i skutecznych strategii doradczych).
* Materiały dydaktyczne i wsparcie w pracy z młodzieżą akademicką (Gotowe zestawy narzędzi do pracy ze studentami; Materiały wspomagające analizę trendów i planowanie kariery; Wymiana doświadczeń między uczestnikami).

Rezultaty szkolenia, umiejętności:

* Wyszukuje i interpretuje aktualne dane dotyczące trendów na rynku pracy i zawodów przyszłości.
* Stosuje w pracy ze studentami narzędzia wspomagające doradztwo kariery: Barometr Zawodów, Karierowe sprinty.
* Projektuje i wdraża działania doradcze oparte na analizie danych oraz potrzebach rynku.
* Dostosowuje treści i formy spotkań doradczych do realiów współczesnego rynku pracy.
* Wykorzystuje dobre praktyki w doradztwie akademickim i adoptuje je do potrzeb studentów.
* Wzbogaca warsztat pracy o gotowe materiały dydaktyczne i scenariusze zajęć.

Ramowy program szkolenia:

9:00 – 9:15. Rozpoczęcie warsztatów i wprowadzenie do tematyki:

* Powitanie uczestników, przedstawienie celu szkolenia
* Krótkie poznanie się uczestników (forma icebreaker)
* Przedstawienie agendy i zasad pracy warsztatowej

9:15 – 10:00. Źródła wiedzy o trendach na rynku pracy i zawodach przyszłości:

* Jakie megatrendy kształtują współczesny rynek pracy?
* Przegląd aktualnych źródeł wiedzy: raporty WEF, OECD, LinkedIn, CEDEFOP, PARP, PIE
* Jak interpretować dane i przekształcać je w działania doradcze na uczelni?

*Ten blok ma za zadanie ugruntować uczestnikom świadomość, że skuteczne doradztwo musi opierać się na wiarygodnych i aktualnych danych. Uczestnicy nauczą się również, gdzie szukać rzetelnych informacji i jak wykorzystać je w pracy ze studentami.*

10:00 – 10:45. Nowoczesne narzędzia wspierające planowanie kariery

Prezentacja i analiza narzędzi:

* Barometr Zawodów
* Karierowe Sprinty
* Praktyczne zastosowanie narzędzi w pracy doradcy akademickiego
* Jak integrować nowoczesne rozwiązania cyfrowe z pracą w środowisku uczelni?

*Celem tego bloku jest wyposażenie uczestników w praktyczne kompetencje związane z obsługą i implementacją cyfrowych narzędzi w codziennym doradztwie. Uczestnicy będą mieli możliwość przetestowania narzędzi i omówienia ich potencjału w kontekście wsparcia studentów.*

11:00 – 12:00. Blok 3: Projektowanie działań doradczych na uczelni:

Jak projektować skuteczne scenariusze spotkań doradczych?

Różnorodność studentów = różnorodność potrzeb → indywidualizacja wsparcia

Jak odpowiadać na potrzeby rynku? – integracja oczekiwań pracodawców z ofertą doradczą

Studium przypadku i dobre praktyki z innych uczelni

*To kluczowa część warsztatu – praktyczna i strategiczna. Uczestnicy pracują nad konkretnymi rozwiązaniami, dostosowanymi do swojej uczelni, a także wymieniają się sprawdzonymi praktykami. Blok wspiera tworzenie kompleksowego, nowoczesnego systemu doradztwa.*

12:00 – 12:45. Blok 4: Materiały dydaktyczne i wsparcie w pracy z młodzieżą akademicką:

* Prezentacja gotowych narzędzi i materiałów edukacyjnych do wykorzystania w pracy ze studentami
* Tworzenie własnych zasobów: checklisty, quizy, analizy SWOT kariery
* Gdzie szukać inspiracji i jak tworzyć własne repozytoria treści?
* Wymiana materiałów i doświadczeń między uczestnikami

*Ten blok wspiera uczestników w budowaniu własnych zasobów pracy doradczej, pozwala na tworzenie trwałych i praktycznych materiałów, które można wykorzystać na uczelni. Uczestnicy wyjdą z warsztatu z „walizką narzędzi”.*

12:45 – 13:00. Przerwa lunchowa

13:00 – 14:00. Praca warsztatowa: Tworzenie własnego planu działań doradczych na uczelni:

* Praca w grupach: opracowanie mini-projektów lub planów wsparcia studentów
* Konsultacje z prowadzącym
* Prezentacja wybranych pomysłów na forum

*Celem tej części jest aktywizacja uczestników i umożliwienie im wypracowania rozwiązań, które będą mogli wdrożyć od razu po powrocie na uczelnię. Blok ten łączy wiedzę teoretyczną z praktyką i doświadczeniem własnym uczestników.*

