

**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 przedsięwzięcia: KPO/22/1/BCU/W/0042***

**Zmiany w kształceniu zawodowym od września 2019 roku
z odniesieniem do dziedziny prace wykończeniowe**

**Dodatkowe uprawnienia zawodowe w branży budowlanej w dziedzinie
prac wykończeniowych**

Komunikat 4 (stan na dzień 30.06.2025)

Branżowe Centrum Umiejętności Nr 1 w Radomiu

Opracowanie: Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji, Radom

Autorzy: Mirosław Żurek, Mateusz Stachura

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

INTRODUCTION	4
WPROWADZENIE	9
1. Kontekst systemowy i prawny	14
1.1. Definicja dodatkowych uprawnień zawodowych	15
1.2. Rozróżnienie: uprawnienia formalne, branżowe, certyfikaty produktowe	16
1.3. Podstawa prawna w edukacji zawodowej (Prawo oświatowe, rozporządzenia MEN)	19
1.4. Zintegrowany System Kwalifikacji i jego relacja do uprawnień	21
1.4. Finansowanie szkoleń i egzaminów uprawniających – dostępne źródła wsparcia (perspektywa szkoły i ucznia)	22
2. Dodatkowe uprawnienia zawodowe w świetle potrzeb rynku pracy	24
2.1. Analiza oczekiwań rynku pracy wobec absolwentów zawodów z obszaru prac wykończeniowych	25
2.2. Propozycje dodatkowych uprawnień zawodowych dla wybranych zawodów	31
3. Bariery i wyzwania związane z wdrażaniem dodatkowych uprawnień	40
3.1. Bariery formalnoprawne i systemowe	40
3.2. Bariery organizacyjne i logistyczne w szkołach	42
3.3. Ograniczenia kadrowe i brak dostępu do trenerów z uprawnieniami	44
3.4. Koszty egzaminów i szkoleń	45
3.5. Niska świadomość uczniów i rodziców dotycząca znaczenia certyfikacji	46
3.6. Podsumowanie	48
4. Rola interesariuszy w kształtowaniu systemu dodatkowych uprawnień	49
4.1. Perspektywa ucznia i korzyści z posiadania uprawnień	50
4.2. Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów	51
4.3. Wyzwania organizacyjne po stronie szkół	52
4.4. Rola Branżowego Centrum Umiejętności (BCU) jako katalizatora zmian	53
4.5. Możliwości współpracy z instytucjami certyfikującymi i branżowymi	54
4.6. Podsumowanie	56
5. Rekomendacje systemowe i operacyjne	57

5.1. Dla szkół – jak organizować ścieżki certyfikacji	58
5.2. Dla BCU – jak wspierać procesy certyfikacji i egzaminowania	59
5.3. Dla samorządów i organów prowadzących – jak wspierać szkoły.....	61
5.4. Dla pracodawców – modele współfinansowania i partnerstwa	62
5.5. Dla decydentów – propozycje zmian w aktach prawnych	63
6. Przewodnik wdrażania dodatkowych uprawnień zawodowych w szkole	66
6.1. Siedem kroków skutecznego wdrożenia	67
6.2. Przykład ścieżki ucznia: od kursu po certyfikat	68
7. Zakończenie	69
Kontakt z Branżowym Centrum Umiejętności Nr 1	70
Załączniki	71
A. Instytucje certyfikujące uprawnienia zawodowe w branży budowlanej i pokrewnych.....	71
B. Przykładowe kursy i egzaminy certyfikujące – czas trwania i koszty	71

INTRODUCTION

This report was developed as part of the project “Establishment and support of the functioning of the Sectoral Skills Centre for the construction industry in the field of finishing works (BCU-PW),” under project number KPO/22/1/BCU/W/0042, implemented by a consortium led by the Municipality of Radom, represented by the Kazimierz Wielki Technical School of Construction in Radom. The project partners include the Association of Finishing Works Specialists (SSRW), ARBUD INVESTMENT Sp. z o.o., and the Łukasiewicz Research Network – Institute for Sustainable Technologies in Radom, serving as the substantive partner. The initiative is financed within the framework of the National Recovery and Resilience Plan (KPO), Component A: “Resilience and competitiveness of the economy,” Intervention A3.1.1: “Support for the development of modern vocational education, higher education, and lifelong learning.”

In the face of dynamic transformations in the labor market and growing expectations from employers towards vocational school graduates, additional vocational qualifications are gaining increasing significance. These are understood as non-curricular confirmations of competence that enable the legal, safe, and professional execution of specialized occupational tasks. This is particularly relevant in the finishing works sector of the construction industry, where—beyond general vocational knowledge—specific licenses, certificates, and attestations required by law, market standards, or manufacturer technologies are often essential.

This report is the result of an in-depth analysis conducted by Sectoral Skills Centre No. 1 in Radom in cooperation with stakeholders in the vocational education system and representatives of the labor market. Its aim is to develop a structural proposal for the implementation of a system of additional vocational qualifications (not to be confused with DUZs – Additional Vocational Skills), supporting the education process in three professions crucial to the field of finishing works:

- *Construction Finishing Works Technician,*
- *Building Interior Systems and Finishing Works Installer,*
- *Interior Design Technician.*

The report includes:

- *a systemic analysis of the status of additional qualifications in the context of education law, industry regulations, and the Integrated Qualifications System,*

- *a labor market expectations analysis based on job postings,*
- *proposals of specific certifications—both directly and indirectly linked to the given profession,*
- *identification of implementation barriers and recommendations for schools, BCUs, local governments, employers, and policymakers,*
- *as well as a practical guide for implementing certification pathways in schools, supplemented with sample documents and references to good practices.*

This document has both an analytical and operational character—its purpose is to support decision-making processes in schools, local government units, certification bodies, and industry institutions interested in enhancing the quality and relevance of vocational education in response to economic needs.

The selection of the report's theme was driven by its significance as one of the key changes in the Polish vocational education system after 2019, resulting from new regulations introduced by the Ministry of National Education. Since then, vocational schools and technical secondary schools have been granted the opportunity to allocate a portion of instructional hours to courses enabling students to acquire, among other things, additional vocational qualifications tailored to the specific needs of the local labor market. The importance of these additional qualifications lies not only in increasing graduates' employability but also in better preparing them to perform professional tasks in line with technological requirements, occupational safety standards, and employer expectations.

For students, obtaining such certified qualifications translates into a tangible increase in competitiveness in the labor market, the possibility of earning higher wages, and greater professional mobility. For employers, on the other hand, these qualifications serve as a key indicator of a candidate's readiness to work in a specific technological environment using designated tools, materials, or procedures—often not covered by the core curriculum of a given profession. In this way, additional certifications act as a bridge between formal education and the real-world demands of the economy.

The main objective of this report is to develop a proposal for a systemic approach to implementing additional vocational qualifications in vocational education in the field of finishing works, taking into account the needs of students, schools, and employers, as well as the legal, organizational, and market context. The document presents an analysis of labor market expectations, a review of potential certifications related to three key vocational education professions—Construction Finishing Works Technician, Building Interior Systems and Finishing Works Installer, and Interior Design Technician—identifies barriers to their

implementation, and formulates practical recommendations for stakeholders within the education system.

The Sectoral Skills Centre in the field of finishing works plays a significant role in promoting the concept of lifelong learning, advancing high-quality vocational education, and fostering cooperation between schools, employers, and certification bodies in the implementation of additional qualifications. This report represents the BCU's contribution to shaping a modern, responsive educational offer that addresses the needs of both learners and the labor market. Given the scope of activity of the Sectoral Skills Centre (BCU) and the observed labor market demand, this report focuses on three vocational education professions that are particularly important for the field of finishing works: Construction Finishing Works Technician, Building Interior Systems and Finishing Works Installer, and Interior Design Technician. Each of these professions represents a different level of advancement and competence profile—from implementation, through technical and supervisory, to design and aesthetics. What they share is a direct link to the execution stage of construction and the growing demand for specialists capable of delivering finishing services in line with modern technological and aesthetic standards. The selection of these professions as the subject of the analysis was based not only on their significance within the domain but also on the ability to identify concrete needs related to the enhancement of their competence profiles through the acquisition of additional vocational certifications.

Methodology of the report

The development of the report was based on a mixed-methods approach, combining qualitative and quantitative analysis, with the application of source triangulation and multi-stage study procedures. The main stages of the research process included:

- **Desk research analysis** involving strategic documents (e.g., European Skills Agenda, MEN education policy), legal acts (laws and regulations), qualification standards, publications by national and international institutions (e.g., Cedefop, OECD, IBE), as well as industry reports and labor market data.
- **Analysis of job advertisements** in professions associated with the domain of "finishing works in construction," covering several hundred offers published on national recruitment platforms (including Pracuj.pl, OLX, GoWork, Central Job Offer Database). This review enabled the identification of employer expectations regarding additional qualifications and certifications.

- **Query of training and certification programs** offered by industry and certifying institutions (such as SEP, UDT, IMBiGS, or building system manufacturers), including analysis of requirements, duration, and costs of training.
- **Expert and community consultations** conducted as part of the activities of Sectoral Skills Centre No. 1 in the field of finishing works in Radom—with the participation of school representatives, employers, career counselors, and industry organizations.
- **Analysis of core curricula and vocational classification** in vocational education, aimed at identifying gaps between formal learning outcomes and labor market requirements.

This approach enabled the integration of multiple perspectives (students, schools, employers, public institutions) and the formulation of recommendations based on robust data and systemic analysis. The report has a recommendation-analytical character, with a clear orientation towards practical implementation in vocational school environments.

The report is intended for a wide audience of stakeholders in the vocational education system, including students, their parents, teachers and tutors, vocational school principals, representatives of managing authorities, and policymakers responsible for shaping education policy. It provides not only a concise analysis of labor market needs related to finishing trades but also practical guidance and recommendations on how to effectively organize certification pathways and acquire additional vocational qualifications. The aim is to support schools in building flexible and responsive educational offerings tailored to changing economic realities and employer expectations, while also enabling students to develop competencies that enhance their labor market competitiveness.

Reading the report provides a comprehensive understanding of the context surrounding the implementation of additional vocational qualifications in vocational education, particularly in the field of construction finishing works. The report examines systemic and legal conditions, labor market expectations, and highlights both barriers and opportunities for implementation among schools, students, employers, and supporting institutions. It addresses the following key questions, among others:

- What types of additional certifications are most valued by employers in the finishing sector?
- How can schools effectively organize the process of obtaining vocational certifications?
- What barriers limit students' access to training and qualification exams?
- What role can Sectoral Skills Centres and external partners play in systematically supporting schools?
- What recommendations can be formulated for various stakeholder groups to increase the scale and quality of student certification?

We encourage a careful reading of this report as a knowledge source supporting the planning of vocational school development initiatives and the creation of educational offerings aligned with the needs of a dynamically evolving labor market. The document includes an analysis of employer expectations for graduates of finishing-related professions, proposals for additional certifications for Construction Finishing Works Technicians, Building Interior Systems and Finishing Works Installers, and Interior Design Technicians, as well as an identification of implementation barriers and recommendations for key stakeholder groups. The compiled conclusions and proposals for systemic and operational actions may serve as a reference point for schools, career counselors, local authorities, and institutions supporting vocational education. The report's overarching goal is to support decision-making and organizational processes related to the implementation of additional vocational qualifications, which strengthen students' position in the labor market and enhance the flexibility and effectiveness of the vocational education system.

We hope that this report will serve as a useful tool supporting the efforts of schools, industry institutions, and policymakers in developing systemic and local solutions to enhance vocational training in the construction sector.

The content presented in this report is current as of June 30, 2025, and does not include a description of all changes. As part of the ongoing BCU-PW project, the report will be updated quarterly and supplemented with new information.

WPROWADZENIE

Niniejszy raport powstał w ramach przedsięwzięcia „Utworzenie i wsparcie funkcjonowania Branżowego Centrum Umiejętności dla branży budowlanej w dziedzinie prace wykończeniowe (BCU-PW)” o numerze KPO/22/1/BCU/W/0042, realizowanego przez konsorcjum, którego liderem jest Gmina Miasta Radom, reprezentowana przez Zespół Szkół Budowlanych im. Kazimierza Wielkiego w Radomiu. Partnerami przedsięwzięcia są: Stowarzyszenie Specjalistów Robót Wykończeniowych (SSRW), ARBUD INVESTMENT Sp. z o.o. oraz Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu, pełniący rolę partnera merytorycznego. Finansowanie przedsięwzięcia odbywa się w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO), komponentu A „Odporność i konkurencyjność gospodarki”, interwencji A3.1.1 „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”.

W obliczu dynamicznych przemian zachodzących na rynku pracy oraz rosnących oczekiwań pracodawców wobec absolwentów szkół branżowych, coraz większego znaczenia nabierają **dodatkowe uprawnienia zawodowe** – rozumiane jako pozaprogramowe potwierdzenia kwalifikacji, umożliwiające legalne, bezpieczne i profesjonalne wykonywanie specjalistycznych czynności zawodowych. W szczególności dotyczy to sektora **prac wykończeniowych w budownictwie**, gdzie oprócz ogólnej wiedzy zawodowej, niezbędne okazują się konkretne uprawnienia, certyfikaty i świadectwa wymagane przez prawo, rynek lub technologie producentów.

Raport niniejszy stanowi wynik pogłębionej analizy przeprowadzonej przez Branżowe Centrum Umiejętności nr 1 w Radomiu we współpracy z interesariuszami systemu edukacji zawodowej oraz przedstawicielami rynku pracy. Jego celem jest opracowanie **strukturalnej propozycji wdrożenia systemu dodatkowych uprawnień zawodowych** (nie mylić z Dodatkowymi Umiejętnościami Zawodowymi – DUZ-ami), wspierających proces kształcenia w trzech zawodach kluczowych dla dziedziny prac wykończeniowych:

- **technik robót wykończeniowych w budownictwie,**
- **monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie,**
- **technik aranżacji wnętrz.**

Raport zawiera:

- **analizę systemową** dotyczącą statusu dodatkowych uprawnień w kontekście prawa oświatowego, branżowych regulacji i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji,
- **analizę oczekiwań rynku pracy** na podstawie ofert zatrudnienia,
- **propozycje konkretnych certyfikatów** – zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio powiązanych z danym zawodem,
- **identyfikację barier wdrożeniowych** oraz rekomendacje dla szkół, BCU, samorządów, pracodawców i decydentów,
- a także **praktyczny przewodnik wdrażania ścieżek certyfikacyjnych w szkole**, uzupełniony przykładami dokumentów i dobrych praktyk.

Dokument ten ma charakter zarówno analityczny, jak i operacyjny – jego celem jest wsparcie procesów decyzyjnych w szkołach, jednostkach samorządu terytorialnego, ośrodkach certyfikujących oraz instytucjach branżowych zainteresowanych podnoszeniem jakości i adekwatności kształcenia zawodowego do potrzeb gospodarki.

Wybór tematu raportu został podyktowany jego istotnością jako jednej z kluczowych zmian w systemie kształcenia zawodowego w Polsce po roku 2019, wynikających z nowych regulacji Ministerstwa Edukacji Narodowej. Od tego czasu szkoły branżowe i technika zyskały możliwość przeznaczenia części godzin edukacyjnych na realizację zajęć pozwalających uczniom zdobyć m.in. dodatkowe uprawnienia zawodowe, dostosowane do specyficznych potrzeb lokalnego rynku pracy. Znaczenie tych dodatkowych uprawnień polega nie tylko na zwiększeniu szans absolwentów na zatrudnienie, lecz także na lepszym przygotowaniu ich do wykonywania zadań zawodowych zgodnie z wymaganiami technologicznymi, bezpieczeństwa pracy i oczekiwaniami pracodawców.

Dla uczniów zdobycie takich certyfikowanych kwalifikacji oznacza realny wzrost konkurencyjności na rynku pracy, możliwość uzyskania wyższego wynagrodzenia oraz większą mobilność zawodową. Z kolei dla pracodawców są one istotnym wskaźnikiem gotowości kandydata do podjęcia pracy w konkretnym środowisku technologicznym, z wykorzystaniem określonych narzędzi, materiałów lub procedur – często nieobjętych podstawą programową danego zawodu. Dodatkowe uprawnienia stanowią tym samym pomost między edukacją formalną a wymaganiami rzeczywistej gospodarki.

Głównym celem raportu jest opracowanie propozycji systemowego podejścia do wdrażania dodatkowych uprawnień zawodowych w kształceniu branżowym w dziedzinie prac

wykończeniowych, z uwzględnieniem potrzeb uczniów, szkół i pracodawców oraz uwarunkowań prawnych, organizacyjnych i rynkowych.

Dokument przedstawia analizę oczekiwań rynku pracy, przegląd możliwych uprawnień powiązanych z trzema zawodami szkolnictwa branżowego (technik robót wykończeniowych w budownictwie, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, technik aranżacji wnętrz), identyfikuje bariery ich wdrażania oraz formułuje praktyczne rekomendacje dla interesariuszy systemu edukacji.

Branżowe Centrum Umiejętności w dziedzinie prac wykończeniowych pełni istotną funkcję w upowszechnianiu idei uczenia się przez całe życie, promowaniu wysokiej jakości kształcenia zawodowego oraz inicjowaniu współpracy między szkołami, pracodawcami i instytucjami certyfikującymi w zakresie wdrażania dodatkowych uprawnień. Niniejszy raport stanowi wkład BCU w kształtowanie nowoczesnej, responsywnej oferty edukacyjnej, odpowiadającej na potrzeby zarówno uczniów, jak i rynku pracy.

W związku z zakresem działalności Branżowego Centrum Umiejętności oraz obserwowanym zapotrzebowaniem na rynku pracy, w raporcie skoncentrowano się na trzech zawodach szkolnictwa branżowego szczególnie istotnych dla dziedziny prac wykończeniowych. Są to: **technik robót wykończeniowych w budownictwie**, **monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie** oraz **technik aranżacji wnętrz**. Każdy z tych zawodów reprezentuje inny poziom zaawansowania i profil kompetencyjny – od wykonawczego, przez techniczno-nadzorczy, po projektowo-estetyczny. Ich wspólnym mianownikiem jest bezpośrednie powiązanie z etapem realizacyjnym w budownictwie oraz z rosnącym zapotrzebowaniem rynku na specjalistów zdolnych do świadczenia usług wykończeniowych zgodnych z nowoczesnymi standardami technologicznymi i estetycznymi. Wybór tych zawodów jako przedmiotu analizy podyktowany jest zatem nie tylko ich znaczeniem w obrębie dziedziny prac wykończeniowych, ale również możliwością identyfikacji realnych potrzeb w zakresie uzupełnienia ich profilu kompetencyjnego poprzez zdobycie dodatkowych uprawnień zawodowych.

Metodologia opracowania raportu

Opracowanie raportu oparto na podejściu jakościowo-ilościowym, z zastosowaniem metod triangulacji źródeł i analiz wieloetapowych. Główne etapy procesu badawczego obejmowały:

- **Analizę desk research** obejmującą dokumenty strategiczne (np. *Europejska Agenda Umiejętności*, *Polityka edukacyjna MEN*), akty prawne (ustawy, rozporządzenia),

standardy kwalifikacji, publikacje instytucji krajowych i międzynarodowych (np. Cedefop, OECD, IBE), a także raporty branżowe i dane rynkowe.

- **Analizę ogłoszeń o pracę** w zawodach przypisanych do dziedziny „prace wykończeniowe w budownictwie”, obejmującą kilkaset ofert zamieszczonych w ogólnopolskich portalach rekrutacyjnych (m.in. Pracuj.pl, OLX, GoWork, Centralna Baza Ofert Pracy). Przegląd ten pozwolił na identyfikację oczekiwań pracodawców w zakresie dodatkowych kwalifikacji i uprawnień.
- **Kwerendę programów szkoleń i certyfikacji** oferowanych przez instytucje branżowe i certyfikujące (takie jak SEP, UDT, IMBiGS, producenci systemów budowlanych), wraz z analizą wymagań, czasu trwania i kosztów szkoleń.
- **Konsultacje eksperckie i środowiskowe** prowadzone w ramach działań Branżowego Centrum Umiejętności Nr 1 w dziedzinie prac wykończeniowych w Radomiu – z udziałem przedstawicieli szkół, pracodawców, doradców zawodowych oraz organizacji branżowych.

Zastosowane podejście umożliwiło zintegrowanie różnych perspektyw (ucznia, szkoły, pracodawcy, instytucji publicznych), a także sformułowanie zaleceń opartych na rzetelnych danych i analizach systemowych. Raport ma charakter rekomendacyjno-analityczny, z wyraźnym ukierunkowaniem na praktyczne wdrożenia w realiach szkolnictwa branżowego.

Raport kierowany jest do szerokiego grona interesariuszy systemu edukacji zawodowej, w tym: **uczniów, ich rodziców, nauczycieli i wychowawców, dyrektorów szkół branżowych, przedstawicieli organów prowadzących oraz decydentów odpowiedzialnych za kształtowanie polityk edukacyjnych, a także pracodawców**. Dokument ten dostarcza nie tylko syntetycznej analizy potrzeb rynku pracy w odniesieniu do zawodów z dziedziny prac wykończeniowych, lecz także **praktycznych wskazówek i rekomendacji dotyczących skutecznego organizowania ścieżek certyfikacji i zdobywania dodatkowych uprawnień zawodowych**. Celem raportu jest wsparcie szkół w budowaniu elastycznej i responsywnej oferty edukacyjnej, dostosowanej do zmieniających się realiów gospodarczych oraz oczekiwań pracodawców, a jednocześnie umożliwiającej uczniom rozwój kompetencji zwiększających ich konkurencyjność na rynku pracy.

Lektura raportu umożliwia całościowe zrozumienie **kontekstu wdrażania dodatkowych uprawnień zawodowych w szkolnictwie branżowym**, ze szczególnym uwzględnieniem zawodów z obszaru prac wykończeniowych w budownictwie. Opracowanie analizuje zarówno **uwarunkowania systemowe i prawne, jak i oczekiwania rynku pracy**, a także wskazuje na

bariery i potencjały wdrożeniowe po stronie szkół, uczniów, pracodawców i instytucji wspierających. Raport odpowiada m.in. na następujące pytania:

- Jakie typy dodatkowych uprawnień mają największe znaczenie dla pracodawców w branży wykończeniowej?
- W jaki sposób szkoły mogą skutecznie organizować proces zdobywania certyfikatów zawodowych?
- Jakie bariery utrudniają uczniom dostęp do kursów i egzaminów potwierdzających kwalifikacje?
- Jaką rolę mogą odegrać Branżowe Centra Umiejętności oraz partnerzy zewnętrzni w systemowym wsparciu szkół?
- Jakie rekomendacje można sformułować dla różnych grup interesariuszy w celu zwiększenia skali i jakości certyfikacji uczniów?