14:00 – 14:30. Podsumowanie i zakończenie szkolenia:

* Refleksja: Co zabieram dla siebie?
* Ewaluacja i feedback
* Wręczenie certyfikatów i materiałów dodatkowych

Ankieta oceniająca szkolenie *Zawody przyszłości w perspektywie uczelni wyższych – jak budować skuteczne doradztwo zawodowe na zmieniającym się rynku pracy?* składała się z 10 pytań, na które opowiedziało 8 respondentów. Pierwsze z nich dotyczyło poziomu zdobytej wiedzy podczas zajęć. 63% respondentów oceniło ją jako „satysfakcjonującą” a 38% wskaząlo na „bardzo dobrze” (w pięciostopniowej skali: bardzo dobrze; satysfakcjonująco; ani dobrze, ani źle; źle; bardzo źle). W kolejnym pytaniu wszyscy respondenci potwierdzili, że udało im się osiągnąć zamierzone cele edukacyjne.

Prowadzący szkolenie dr Tomasz Kupidura otrzymał ocenę 9,38 na 10 punktów.

**Wyniki ankiety ewaluacyjnej dotyczącej szkolenia przeprowadzonego przez dr Tomasza Kupidury** na rys. 3 (pyt. 4) **wskazują na bardzo wysoką satysfakcję uczestników. W trzech ocenianych obszarach respondenci wyczerpująco odpowiadali na pytania, jasność realizacji szkolenia oraz wyraźne przedstawienie oczekiwań gdzie dominują odpowiedzi „Bardzo się zgadzam", osiągające poziom bliski 100%. Świadczy to o wysokim profesjonalizmie prowadzącego, jego umiejętności klarownego przekazywania wiedzy oraz skutecznego zarządzania komunikacją podczas zajęć. Jedynie w zakresie zarządzania czasem zauważono pewne zróżnicowanie opinii. Choć większość uczestników nadal zdecydowanie pozytywnie oceniła ten aspekt, pojawiły się również odpowiedzi „Po części się zgadzam" i „Po części się nie zgadzam", wskazujące na potrzebę bardziej elastycznego gospodarowania czasem zajęć. Może to sugerować, że niektórzy uczestnicy odczuli niedostateczną ilość czasu na dyskusję, pytania lub pogłębienie omawianych zagadnień. Prowadzący szkolenie otrzymał bardzo wysokie oceny za jakość merytoryczną szkolenia i sposób jego prowadzenia. Ewentualne drobne usprawnienia w zarządzaniu czasem mogłyby dodatkowo podnieść satysfakcję uczestników w przyszłości.**

Rys. 3. Ocena pracy prowadzącego szkolenie dr. Tomasza Kupidury (N=8)

W pytaniu 5 prowadzący szkolenie dr Mirosław Żurek otrzymał ocenę 9.38 na10 punktów.

Analiza wyników oceny szkolenia prowadzonego przez dr Mirosława Żurka (rys. 4, pyt. 6) wskazuje na bardzo wysoką satysfakcję uczestników. W trzech kluczowych obszarach – wyczerpujące odpowiadanie na pytania, jasne i zrozumiałe przeprowadzenie szkolenia oraz wyraźne przedstawienie oczekiwań – dominują odpowiedzi "Bardzo się zgadzam", które osiągają poziom około 90%. Świadczy to o wysokiej jakości merytorycznej szkolenia oraz skutecznej komunikacji prowadzącego. W zakresie zarządzania czasem podczas zajęć wyniki są nieco bardziej zróżnicowane: choć większość uczestników oceniła ten aspekt pozytywnie, widoczny jest większy udział odpowiedzi "Po części się zgadzam". Może to sugerować, że w opinii części uczestników tempo zajęć lub rozkład czasu na poszczególne elementy szkolenia mógłby zostać lepiej dopasowany. Prowadzący został bardzo wysoko oceniony za przygotowanie, komunikatywność i jasność przekazu, a niewielkie sygnały dotyczące zarządzania czasem mogą stanowić punkt do dalszego doskonalenia organizacji szkoleń.

Rys. 4. Ocena pracy prowadzącego szkolenie dr. Mirosława Żurka (N=8)

**W pytaniu 7 uczestnicy wysoko ocenili wszystkie aspekty kursu. Analiza wyników dotyczących efektywności poszczególnych aspektów szkolenia pokazuje bardzo pozytywne oceny uczestników. Zarówno materiały instruktażowe, działania edukacyjne, jak i korzystanie z technologii zostały ocenione jako „Dość efektywne" lub „Niezwykle efektywne". W każdym przypadku dominują odpowiedzi najwyżej punktowane, przy czym widoczny jest znaczny odsetek ocen „Niezwykle efektywne", co świadczy o wysokim poziomie satysfakcji uczestników z wykorzystanych metod i narzędzi. Brak odpowiedzi negatywnych („Dość nieefektywne" i „Bardzo nieefektywne") oraz znikoma liczba ocen neutralnych potwierdza, że wszystkie analizowane elementy szkolenia zostały trafnie dobrane i skutecznie wspierały proces edukacyjny.**

**Na pytanie 8:** Jak skuteczne były materiały wykorzystane podczas szkolenia? – 62% badanych określiło jako „bardzo efektywne” skuteczność materiałów wykorzystanych podczas szkolenia, a 38% uznało je za „niezwykle efektywne”.