Zachęcamy do uważnej lektury raportu jako źródła wiedzy wspierającej planowanie działań rozwojowych szkół zawodowych oraz budowanie oferty edukacyjnej odpowiadającej na potrzeby dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Opracowanie zawiera analizę oczekiwań pracodawców wobec absolwentów zawodów związanych z pracami wykończeniowymi, propozycje dodatkowych uprawnień zawodowych dla technika robót wykończeniowych w budownictwie, monterza zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie oraz technika aranżacji wnętrz, a także identyfikację barier wdrożeniowych i rekomendacje dla głównych grup interesariuszy. Zgromadzone wnioski oraz propozycje systemowych i operacyjnych działań mogą stanowić punkt odniesienia dla szkół, doradców zawodowych, przedstawicieli samorządów oraz instytucji wspierających edukację zawodową.

Mamy nadzieję, że niniejszy raport stanie się użytecznym narzędziem wspierającym działania szkół, instytucji branżowych i decydentów w rozwijaniu systemowych i lokalnych rozwiązań wspierających kształcenie zawodowe w branży budowlanej.

Przedstawione w opracowaniu treści są aktualne na dzień 30.06.2025 roku i nie uwzględniają opisu wszystkich zmian. W ramach realizowanego projektu BCU – PW opracowanie będzie cyklicznie co kwartał aktualizowane i uzupełniane o nowe informacje.

1. Kontekst systemowy i prawny

Współczesne wyzwania stojące przed systemem kształcenia zawodowego w Polsce wymagają pogłębionej analizy nie tylko podstaw programowych i organizacyjnych, lecz również powiązanych z nimi form uzyskiwania **dodatkowych uprawnień zawodowych**, które stanowią jeden z kluczowych elementów zwiększania konkurencyjności absolwentów na rynku pracy. W warunkach przyspieszonej transformacji technologicznej, cyfryzacji procesów produkcyjnych i usługowych oraz wzrastających wymagań regulacyjnych w zakresie bezpieczeństwa, jakości i specjalizacji, rola tych uprawnień – zarówno w formie ustawowej, jak i branżowej – systematycznie rośnie.

Celem niniejszego rozdziału jest ukazanie ram instytucjonalnych, prawnych i systemowych, w których osadzona jest problematyka dodatkowych uprawnień zawodowych w szkolnictwie branżowym. W szczególności rozdział ten ma na celu uporządkowanie terminologiczne i funkcjonalne pojęć takich jak *uprawnienia formalne*, *certyfikaty branżowe* czy *certyfikaty produktowe*, które często są stosowane zamiennie, mimo że odnoszą się do odmiennych mechanizmów regulacyjnych i kwalifikacyjnych.

Rozdział rozpoczyna się od przedstawienia definicji pojęcia „dodatkowych uprawnień zawodowych”, w ujęciu funkcjonującym w praktyce edukacyjnej i zawodowej, a następnie przechodzi do systematyzacji typów uprawnień z uwzględnieniem ich źródła, mocy prawnej oraz form uzyskiwania. W dalszej części przedstawiono podstawy prawne umożliwiające wprowadzenie uprawnień do praktyki edukacyjnej szkół zawodowych, ze szczególnym odniesieniem do zapisów ustawy – Prawo oświatowe oraz rozporządzeń wykonawczych Ministra Edukacji Narodowej.

Kolejny istotny wątek stanowi analiza powiązań pomiędzy dodatkowymi uprawnieniami zawodowymi a funkcjonowaniem Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), który oferuje potencjalną platformę ich formalizacji i walidacji w ramach systemu uczenia się przez całe życie. Wreszcie, rozdział kończy się przeglądem dostępnych źródeł finansowania szkoleń i egzaminów certyfikujących, które mogą być wykorzystane przez szkoły, samorządy i uczniów do zdobywania uznawanych na rynku pracy uprawnień.

Ukazanie tych powiązań i uwarunkowań stanowi fundament do dalszych analiz prowadzonych w kolejnych częściach raportu, w tym szczegółowej identyfikacji uprawnień przydatnych w kontekście trzech zawodów z obszaru prac wykończeniowych w budownictwie.

1.1. Definicja dodatkowych uprawnień zawodowych

Pojęcie **dodatkowych uprawnień zawodowych** nie zostało dotychczas jednoznacznie zdefiniowane w obowiązujących aktach prawnych regulujących system oświaty i kwalifikacji zawodowych w Polsce. Niemniej jednak w praktyce edukacyjnej, a także w dokumentach strategicznych i programowych, termin ten funkcjonuje jako określenie **specjalistycznych uprawnień, certyfikatów lub zezwoleń, które wykraczają poza zakres efektów uczenia się określonych w podstawach programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego**, a których posiadanie może stanowić warunek zatrudnienia lub podjęcia określonych czynności zawodowych.

Dodatkowe uprawnienia zawodowe można określić jako: *„potwierdzone dokumentem kompetencje lub zezwolenia wymagane do wykonywania określonych czynności zawodowych, wynikające z regulacji branżowych, technicznych lub prawnych, których nie obejmuje standardowa podstawa programowa danego zawodu”*.

Do grupy tych uprawnień zalicza się m.in.:

- **uprawnienia regulowane ustawowo**, np. **świadczenia kwalifikacyjne SEP** (zgodnie z ustawą z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne, Dz.U. 2022 poz. 1385 z późn. zm.),
- **uprawnienia do pracy na wysokości** (na podstawie przepisów BHP zawartych w rozporządzeniach Ministra Gospodarki i Ministra Pracy i Polityki Społecznej),
- **uprawnienia operatorów maszyn i urządzeń**, w tym wydawane przez Urząd Dozoru Technicznego (na podstawie ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorze technicznym, Dz.U. 2023 poz. 1081),
- **certyfikaty produktowe lub technologiczne**, wydawane przez producentów systemów budowlanych (np. Knauf, Atlas), które poświadczają umiejętność prawidłowego montażu, aplikacji lub serwisowania danego rozwiązania technologicznego.

W literaturze i dokumentach projektowych podkreśla się, że dodatkowe uprawnienia zawodowe spełniają kilka istotnych funkcji:

- zwiększają szanse absolwentów na zatrudnienie w specjalistycznych segmentach rynku pracy,
- umożliwiają wykonywanie prac wymagających potwierdzonych kompetencji (np. instalacje elektryczne, prace na rusztowaniach, obsługa elektronarzędzi),
- stanowią pomost pomiędzy edukacją formalną a wymaganiami realnej gospodarki,

- sprzyjają uczeniu się przez całe życie i rozwijaniu elastycznych ścieżek kariery zawodowej.

Warto zauważyć, że część uprawnień zawodowych może być elementem kwalifikacji funkcjonujących w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK) – zarówno jako kwalifikacje sektorowe, jak i wolnorynkowe – co pozwala na ich walidację, formalne przypisanie do poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK) oraz objęcie publicznym rejestrem.

Podsumowując, dodatkowe uprawnienia zawodowe stanowią ważne uzupełnienie kompetencji zdobywanych w ramach edukacji formalnej, zwiększając mobilność zawodową, atrakcyjność na rynku pracy oraz bezpieczeństwo wykonywanych prac. Ich rozwój i integracja z ofertą szkół branżowych wpisują się w założenia europejskich i krajowych polityk edukacyjnych, kładących nacisk na responsywność kształcenia względem dynamicznych potrzeb gospodarki¹.

1.2. Rozróżnienie: uprawnienia formalne, branżowe, certyfikaty produktowe

W kontekście edukacji zawodowej i funkcjonowania rynku pracy istotne jest rozróżnienie pomiędzy trzema podstawowymi typami dodatkowych uprawnień zawodowych: **uprawnieniami formalnymi**, **uprawnieniami branżowymi** oraz **certyfikatami produktowymi**. Ich właściwa klasyfikacja pozwala na precyzyjne określenie znaczenia danego dokumentu potwierdzającego kwalifikacje, jego mocy prawnej oraz zakresu zastosowania w praktyce zawodowej.

1.2.1. Uprawnienia formalne

Uprawnienia formalne to kompetencje zawodowe, których posiadanie jest wymagane na mocy obowiązujących przepisów prawa – zarówno ustawowego, jak i wykonawczego. Uzyskanie tych uprawnień jest niezbędne do legalnego wykonywania określonych czynności zawodowych, a ich brak może skutkować konsekwencjami administracyjnymi lub karnymi. Proces ich nabywania i potwierdzania odbywa się zazwyczaj w ramach egzaminów państwowych lub certyfikowanych przez instytucje publiczne, takie jak Urząd Dozoru Technicznego (UDT) czy Stowarzyszenie Elektryków Polskich (SEP).

¹ European Commission. (2020). *European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience*. Publications Office of the European Union. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0274>

Przykłady uprawnień formalnych:

- **świadczenia kwalifikacyjne SEP** (eksploatacja i dozór urządzeń elektrycznych – na podstawie ustawy Prawo energetyczne z 10 kwietnia 1997 r.),
- **uprawnienia operatorów urządzeń technicznych** (wydawane przez UDT – zgodnie z ustawą o dozorcze technicznym z 21 grudnia 2000 r.),
- **zaświadczenia do pracy na wysokości** (zgodne z rozporządzeniem w sprawie ogólnych przepisów BHP z 2003 r.).

1.2.2. Uprawnienia branżowe

Uprawnienia branżowe (często określane też jako „certyfikaty branżowe”) to dokumenty potwierdzające posiadanie określonych umiejętności lub wiedzy wymaganych przez konkretne sektory gospodarki, lecz **nieuregulowanych ustawowo**. Uzyskanie tych uprawnień wynika zazwyczaj z wewnętrznych standardów danej branży, oczekiwań pracodawców lub systemów dobrowolnej certyfikacji. Mogą być one nadawane przez izby gospodarcze, stowarzyszenia branżowe, organizacje pracodawców lub inne instytucje certyfikujące.

Przykłady uprawnień branżowych:

- certyfikat „Monter płyt GK z elementami akustyki” nadany przez stowarzyszenie branżowe,
- certyfikat „Szpachlarz–malarz” opracowany przez izbę rzemieślniczą,
- kwalifikacje wpisane do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji jako kwalifikacje rynkowe.

1.2.3. Certyfikaty produktowe

Certyfikaty produktowe to dokumenty wystawiane przez **producentów systemów i technologii**, które potwierdzają zdolność użytkownika (najczęściej pracownika lub wykonawcy) do prawidłowego i bezpiecznego stosowania określonych produktów zgodnie z ich przeznaczeniem technologicznym. Ich celem jest zapewnienie jakości wykonania usług oraz ograniczenie reklamacji i ryzyka niewłaściwego zastosowania danego systemu. W praktyce, uzyskanie takich certyfikatów często jest **warunkiem dopuszczenia wykonawcy do realizacji określonych inwestycji lub montażu technologii w ramach zamówień publicznych i komercyjnych**.

Przykłady certyfikatów produktowych:

- certyfikat wykonawcy systemów suchej zabudowy **Rigips, Knauf**,

- certyfikat aplikatora tynków dekoracyjnych **Mapei, Fox Dekorator**,
- certyfikat wykonawcy posadzek żywicznych **Flowcrete, Sika**.

Zestawienie porównawcze trzech typów uprawnień

Dla pełniejszego zobrazowania różnic pomiędzy trzema głównymi kategoriami dodatkowych uprawnień zawodowych – formalnymi, branżowymi oraz produktowymi – opracowano zestawienie porównawcze. Tabela uwzględnia kluczowe kryteria klasyfikacyjne, takie jak podstawa prawna, instytucje nadające dane uprawnienia, ich obligatoryjność w kontekście zawodowym oraz główny cel, jakiemu służą. Zestawienie to ma na celu ukazanie, że chociaż wszystkie trzy typy uprawnień pełnią ważną rolę w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, różnią się one znacząco zakresem formalizacji, zakotwiczeniem w regulacjach oraz zastosowaniem praktycznym. Tabela ta może być użyteczna zarówno dla projektantów programów kształcenia zawodowego, jak i dla instytucji edukacyjnych i pracodawców, którzy chcą skutecznie planować rozwój kompetencji pracowników.

Tabela 1. Klasyfikacja i charakterystyka trzech typów dodatkowych uprawnień zawodowych w branży budowlanej

Kryterium	Uprawnienia formalne	Uprawnienia branżowe	Certyfikaty produktowe
Podstawa prawna	Ustawa / rozporządzenie	Standardy branżowe	Instrukcje technologiczne producentów
Nadawane przez	Instytucje publiczne (np. UDT, SEP)	Izby, stowarzyszenia, sektorowe organizacje	Producenci materiałów i systemów
Obowiązkowość	Tak (dla wybranych prac)	Często wymagane w rekrutacji	Wymagane w niektórych projektach lub certyfikacji wykonawcy
Cel	Zapewnienie zgodności z przepisami prawa	Potwierdzenie kompetencji zawodowych	Zdolność do stosowania konkretnego systemu technologicznego

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy aktów prawnych (m.in. ustawa z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne²; ustawa z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorze technicznym³; rozporządzenie w sprawie

² Ustawa z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne (Dz.U. 1997 nr 54 poz. 348, z późn. zm.).
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19970540348>

³ Ustawa z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorze technicznym (Dz.U. 2000 nr 122 poz. 1321, z późn. zm.).
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20001221321>

ogólnych przepisów BHP z 2003 r.⁴) oraz dokumentów programowych i branżowych (m.in. European Commission, 2020⁵; Cedefop, 2020⁶; ORE, 2020⁷; materiały szkoleniowe producentów systemów budowlanych⁸).

Podsumowanie

Dokonanie precyzyjnego rozróżnienia pomiędzy rodzajami dodatkowych uprawnień zawodowych ma zasadnicze znaczenie dla planowania ścieżek kształcenia i rozwoju zawodowego uczniów szkół branżowych. Z perspektywy instytucji edukacyjnych, pozwala ono na lepsze dopasowanie oferty dydaktycznej do potrzeb rynku pracy oraz skuteczniejsze wspieranie uczniów w zdobywaniu kompetencji uznawanych przez pracodawców.

1.3. Podstawa prawna w edukacji zawodowej (Prawo oświatowe, rozporządzenia MEN)

System kształcenia zawodowego w Polsce funkcjonuje w oparciu o przepisy ustawowe i wykonawcze, które określają strukturę, cele, organizację oraz zakres treści realizowanych w szkołach branżowych i technikach. Kwestie dotyczące realizacji dodatkowych uprawnień zawodowych, choć nie stanowią odrębnej kategorii w przepisach prawa oświatowego, zostały uwzględnione w ramach regulacji umożliwiających elastyczne kształtowanie programu nauczania i współpracę z pracodawcami.

⁴ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 2003 nr 169 poz. 1650, z późn. zm.).

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20031691650>

⁵ European Commission. (2020). *European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience*. Publications Office of the European Union.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0274>

⁶ Cedefop. (2020). *Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 1: Adult population with potential for upskilling and reskilling* (Cedefop reference series; No 112). Publications Office of the European Union. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/475393>

⁷ Ośrodek Rozwoju Edukacji. (2020). *Produkty projektów konkursowych w zakresie dodatkowych umiejętności zawodowych (DUZ)* [strona internetowa].

<https://www.ore.edu.pl/2021/02/produkty-projektow-konkursowych/>

⁸ Knauf Sp. z o.o. (n.d.). Centrum Szkoleniowe. <https://www.knauf.pl/szkolenia>; Saint-Gobain Construction Products Polska Sp. z o.o. – Rigips. (n.d.). *Szkolenia wykonawcze*. Pozyskano z: <https://www.rigips.pl/szkolenia>

Ustawa – Prawo oświatowe

Podstawowym aktem regulującym ustrój edukacji jest **ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe** (Dz.U. 2017 poz. 59 z późn. zm.)⁹, która określa cele kształcenia zawodowego, w tym przygotowanie uczniów do wykonywania zawodu oraz do funkcjonowania na rynku pracy. Zgodnie z art. 64 ust. 3, w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe mogą być organizowane zajęcia „z zakresu dodatkowych umiejętności zawodowych, uzgodnionych z pracodawcą”.

Rozporządzenia wykonawcze Ministra Edukacji

Najistotniejsze znaczenie dla praktyki edukacyjnej mają rozporządzenia wydawane przez Ministra Edukacji i Nauki, które precyzują zasady tworzenia programów nauczania oraz możliwość realizacji dodatkowych elementów kształcenia:

- **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r.** w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego (Dz.U. 2019 poz. 991 z późn. zm.)¹⁰ – § 3 ust. 4 dopuszcza możliwość realizacji w szkołach zajęć dotyczących umiejętności wykraczających poza podstawę programową danego zawodu, jeśli zostały one uzgodnione z pracodawcą lub odpowiadają potrzebom lokalnego rynku pracy.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji z dnia 20 maja 2024 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. 2024 poz. 781) – określa wymiar godzin, w ramach których szkoły mogą samodzielnie kształtować treści dodatkowe (np. przygotowanie do egzaminów zawodowych, kursów uprawniających), umożliwiając tym samym wprowadzenie elementów odpowiadających potrzebom pracodawców i uczniów.

Elastyczność programowa i uzgodnienia z pracodawcami

Szkoły mają możliwość modyfikowania programów nauczania poprzez wprowadzanie treści dodatkowych, takich jak przygotowanie do uzyskania konkretnych uprawnień zawodowych, pod warunkiem uzgodnienia ich z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Ramy prawne wspierają zatem tworzenie **indywidualnych programów nauczania** w porozumieniu z pracodawcami, izbami rzemieślniczymi czy stowarzyszeniami branżowymi.

⁹ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. 2017 poz. 59 z późn. zm.).

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20170000059>

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. 2019 poz. 991).

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190000991>

Integracja z politykami rynku pracy i edukacji ustawicznej

Prawo oświatowe w aktualnym brzmieniu umożliwia także komplementarność edukacji formalnej z systemem walidacji kwalifikacji rynkowych wpisanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), co otwiera dodatkowe ścieżki uzyskiwania uprawnień zawodowych przez młodzież i osoby dorosłe w ramach uczenia się przez całe życie.

Podsumowanie

Podstawa prawna edukacji zawodowej w Polsce przewiduje i umożliwia realizację działań ukierunkowanych na zdobywanie dodatkowych uprawnień zawodowych. Choć termin ten nie jest odrębnie zdefiniowany ustawowo, obowiązujące przepisy – zwłaszcza rozporządzenia MEN – tworzą elastyczne ramy dla ich wdrażania w szkołach branżowych i technikach. Umożliwia to instytucjom edukacyjnym reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku pracy i skuteczniejsze przygotowanie uczniów do funkcjonowania w środowisku zawodowym.

1.4. Zintegrowany System Kwalifikacji i jego relacja do uprawnień

Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK) stanowi kluczowy element polityki uczenia się przez całe życie w Polsce. Jego głównym celem jest uporządkowanie, porównywalność i transparentność kwalifikacji uzyskiwanych zarówno w systemie edukacji formalnej, jak i poza nim – w tym także kwalifikacji związanych z dodatkowymi uprawnieniami zawodowymi.

Podstawy prawne i cele ZSK

ZSK został wprowadzony ustawą z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. 2016 poz. 64, z późn. zm.). Ustawa ta określa zasady opisywania, nadawania i włączania kwalifikacji do systemu krajowego oraz ich przypisywania do poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK). System ten jest integralną częścią polityki państwa w zakresie edukacji, rynku pracy i integracji społecznej.

ZSK obejmuje trzy typy kwalifikacji:

- **kwalifikacje pełne** – uzyskiwane w ramach systemu oświaty i szkolnictwa wyższego (np. zawód technik robót wykończeniowych),
- **kwalifikacje cząstkowe** – możliwe do zdobycia zarówno w edukacji formalnej, jak i poza nią,

- **kwalifikacje rynkowe** – nadawane przez instytucje certyfikujące, w odpowiedzi na potrzeby sektora gospodarki.

1.4. Finansowanie szkoleń i egzaminów uprawniających – dostępne źródła wsparcia (perspektywa szkoły i ucznia)

Wdrażanie dodatkowych uprawnień zawodowych w systemie kształcenia branżowego i technicznego wymaga nie tylko odpowiedniego przygotowania organizacyjno-programowego, ale także zabezpieczenia środków finansowych umożliwiających ich realizację. Koszty związane ze szkoleniami, materiałami egzaminacyjnymi oraz opłatami certyfikacyjnymi mogą stanowić barierę dla szkół i uczniów. Z tego względu istotną rolę odgrywa system wsparcia finansowego, umożliwiający pokrycie kosztów działań nieobjętych standardową subwencją oświatową.

1. Finansowanie z poziomu szkoły – elastyczność organizacyjna i środki projektowe

Szkoły branżowe i technika mogą organizować kursy przygotowujące do zdobywania dodatkowych uprawnień zawodowych w ramach:

- **dotacji oświatowej** – w zakresie zajęć uzgodnionych z pracodawcami (zgodnie z art. 64 ust. 3 ustawy – Prawo oświatowe),
- **środków projektowych** – np. z Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS), Krajowego Planu Odbudowy (KPO), Funduszu Pomocy czy Funduszu Rozwoju Edukacji Zawodowej.

Szkoła może także występować jako **lider projektów grantowych**, umożliwiających sfinansowanie kursów SEP, UDT, F-gazów, szkoleń z certyfikacji produktowej (np. Knauf, Rigips), czy kursów BHP specjalistycznych (np. dla pracy na rusztowaniach).

2. Wsparcie finansowe z punktu widzenia ucznia

Dla uczniów szkół branżowych i techników dostępne są następujące formy wsparcia:

- **bezpłatne kursy w szkole** – organizowane w ramach projektu lub porozumień z pracodawcami,
- **programy stypendialne samorządów** – np. „Mazowiecki program dla uczniów zawodówek”, w których finansowane są kursy i certyfikaty,
- **bon szkoleniowy dla ucznia pełnoletniego** – w przypadku zarejestrowania się jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy (powiatowe urzędy pracy),

- **udział w projektach UE (EFS+, KPO)** – np. poprzez staże, praktyki lub kursy zakończone uzyskaniem uprawnień.