Wszyscy badani potwierdzili że szkolenie spełniło ich oczekiwania i chętnie polecą je innym osobom.

# 4. Wnioski i rekomendacje z ewaluacji szkolenia 2: Zawody przyszłości w perspektywie uczelni wyższych – jak budować skuteczne doradztwo zawodowe na zmieniającym się rynku pracy?

Wnioski:

1. Wysoka jakość realizacji celu szkolenia. Szkolenie skutecznie przygotowało uczestników do pracy z informacjami o trendach rynku pracy i zawodach przyszłości. Uczestnicy nabyli umiejętności wyszukiwania i interpretowania danych rynkowych oraz korzystania z nowoczesnych narzędzi doradczych (takich jak Barometr Zawodów czy Karierowe Sprinty).

2. Bardzo wysoka satysfakcja uczestników z prowadzenia szkolenia. W szkoleniu prowadzonym przez dr. Tomasza Kupidurę niemal 100% odpowiedzi wskazywało najwyższy poziom zadowolenia w obszarach takich jak: jasność realizacji, odpowiedzi na pytania oraz przedstawienie oczekiwań. W szkoleniu prowadzonym przez dr. Mirosława Żurka dominowały oceny „Bardzo się zgadzam" (ok. 100%), co świadczy o wysokiej jakości merytorycznej i komunikacyjnej.

3. Profesjonalizm i przygotowanie prowadzących. Obaj prowadzący wykazali się wysokimi kompetencjami dydaktycznymi, skuteczną komunikacją i umiejętnością angażowania uczestników.

4. Dobre wykorzystanie materiałów i technologii. Materiały instruktażowe, działania edukacyjne i zastosowane technologie zostały ocenione jako „Dość efektywne" lub "Niezwykle efektywne" przez wszystkich uczestników. 62% uczestników uznało materiały za „bardzo efektywne", a 38% za "niezwykle efektywne".

5. Jedynie drobne uwagi dotyczące zarządzania czasem. Pojawiły się nieliczne odpowiedzi „Po części się zgadzam" lub „Po części się nie zgadzam" w ocenie zarządzania czasem, co sugeruje, że niektórzy uczestnicy oczekiwali lepszego rozłożenia czasu na dyskusję i pytania.

6. Pełne spełnienie oczekiwań uczestników. 100% uczestników zadeklarowało, że szkolenie spełniło ich oczekiwania i chętnie poleciliby je innym osobom.

Rekomendacje:

1. Utrzymanie wysokiego poziomu merytorycznego i dydaktycznego szkoleń. Kontynuowanie obecnego sposobu przekazywania treści: jasnego, zrozumiałego i dostosowanego do potrzeb uczestników. W dalszym ciągu kłaść nacisk na praktyczne aspekty zajęć oraz bezpośrednie zastosowanie omawianych narzędzi w pracy doradczej.

2. Podtrzymanie jakości materiałów i narzędzi technologicznych. Utrzymanie standardu przygotowywanych materiałów szkoleniowych, które wspierają skuteczność nauki i są pozytywnie odbierane przez uczestników. W dalszym ciągu wykorzystywać nowoczesne technologie, które zwiększają interaktywność i angażowanie uczestników.

3. Drobne usprawnienia w zarządzaniu czasem. Lepsze dostosowanie tempa realizacji programu, aby zapewnić wystarczający czas na pytania, dyskusje oraz interakcje. Możliwość rezerwowania dodatkowego czasu na sesje pytań lub wydłużenie niektórych modułów w przypadku aktywnej grupy.

4. Promowanie szkolenia wśród szerszego grona odbiorców. Ze względu na bardzo pozytywne opinie uczestników, warto rozważyć organizację kolejnych edycji oraz promowanie kursu wśród innych grup (np. doradców zawodowych, kadry akademickiej).

1. Regulamin Konkursu „Utworzenie i wsparcie funkcjonowania 120 branżowych centrów umiejętności (BCU), realizujących koncepcję centrów doskonałości zawodowej (CoVEs)”. MEiN, Warszawa 2022, s. 6. [↑](#footnote-ref-1)