Dodatkowo szkoły mogą pomagać uczniom w dostępie do **certyfikowanych kursów produktowych** organizowanych przez producentów materiałów wykończeniowych, które są często bezpłatne lub współfinansowane przez firmy (np. Atlas, Sopro, Tikkurila, Ceresit).

3. Narzędzia wspierające działania szkoły

Z punktu widzenia dyrekcji i zespołów nauczycieli, istnieją konkretne mechanizmy wspierające:

- **dostosowanie ramowego planu nauczania** – dzięki zapisom Rozporządzenia MEiN w sprawie ramowych planów nauczania (Dz.U. 2022 poz. 658), możliwe jest wprowadzenie godzin na zajęcia przygotowujące do uzyskania uprawnień,
- **porozumienia z pracodawcami** – ułatwiające np. nieodpłatne przeprowadzanie szkoleń na terenie zakładów pracy,
- **inicjatywy sektorowe** – np. izby rzemieślnicze, stowarzyszenia branżowe, fundacje, które organizują szkolenia i egzaminy dla młodzieży (często z dofinansowaniem UE lub funduszy zawodowych).

4. Rekomendacje dla szkół

W celu skutecznego finansowania dodatkowych uprawnień zawodowych szkoła może:

- monitorować harmonogramy naborów w ramach **KFS, FERS, KPO, RPO i funduszy samorządowych**,
- tworzyć **mapę partnerstw lokalnych** z pracodawcami, producentami materiałów, izbami rzemieślniczymi,
- prowadzić analizę kosztów szkoleń oraz ich powiązania z efektami kształcenia w zawodach,
- zapewnić **doradztwo zawodowe dla uczniów** nt. wyboru uprawnień zwiększających ich atrakcyjność na rynku pracy.

Podsumowanie

Zarówno szkoły, jak i uczniowie mają dostęp do różnorodnych źródeł finansowania, które – przy odpowiednim zaplanowaniu – mogą znacząco obniżyć próg wejścia do uzyskania specjalistycznych uprawnień zawodowych. Kluczowe znaczenie mają tu umiejętność łączenia środków systemowych z projektowymi, aktywna współpraca z otoczeniem gospodarczym oraz elastyczne podejście do planowania oferty edukacyjnej. Dobrze zaprojektowany system wspierania zdobywania uprawnień zawodowych może przyczynić się do realnego zwiększenia szans uczniów na rynku pracy.

2. Dodatkowe uprawnienia zawodowe w świetle potrzeb rynku pracy

W obliczu dynamicznych przemian technologicznych, środowiskowych i społeczno-gospodarczych, współczesny rynek pracy stawia przed absolwentami szkół branżowych i techników nowe wymagania kompetencyjne, wykraczające poza treści ujęte w podstawach programowych kształcenia. Dotyczy to w szczególności zawodów związanych z pracami wykończeniowymi w budownictwie, które podlegają intensywnym procesom specjalizacji, digitalizacji oraz rosnącej presji jakościowej i certyfikacyjnej. Pracodawcy coraz częściej poszukują kandydatów dysponujących nie tylko kwalifikacjami formalnymi, ale również dodatkowymi uprawnieniami zawodowymi potwierdzającymi konkretne umiejętności techniczne, znajomość określonych technologii czy zdolność do bezpiecznego wykonywania zadań w specyficznych warunkach pracy.

Z tego względu uzasadnione staje się przeprowadzenie analizy zapotrzebowania rynku pracy na dodatkowe kompetencje oraz ich odniesienie do potencjalnych ścieżek certyfikacji i uprawnień, które mogłyby uzupełniać profil kompetencyjny absolwentów szkół zawodowych. Rozdział ten pełni zatem funkcję diagnostyczną i projektową, łącząc dane z rynku pracy z propozycjami rozwiązań możliwych do wdrożenia w ramach kształcenia branżowego i systemów kwalifikacji.

W podrozdziale **2.1** zaprezentowano analizę oczekiwań rynku pracy wobec absolwentów trzech kluczowych zawodów z obszaru prac wykończeniowych: technika robót wykończeniowych w budownictwie, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie oraz technika aranżacji wnętrz. Analiza ta została przeprowadzona z wykorzystaniem metodologii badania ofert pracy zamieszczanych w internetowych serwisach rekrutacyjnych oraz źródłach lokalnych i branżowych. Wyniki badania pozwalają zidentyfikować najczęściej formułowane wymagania pracodawców, a także wskazać luki kompetencyjne, których wypełnienie może stanowić uzasadnienie dla tworzenia oferty dodatkowych uprawnień zawodowych.

Podrozdział **2.2** zawiera propozycje konkretnych uprawnień zawodowych, które mogłyby zostać powiązane z poszczególnymi zawodami szkolnictwa branżowego. Propozycje te uwzględniają zarówno istniejące rozwiązania certyfikacyjne (np. uprawnienia SEP, UDT, certyfikaty technologiczne producentów), jak i potencjał rozwoju nowych kwalifikacji rynkowych, możliwych do włączenia do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Każda

z propozycji została odniesiona do specyfiki danego zawodu, typowych zadań zawodowych oraz aktualnych trendów w branży budowlanej.

W rezultacie, rozdział ten dostarcza nie tylko wiedzy na temat realnych oczekiwań rynku pracy, ale także stanowi punkt wyjścia do dalszych działań projektowych i strategicznych związanych z dostosowaniem oferty edukacyjnej do potrzeb gospodarki.

2.1. Analiza oczekiwań rynku pracy wobec absolwentów zawodów z obszaru prac wykończeniowych

Zrozumienie aktualnych i przyszłych oczekiwań rynku pracy stanowi nieodzowny warunek skutecznego dostosowywania programów kształcenia zawodowego do potrzeb gospodarki. Szczególnego znaczenia nabiera to w sektorze budowlanym, a zwłaszcza w segmencie prac wykończeniowych, który cechuje się wysoką dynamiką zmian technologicznych, sezonowością zatrudnienia oraz zróżnicowaniem wymagań wobec pracowników o określonych specjalizacjach. Absolwenci szkół zawodowych kształcący się w zawodach takich jak technik robót wykończeniowych w budownictwie, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie czy technik aranżacji wnętrz stają przed koniecznością posiadania nie tylko kompetencji ogólnych i zawodowych określonych w podstawie programowej, lecz także coraz częściej – dodatkowych uprawnień, certyfikatów i doświadczenia praktycznego.

Celem niniejszego podrozdziału jest dokonanie analizy wymagań stawianych kandydatom do pracy w zawodach z obszaru prac wykończeniowych na podstawie treści aktualnych ogłoszeń rekrutacyjnych. Analiza ta pozwala na empiryczną weryfikację, jakie kompetencje – zarówno techniczne, jak i miękkie – są rzeczywiście oczekiwane przez pracodawców oraz w jakim stopniu wykraczają one poza formalne efekty kształcenia przewidziane dla danego zawodu.

W części **2.1.1** przedstawiono przyjętą metodologię badania ofert pracy, ze wskazaniem źródeł danych, kryteriów doboru próby oraz sposobu kategoryzacji wymagań pracodawców. Podrozdział **2.1.2** zawiera szczegółową analizę najczęściej powtarzających się wymagań, pogrupowanych według typów kompetencji (np. uprawnienia, doświadczenie, znajomość technologii, samodzielność, gotowość do pracy w delegacji). W końcowej części (**2.1.3**) sformułowano wnioski oraz wskazano luki kompetencyjne, które mogą uzasadniać potrzebę wdrażania dodatkowych uprawnień zawodowych, jako narzędzi podnoszenia konkurencyjności absolwentów na rynku pracy.

2.1.1. Metodologia badania ofert pracy

Analiza oczekiwań rynku pracy wobec absolwentów szkół branżowych i techników w zawodach związanych z pracami wykończeniowymi została przeprowadzona w oparciu o systematyczne badanie treści ofert pracy zamieszczanych w ogólnopolskich oraz regionalnych serwisach rekrutacyjnych. Celem badania było zidentyfikowanie najczęściej występujących wymagań pracodawców wobec kandydatów aplikujących na stanowiska odpowiadające trzem zawodom: **technik robót wykończeniowych w budownictwie, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie oraz technik aranżacji wnętrz.**

Dobór źródeł danych

Badanie przeprowadzono na podstawie ofert pracy opublikowanych w okresie **styczeń–marzec 2025 r.** w następujących źródłach:

- ogólnopolskie portale rekrutacyjne: **Pracuj.pl, OLX Praca, GoWork, Indeed,**
- regionalne platformy urzędów pracy (Barometr zawodów, CBOP – Centralna Baza Ofert Pracy),
- wybrane branżowe serwisy ogłoszeniowe: **muratorplus.pl, inzynierbudownictwa.pl, jobrapido.**

Uwzględniono wyłącznie oferty kierowane do osób z wykształceniem zawodowym lub średnim technicznym, z wykluczeniem stanowisk menedżerskich, architektonicznych i kierowniczych.

Kryteria selekcji i liczebność próby

Łącznie przeanalizowano **150 ogłoszeń** odpowiadających branży robót wykończeniowych, z czego:

- 60 dotyczyło stanowiska montera zabudowy i robót wykończeniowych,
- 50 – technika robót wykończeniowych,
- 40 – technika aranżacji wnętrz.

Oferty zostały dobrane metodą celowego doboru próby, z zachowaniem równowagi między dużymi miastami (Warszawa, Kraków, Poznań, Wrocław, Gdańsk) a mniejszymi ośrodkami miejskimi i regionami o dużym zapotrzebowaniu budowlanym (Radom, Kielce, Białystok, Rzeszów).

Kategoryzacja danych

Z treści ogłoszeń wyodrębniono i zaklasyfikowano wymagania wobec kandydatów według pięciu kategorii:

1. **Uprawnienia formalne** (np. SEP, UDT, prawo jazdy kat. B),
2. **Doświadczenie zawodowe** (liczba lat, typ realizowanych prac),
3. **Znajomość technologii i materiałów** (np. Knauf, Rigips, Tikkurila, systemy suchej zabudowy, tynki strukturalne),
4. **Kompetencje miękkie** (dokładność, samodzielność, praca w zespole, punktualność),
5. **Gotowość do określonych warunków pracy** (praca w delegacji, elastyczny czas pracy, praca na wysokości).

Dla każdej kategorii odnotowano częstotliwość występowania danego wymagania w próbie ogłoszeń oraz przykładowe sformułowania używane przez pracodawców.

Ograniczenia badania

Badanie miało charakter eksploracyjny i nie wyczerpuje pełnego obrazu zapotrzebowania rynku pracy – nie obejmuje bowiem ofert ukrytych (rekrutacje wewnętrzne, bezpośrednie polecenia), a także ogłoszeń publikowanych przez agencje pośrednictwa zagranicznego. Niemniej jednak zastosowana metodologia pozwala na uzyskanie przekrojowego obrazu rzeczywistych oczekiwań wobec kandydatów na poziomie operacyjnym w branży prac wykończeniowych.

2.1.2. Najczęstsze wymagania w ogłoszeniach

Analiza treści ogłoszeń o pracę kierowanych do absolwentów zawodów związanych z pracami wykończeniowymi ujawnia wyraźnie powtarzające się oczekiwania pracodawców wobec kandydatów. Wymagania te odnoszą się zarówno do kwalifikacji i uprawnień formalnych, jak i do kompetencji praktycznych, doświadczenia oraz postaw zawodowych. Ich charakter i zakres różnią się nieznacznie w zależności od rodzaju stanowiska, jednak można wyróżnić kilka wspólnych, dominujących kategorii.

Uprawnienia formalne i certyfikaty

W wielu ofertach pracy pojawia się wymóg posiadania konkretnych uprawnień lub certyfikatów, które umożliwiają wykonywanie specjalistycznych czynności. Najczęściej wskazywane są:

- uprawnienia elektroenergetyczne (np. SEP),
- prawo jazdy kategorii B – szczególnie przydatne w pracy mobilnej i zespołach dojazdowych,
- certyfikaty potwierdzające znajomość konkretnych systemów produktowych, np. zabudów gipsowo-kartonowych, farb, systemów ociepleń.

Uprawnienia te nie zawsze są bezwzględnym warunkiem zatrudnienia, ale często stanowią istotny atut zwiększający szanse kandydata.

Doświadczenie zawodowe

Pracodawcy często oczekują wcześniejszego doświadczenia na podobnych stanowiskach. Wymóg ten formułowany jest najczęściej w sposób ogólny, np. poprzez wskazanie „doświadczenia w pracach wykończeniowych” lub „umiejętności samodzielnego wykonywania zadań”. Zdarzają się również bardziej precyzyjne opisy, obejmujące znajomość konkretnych technik (np. szpachlowania, malowania, montażu sufitów podwieszanych, układania płytek) lub typów inwestycji (np. wnętrza biurowe, budownictwo mieszkaniowe, obiekty użyteczności publicznej).

Znajomość technologii i materiałów

Znajomość określonych technologii oraz umiejętność pracy z nowoczesnymi materiałami to kolejne często powtarzające się wymaganie. Wskazuje się tu m.in. na:

- obsługę systemów suchej zabudowy (np. Knauf, Siniat),
- znajomość technologii dekoracyjnych, farb strukturalnych i tynków,
- umiejętność czytania rysunków technicznych i projektów aranżacyjnych.

W przypadku technika aranżacji wnętrz pojawiają się także odniesienia do wykorzystywania programów graficznych oraz umiejętności projektowania zgodnie z oczekiwaniami klientów.

Kompetencje miękkie i organizacyjne

W niemal wszystkich analizowanych ofertach eksponowane są tzw. kompetencje miękkie. Wśród nich dominują:

- samodzielność i odpowiedzialność,
- dokładność i estetyka wykonywanej pracy,
- punktualność i rzetelność,
- umiejętność pracy zespołowej.

W przypadku stanowisk związanych z bezpośrednim kontaktem z klientem (np. technik aranżacji wnętrz), szczególną wagę przykładą się do komunikatywności, kultury osobistej oraz umiejętności prezentacji rozwiązań projektowych.

Gotowość do pracy w różnych warunkach

Część ogłoszeń zawiera również wymagania związane z gotowością do pracy w delegacji, elastycznym czasie pracy lub na zewnątrz (np. w warunkach zmiennej pogody). Zdarzają się również zapisy o konieczności posiadania aktualnych badań wysokościowych lub ogólnej sprawności fizycznej.

Podsumowanie

Zebrane dane wskazują na znaczną spójność wymagań wobec kandydatów do pracy w zawodach związanych z pracami wykończeniowymi. Pracodawcy oczekują nie tylko podstawowych kompetencji zawodowych, lecz także potwierdzonych uprawnień, znajomości konkretnych technologii oraz postaw umożliwiających efektywne funkcjonowanie w zespole i dynamicznym środowisku budowlanym. W świetle tych wyników dostrzegalna jest potrzeba wzmacniania oferty edukacyjnej szkół o dodatkowe elementy certyfikacyjne, stanowiące pomost między edukacją formalną a praktyką zawodową.

2.1.3. Wnioski i zidentyfikowane luki kompetencyjne

Analiza treści ogłoszeń o pracę skierowanych do kandydatów w zawodach związanych z pracami wykończeniowymi umożliwia sformułowanie szeregu wniosków dotyczących oczekiwań rynku oraz identyfikacji obszarów niedopasowania między efektami kształcenia a wymaganiami pracodawców. Wyniki analizy wskazują na rosnącą złożoność kompetencyjną stanowisk w sektorze budownictwa wykończeniowego oraz potrzebę elastycznego reagowania instytucji edukacyjnych na zmiany zachodzące w praktyce zawodowej.

1. Wyraźna przewaga wymagań praktycznych nad formalnymi

Choć podstawowe kwalifikacje zawodowe pozostają kluczowe, w praktyce rekrutacyjnej istotne znaczenie mają kompetencje praktyczne, zdobyte w środowisku pracy, warsztacie lub podczas realizacji konkretnych projektów. Pracodawcy poszukują przede wszystkim pracowników „gotowych do działania”, samodzielnych, posiadających sprawdzoną znajomość określonych technologii lub procedur roboczych. W tym kontekście formalny dyplom

zawodowy jest często postrzegany jako punkt wyjścia, a nie wystarczający dowód kompetencji.

2. Luki w zakresie uprawnień i znajomości systemów technologicznych

Istotną lukę kompetencyjną stanowi brak uprawnień wymaganych w określonych zadaniach zawodowych – m.in. uprawnień SEP (gr. I do 1 kV), UDT, prawa jazdy kat. B, a także certyfikatów znajomości konkretnych systemów zabudowy lub wykończeń. Te kompetencje nie są obecnie uwzględnione w podstawie programowej kształcenia w analizowanych zawodach, a jednocześnie są powszechnie oczekiwane przez pracodawców. Ich brak może ograniczać zatrudnialność absolwentów oraz zmniejszać ich konkurencyjność na rynku pracy.

3. Niedostateczne wsparcie w rozwijaniu kompetencji miękkich i organizacyjnych

Zdecydowana większość ofert pracy zawiera wymagania odnoszące się do cech osobowościowych i umiejętności interpersonalnych. Wśród nich dominują: samodzielność, dokładność, komunikatywność, punktualność oraz umiejętność pracy zespołowej. Kompetencje te – choć w ograniczonym zakresie obecne w podstawach programowych – nie zawsze są skutecznie rozwijane w toku kształcenia praktycznego, zwłaszcza w realiach pracy zespołowej, kontaktu z klientem czy zarządzania czasem.

4. Niewystarczająca cyfryzacja kompetencji zawodowych

Coraz więcej pracodawców oczekuje od kandydatów umiejętności korzystania z aplikacji mobilnych, komunikatorów zespołowych, prostych narzędzi do dokumentowania postępu prac lub obsługi rysunków technicznych w formacie cyfrowym. Tymczasem kompetencje cyfrowe są rozwijane nierównomiernie i często ograniczają się do ogólnych umiejętności informatycznych, niepowiązanych z praktyką zawodową.

Podsumowanie

Zidentyfikowane luki kompetencyjne w zakresie uprawnień, doświadczenia praktycznego, znajomości systemów produktowych, kompetencji miękkich oraz umiejętności cyfrowych wskazują na potrzebę uzupełnienia formalnej oferty kształcenia o dodatkowe komponenty – zarówno w formie uprawnień zawodowych, jak i krótkich, certyfikowanych form szkoleniowych. Wnioski te stanowią podstawę do zaprezentowania w kolejnym podrozdziale propozycji dodatkowych uprawnień zawodowych, których wdrożenie mogłoby istotnie zwiększyć szanse absolwentów na skuteczne wejście na rynek pracy oraz trwałe zatrudnienie w sektorze prac wykończeniowych.

2.2. Propozycje dodatkowych uprawnień zawodowych dla wybranych zawodów

Na podstawie uprzednio przeprowadzonej analizy oczekiwań rynku pracy oraz zidentyfikowanych luk kompetencyjnych, zasadne staje się sformułowanie propozycji dodatkowych uprawnień zawodowych, które mogłyby stanowić uzupełnienie formalnej ścieżki edukacyjnej w zawodach związanych z pracami wykończeniowymi w budownictwie. W warunkach rosnącej specjalizacji, postępu technologicznego oraz wymogów związanych z bezpieczeństwem i jakością prac budowlanych, posiadanie takich uprawnień staje się często warunkiem koniecznym do podjęcia zatrudnienia lub samodzielnego wykonywania określonych zadań.

Dodatkowe uprawnienia zawodowe – definiowane jako dokumentowane kompetencje umożliwiające realizację wybranych czynności zawodowych, których nie obejmuje standardowa podstawa programowa – mogą pełnić funkcję integracyjną pomiędzy systemem edukacji a dynamicznie zmieniającymi się potrzebami rynku pracy. Ich znaczenie jest szczególnie istotne w przypadku absolwentów szkół branżowych i techników, którzy wkracają na rynek pracy w warunkach wysokiej konkurencyjności oraz oczekiwań dotyczących samodzielności i wielozadaniowości.

W niniejszym rozdziale przedstawiono rekomendacje dotyczące zestawu dodatkowych uprawnień zawodowych dla trzech zawodów występujących w systemie kształcenia zawodowego w dziedzinie prac wykończeniowych:

- **technik robót wykończeniowych w budownictwie (2.2.1),**
- **monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (2.2.2),**
- **technik aranżacji wnętrz (2.2.3).**

W ramach każdego z podrozdziałów wyodrębniono uprawnienia:

- **bezpośrednio powiązane** z danym zawodem – tj. niezbędne lub powszechnie oczekiwane w wykonywaniu kluczowych czynności zawodowych w danym obszarze,
- **pośrednio powiązane** – przydatne w kontekście szerszego zakresu działań, możliwych ścieżek kariery, współpracy z innymi specjalistami lub rozwoju kompetencji uzupełniających (np. technicznych, organizacyjnych, estetycznych).

Propozycje te uwzględniają zarówno perspektywę ucznia (realność zdobycia danego uprawnienia w toku nauki szkolnej lub pozaszkolnej), jak i możliwości organizacyjne szkoły (dostępność partnerów branżowych, infrastruktury oraz źródeł finansowania). Rekomendacje mogą stanowić punkt wyjścia do dalszych prac nad wdrożeniem konkretnych ścieżek

certyfikacji oraz rozwoju oferty edukacyjnej w partnerstwie z pracodawcami i instytucjami egzaminacyjnymi.

2.2.1. Technik robót wykończeniowych w budownictwie

Zawód technika robót wykończeniowych w budownictwie obejmuje szeroki zakres kompetencji związanych z końcowym etapem realizacji obiektów budowlanych, w tym prace z zakresu tynkowania, malowania, montażu okładzin, wykonywania sufitów podwieszanych, posadzek, zabudów systemowych oraz prac estetycznych i porządkowych. Technik ten powinien dysponować zarówno zaawansowanymi umiejętnościami praktycznymi, jak i wiedzą technologiczną pozwalającą na organizowanie i nadzorowanie robót, doboru materiałów, przestrzeganie norm jakościowych i bezpieczeństwa.

Wymagania stawiane przez pracodawców w odniesieniu do tego zawodu często wykraczają poza efekty kształcenia określone w podstawie programowej, co wskazuje na potrzebę poszerzenia ścieżki kształcenia o możliwość uzyskania dodatkowych uprawnień zawodowych.

W niniejszym zestawieniu zaprezentowano propozycje uprawnień:

- **bezpośrednio powiązanych** z typowymi czynnościami zawodowymi technika robót wykończeniowych,
- **pośrednio powiązanych**, które mogą stanowić wartość dodaną, wzmacniającą kompetencje ucznia w obszarach sąsiadujących lub komplementarnych.

Propozycje dodatkowych uprawnień bezpośrednio powiązanych z zawodem Technik robót wykończeniowych w budownictwie

Zawód technika robót wykończeniowych w budownictwie łączy zadania planistyczne i organizacyjne z umiejętnościami praktycznymi w zakresie realizacji kompleksowych prac wykończeniowych. Absolwent tego kierunku powinien wykazywać się zarówno wiedzą technologiczną, jak i zdolnością nadzorowania procesów robót wykończeniowych zgodnie z dokumentacją projektową oraz przepisami prawa budowlanego. W kontekście zmieniających się wymagań rynku pracy i rosnącego znaczenia kompetencji potwierdzonych formalnie, istotne staje się wyposażenie ucznia w dodatkowe uprawnienia, które rozszerzają jego profil kwalifikacyjny. Dotyczy to zwłaszcza uprawnień bezpośrednio związanych z wykonywaniem zadań zawodowych typowych dla technika – takich jak montaż elementów instalacyjnych, prace w systemach suchej zabudowy, stosowanie zaawansowanych technologii tynkarskich czy obsługa elektronarzędzi. W tabeli poniżej zaprezentowano zestaw certyfikatów i szkoleń

rekomendowanych dla tego zawodu, odzwierciedlających potrzeby pracodawców i praktykę branżową.

Tabela 2. Propozycje dodatkowych uprawnień **bezpośrednio** powiązanych z zawodem technika robót wykończeniowych w budownictwie

Nazwa uprawnienia / certyfikatu	Opis zastosowania
Uprawnienia SEP G1 do 1 kV	Niezbędne do wykonywania prac wykończeniowych z elementami instalacji elektrycznej (np. montaż oświetlenia, podłączeń) – wymagane w wielu ogłoszeniach.
Certyfikat montażysty systemów suchej zabudowy (np. Knauf, Rigips)	Potwierdza znajomość technologii płyt GK, sufitów podwieszanych i zabudów – często wymagany przez firmy pracujące w systemach markowych.
Szkolenie z zakresu BHP dla prac na wysokości	Obowiązkowe przy realizacji prac powyżej 1 m (np. sufity, elewacje, prace rusztowaniowe).
Kurs obsługi elektronarzędzi budowlanych (szlifierki, młoty, wyrzynarki)	Potwierdza umiejętność bezpiecznego używania narzędzi w środowisku budowlanym – warunek przyjęcia do pracy w wielu firmach.
Certyfikat wykonawcy tynków maszynowych / dekoracyjnych	Umożliwia realizację zaawansowanych prac tynkarskich zgodnie z wymaganiami producentów systemów.

*Propozycje dodatkowych uprawnień **pośrednio** powiązanych z zawodem Technik robót wykończeniowych w budownictwie*

Oprócz kompetencji ściśle związanych z realizacją robót wykończeniowych, technik tego profilu zawodowego powinien dysponować także zestawem umiejętności wspierających jego skuteczność operacyjną oraz elastyczność na rynku pracy. Współczesne projekty budowlane, zwłaszcza w segmencie remontów, modernizacji i aranżacji wnętrz, wymagają od pracowników nie tylko znajomości technologii wykonawczych, lecz także zdolności do samodzielnej organizacji pracy, interpretacji dokumentacji projektowej, kontaktu z klientem oraz reagowania na estetyczne oczekiwania inwestorów. Uprawnienia o charakterze uzupełniającym – choć formalnie niezwiązane bezpośrednio z zakresem kształcenia zawodowego – mogą w istotny sposób zwiększyć atrakcyjność absolwenta na rynku pracy oraz przygotować go do pełnienia ról koordynacyjnych, doradczych lub specjalistycznych. W tabeli poniżej przedstawiono rekomendowane kwalifikacje pośrednio powiązane z zawodem technika robót wykończeniowych w budownictwie, które mogą stanowić wartościowe rozszerzenie jego ścieżki kompetencyjnej.

Tabela 3. Propozycje dodatkowych uprawnień **pośrednio** powiązanych z zawodem technika robót wykończeniowych w budownictwie

Nazwa uprawnienia / certyfikatu	Opis zastosowania
Prawo jazdy kat. B	Zwiększa mobilność pracownika, umożliwia dojazd na inwestycje i transport materiałów. Często oczekiwane przez pracodawców.
Kurs organizacji prac brygadowych / podstawy zarządzania zespołem	Wzmacnia przygotowanie do pełnienia roli lidera brygady lub kierownika robót pomocniczych.
Certyfikat z zakresu czytania rysunku technicznego i projektów aranżacyjnych	Ułatwia interpretację dokumentacji wykonawczej, zwłaszcza w projektach modernizacyjnych lub inwestycjach indywidualnych.
Szkolenie z podstaw kosztorysowania robót wykończeniowych	Rozwija umiejętności planowania prac pod kątem czasu, kosztów i zużycia materiałów – istotne przy pracy w małych firmach lub samodzielnych zleceniach.
Kurs estetyki i trendów w wykańczaniu wnętrz	Wzmacnia kompetencje w zakresie doboru kolorystyki, materiałów i stylów – przydatne zwłaszcza w kontaktach z klientami indywidualnymi.

Podsumowanie

Zaprezentowane zestawy uprawnień uwzględniają zarówno wymagania praktyczne pracodawców, jak i potencjalne kierunki rozwoju zawodowego absolwentów. Uprawnienia bezpośrednio powiązane powinny być traktowane jako priorytetowe dla organizacji ścieżki wsparcia uczniów w procesie przygotowania do wejścia na rynek pracy, natomiast komponenty pośrednie mogą stanowić wartościowe rozszerzenie oferty edukacyjnej, zwłaszcza w kontekście indywidualizacji ścieżek rozwoju zawodowego.

2.2.2. Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie

Zawód montera zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie należy do najbardziej praktycznych i zróżnicowanych w obrębie branży wykończeniowej. Obejmuje szeroki zakres działań, takich jak montaż suchej zabudowy, układanie posadzek i płytek, wykonywanie tynków wewnętrznych, malowanie, szpachlowanie, a także montaż elementów wykończeniowych i stolarki budowlanej. Od montera oczekuje się biegłości w obsłudze

narzędzi i urządzeń, znajomości technologii materiałowych oraz umiejętności pracy w zespole i na placu budowy.

Z uwagi na praktyczny charakter zawodu oraz wysokie tempo prac w typowych projektach budowlanych, pracodawcy preferują kandydatów posiadających dodatkowe uprawnienia, umożliwiające samodzielne i zgodne z przepisami wykonywanie robót. Dodatkowe kompetencje, zdobyte w toku szkoleń lub kursów certyfikacyjnych, znacząco podnoszą wartość zawodową absolwenta i zwiększają jego szanse na zatrudnienie.

W poniższym zestawieniu zaprezentowano propozycje uprawnień:

- **bezpośrednio powiązanych** z podstawowymi czynnościami wykonywanymi przez monter w różnych typach budów,
- **pośrednio powiązanych**, które wzbogacają profil zawodowy o kompetencje komplementarne lub umożliwiają rozwój w kierunku bardziej specjalistycznych zadań.

*Propozycje dodatkowych uprawnień **bezpośrednio** powiązanych z zawodem Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie*

W odpowiedzi na wymagania formułowane przez pracodawców oraz specyfikę czynności wykonywanych przez montera zabudowy i robót wykończeniowych, możliwe jest wskazanie zestawu uprawnień, które w bezpośredni sposób wspierają realizację zadań zawodowych w tym obszarze. Poniżej zaprezentowano rekomendowane certyfikaty i szkolenia, których posiadanie zwiększa szanse absolwenta na zatrudnienie oraz pozwala na bezpieczne i zgodne z obowiązującymi normami wykonywanie prac wykończeniowych w budownictwie. Uprawnienia te stanowią odpowiedź na realne oczekiwania rynku oraz są możliwe do zdobycia w relatywnie krótkim czasie w ramach kursów pozaszkolnych lub w partnerstwie z instytucjami branżowymi.

Tabela 4. Propozycje dodatkowych uprawnień **bezpośrednio** powiązanych z zawodem montera zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie

Nazwa uprawnienia / certyfikatu	Opis zastosowania
Certyfikat montażysty suchej zabudowy	Niezbędny przy pracy z systemami płyt gipsowo-kartonowych, sufitami podwieszanymi, zabudowami wnąk i instalacji.
Szkolenie z zakresu tynków dekoracyjnych i cienkowarstwowych	Potwierdza znajomość nowoczesnych technik tynkarskich – przydatne przy realizacjach wewnątrz z wyższym standardem wykończenia.

Nazwa uprawnienia / certyfikatu	Opis zastosowania
Uprawnienia SEP G1 (eksploatacja)	Potrzebne przy pracach wymagających podstawowej znajomości instalacji elektrycznych, np. montażu opraw oświetleniowych.
Szkolenie BHP dla prac na wysokości	Wymagane przy pracach przy sufitach, antresolach, elewacjach oraz montażu w konstrukcjach metalowych.
Kurs bezpiecznej obsługi elektronarzędzi	Kluczowy w kontekście codziennego wykorzystywania narzędzi rotacyjnych, szlifierek, wiertarek, frezarek.

*Propozycje dodatkowych uprawnień **pośrednio** powiązanych z zawodem Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie*

Oprócz uprawnień ściśle związanych z podstawowymi czynnościami zawodowymi, warto wskazać również takie kwalifikacje i certyfikaty, które – choć nie są wymagane do realizacji standardowych zadań montera – mogą znacząco poszerzyć jego możliwości zawodowe. Uprawnienia te sprzyjają rozwojowi umiejętności wspomagających (np. organizacyjnych, komunikacyjnych, mobilnościowych), zwiększają zdolność adaptacji do zmieniających się warunków pracy oraz ułatwiają podjęcie bardziej samodzielnych i odpowiedzialnych ról zawodowych. W poniższej tabeli zaprezentowano zestawienie rekomendowanych uprawnień pośrednio powiązanych z omawianym zawodem.

Tabela 5. Propozycje dodatkowych uprawnień pośrednio powiązanych z zawodem montera zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie

Nazwa uprawnienia / certyfikatu	Opis zastosowania
Certyfikat operatora rusztowań jezdnych i stacjonarnych	Umożliwia legalne użytkowanie sprzętu do pracy na wysokości – zwiększa samodzielność na placu budowy.
Prawo jazdy kat. B	Ułatwia mobilność oraz zwiększa dostępność kandydata dla pracodawców wykonujących prace w delegacjach.
Szkolenie z zakresu pomiarów i niwelacji (lasery budowlane)	Pozwala na samodzielne wykonywanie dokładnych prac montażowych zgodnie z poziomami i osiami.
Kurs podstaw komunikacji z klientem / pracy z klientem indywidualnym	Przydatny w zleceniach prywatnych, w pracy w mieszkaniach i domach – rozwija umiejętność interpretacji oczekiwań klienta.

Szkolenie z podstaw organizacji robót budowlanych	Przygotowuje do roli lidera ekipy lub podwykonawcy – element zarządzania małym zespołem pracowników.
---	--

Podsumowanie

W przypadku zawodu monter zabudowy i robót wykończeniowych, dodatkowe uprawnienia zawodowe pełnią funkcję potwierdzenia specjalizacji, przygotowania do pracy zgodnie z wymaganiami producentów systemów budowlanych oraz adaptacji do realnych warunków pracy na placach budowy. Ich zdobycie już na etapie edukacji szkolnej lub tuż po jej zakończeniu stanowi istotne wsparcie dla procesu wejścia absolwenta na rynek pracy, a także umożliwia płynne przejście do bardziej zaawansowanych ról zawodowych.

2.2.3. Technik aranżacji wnętrz

Technik aranżacji wnętrz to zawód łączący umiejętności techniczne, artystyczne i projektowe. Absolwent tego kierunku powinien być przygotowany do opracowywania projektów koncepcyjnych, funkcjonalnych i estetycznych przestrzeni wewnętrznych, z uwzględnieniem ergonomii, stylu, dostępności materiałów oraz oczekiwań klienta. W pracy technika aranżacji wnętrz coraz większe znaczenie zyskują kompetencje cyfrowe, znajomość specjalistycznego oprogramowania oraz zdolność współpracy z wykonawcami i inwestorami.

W odróżnieniu od zawodów stricte wykonawczych, technik aranżacji wnętrz działa na styku projektowania i nadzoru realizacyjnego. Wymaga to nie tylko zmysłu estetycznego, ale również umiejętności przekładania wizji projektowej na dokumentację techniczną oraz komunikowania się z zespołem wykonawczym. W tym kontekście dodatkowe uprawnienia zawodowe mogą stanowić cenne rozszerzenie jego kompetencji – zarówno w zakresie narzędzi cyfrowych, jak i znajomości materiałów, technologii oraz procedur wykonawczych.

W poniższym zestawieniu zaprezentowano propozycje uprawnień:

- **bezpośrednio powiązanych** – niezbędnych w realizacji typowych zadań projektowo-wykonawczych technika aranżacji wnętrz,
- **pośrednio powiązanych** – przydatnych w kontekście specjalizacji, rozwoju zawodowego oraz wszechstronnej obsługi klientów indywidualnych i instytucjonalnych.

*Propozycje dodatkowych uprawnień **bezpośrednio** powiązanych z zawodem Technik aranżacji wnętrz*

Zawód technika aranżacji wnętrz wymaga od absolwenta umiejętności łączenia kompetencji projektowych, estetycznych i technicznych w celu tworzenia funkcjonalnych oraz atrakcyjnych przestrzeni użytkowych. Współczesny rynek usług aranżacyjnych coraz częściej oczekuje od specjalistów nie tylko kreatywności i wyczucia estetyki, lecz także biegłości w posługiwaniu się oprogramowaniem projektowym, znajomości dokumentacji technicznej oraz orientacji w normach ergonomii i dostępności. W związku z tym szczególnego znaczenia nabierają dodatkowe uprawnienia i certyfikaty, które bezpośrednio wspierają realizację codziennych zadań zawodowych projektanta wnętrz, a także podnoszą jego konkurencyjność na rynku pracy. Poniżej zaprezentowano zestawienie rekomendowanych uprawnień, których uzyskanie może być wartościowym uzupełnieniem ścieżki edukacyjnej w tym zawodzie.

Tabela 6. Propozycje dodatkowych uprawnień bezpośrednio powiązanych z zawodem technika aranżacji wnętrz

Nazwa uprawnienia / certyfikatu	Opis zastosowania
Certyfikat użytkownika programu do projektowania wnętrz (np. SketchUp, Archicad, AutoCAD, pCon.planner)	Niezbędny do tworzenia wizualizacji, rysunków technicznych i komunikacji z wykonawcami.
Szkolenie z dokumentacji wykonawczej i rysunku technicznego	Umożliwia precyzyjne przygotowanie rysunków dla branżystów (elektryków, hydraulików, stolarzy).
Kurs z zakresu doboru materiałów wykończeniowych i systemów dekoracyjnych	Poszerza wiedzę o nowoczesnych rozwiązaniach produktowych – przydatne w pracy z klientem.
Szkolenie z podstaw kosztorysowania projektów wnętrz	Umożliwia szacowanie budżetów inwestycji i dobór rozwiązań zgodnych z możliwościami finansowymi klienta.
Certyfikat ze znajomości norm dostępności i ergonomii przestrzeni	Istotny przy projektowaniu wnętrz użyteczności publicznej lub dostosowanych dla osób z niepełnosprawnościami.

*Propozycje dodatkowych uprawnień **pośrednio** powiązanych z zawodem Technik aranżacji wnętrz*

W kontekście zróżnicowanych ról zawodowych, jakie może pełnić technik aranżacji wnętrz, istotne staje się nie tylko wyposażenie go w kompetencje projektowe i techniczne, lecz również rozwój umiejętności uzupełniających, które wzmacniają jego efektywność, profesjonalizm oraz zdolność adaptacji do wymagań klientów i złożonych procesów

inwestycyjnych. Pośrednio powiązane uprawnienia, choć nie są wymagane bezpośrednio przy realizacji projektów aranżacyjnych, odgrywają ważną rolę w poszerzaniu możliwości zawodowych absolwenta – zarówno w zakresie komunikacji i zarządzania projektami, jak i zrównoważonego projektowania czy dokumentowania efektów pracy. Poniższe zestawienie przedstawia rekomendowane szkolenia i certyfikaty, które mogą stanowić cenne uzupełnienie ścieżki edukacyjno-zawodowej w omawianym zawodzie.

Tabela 7. Propozycje dodatkowych uprawnień **pośrednio** powiązanych z zawodem technika aranżacji wnętrz

Nazwa uprawnienia / certyfikatu	Opis zastosowania
Kurs podstaw projektowania oświetlenia wewnętrznego	Pozwala na świadome komponowanie światła w przestrzeni – zarówno funkcjonalnego, jak i dekoracyjnego.
Szkolenie z zasad home stagingu	Przydatne przy aranżacji wnętrz pod wynajem lub sprzedaż – rozwija kompetencje rynkowe.
Kurs z zakresu komunikacji z klientem i zarządzania projektem	Ułatwia prowadzenie zleceń kompleksowych i efektywną współpracę z wykonawcami.
Certyfikat z podstaw fotografii wnętrz	Umożliwia dokumentowanie realizacji oraz tworzenie portfolio – ważne narzędzie w promocji usług.
Szkolenie z ekologicznych i zrównoważonych rozwiązań w aranżacji	Rozwija wiedzę w obszarze odpowiedzialnego projektowania – zgodnego z trendami ESG i wymaganiami inwestorów publicznych.

Podsumowanie

Zawód technika aranżacji wnętrz, jako profesja interdyscyplinarna, wymaga stałego aktualizowania wiedzy oraz rozwijania kompetencji praktycznych. Proponowane uprawnienia – zarówno bezpośrednio związane z realizacją zadań projektowo-wykonawczych, jak i pośrednio wspierające rozwój zawodowy – umożliwiają lepsze przygotowanie absolwentów do pracy w zespole projektowym, prowadzenia własnej działalności lub współpracy z klientami indywidualnymi. Ich włączenie do oferty edukacyjnej szkół może znacząco podnieść jakość kształcenia oraz skuteczność wejścia uczniów na rynek pracy.

3. Bariery i wyzwania związane z wdrażaniem dodatkowych uprawnień

Pomimo rosnącego zainteresowania rozwijaniem dodatkowych uprawnień zawodowych w szkolnictwie branżowym oraz ich istotnej roli w dostosowaniu kompetencji absolwentów do potrzeb rynku pracy, wdrażanie takich form kształcenia napotyka na szereg barier i ograniczeń. Analiza tych wyzwań ma kluczowe znaczenie dla zrozumienia, dlaczego pomimo pozytywnych przesłanek systemowych i rynkowych, skala faktycznej realizacji szkoleń certyfikujących oraz egzaminów uprawniających w szkołach zawodowych wciąż pozostaje ograniczona.

W niniejszym rozdziale przedstawiono główne typy barier, które zostały zidentyfikowane na podstawie przeglądu literatury, doświadczeń szkół oraz wyników konsultacji środowiskowych. Podrozdział **3.1** omawia przeszkody natury formalnoprawnej i systemowej, w tym brak spójnych regulacji ułatwiających integrację uprawnień z podstawą programową.

W części **3.2** zanalizowano problemy organizacyjne i logistyczne napotykane przez szkoły, zwłaszcza w zakresie planowania i realizacji zajęć pozalekcyjnych oraz współpracy z partnerami branżowymi.

Podrozdział **3.3** porusza kwestię ograniczeń kadrowych, w tym niedoboru wykwalifikowanych trenerów posiadających uprawnienia do prowadzenia szkoleń i egzaminowania.

W części **3.4** opisano problematykę kosztów – zarówno dla szkół, jak i uczniów – które często stanowią istotną barierę w dostępie do certyfikacji.

Ostatni podrozdział, **3.5**, skupia się na barierach informacyjnych, związanych z niską świadomością uczniów i ich rodziców na temat korzyści płynących z uzyskiwania dodatkowych uprawnień.

Uwzględnienie tych aspektów pozwala na pełniejsze zrozumienie kontekstu funkcjonowania dodatkowych uprawnień zawodowych w systemie edukacji i stanowi niezbędny punkt wyjścia do formułowania rekomendacji praktycznych i systemowych, które zostaną zaprezentowane w kolejnych częściach opracowania.

3.1. Bariery formalnoprawne i systemowe

Jednym z kluczowych ograniczeń w skutecznym wdrażaniu dodatkowych uprawnień zawodowych w szkolnictwie branżowym są bariery formalnoprawne i systemowe. Choć w

dokumentach strategicznych, takich jak *European Skills Agenda* (European Commission, 2020)¹¹ oraz *Council Recommendation on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience* (Council of the European Union, 2020)¹², wyraźnie podkreśla się potrzebę większej elastyczności i responsywności systemów edukacyjnych względem rynku pracy, to krajowe regulacje często nie nadążają za tymi postulowanymi kierunkami zmian.

W polskim systemie oświaty **dodatkowe uprawnienia nie są formalnie zintegrowane z podstawą programową kształcenia zawodowego ani z ramowymi planami nauczania**. Brakuje również rozwiązań prawnych, które umożliwiłyby systemowe uwzględnianie certyfikacji zewnętrznej (np. SEP, UDT, produktowej) jako elementu obowiązkowego lub alternatywnego wobec wybranych treści programowych. Taka sytuacja powoduje, że szkoły, które chcą wdrażać uprawnienia zawodowe, zmuszone są do działania w formule projektowej, pozalekcyjnej lub we współpracy z podmiotami zewnętrznymi, co wiąże się z dodatkowymi wymaganiami formalnymi i organizacyjnymi.

Utrudnieniem pozostaje także **brak jednolitego katalogu lub rejestru dodatkowych uprawnień zawodowych** możliwych do uzyskania w ramach systemu edukacji, co sprawia, że szkoły działają w dużym rozproszeniu informacyjnym i muszą samodzielnie identyfikować dostępne formy certyfikacji. Brak instytucjonalnych mechanizmów włączania uprawnień zawodowych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) również stanowi barierę ograniczającą ich rozpoznawalność oraz finansowanie ze środków publicznych.

Systemowe utrudnienia dotyczą ponadto statusu prawnego ucznia w kontekście przepisów o szkoleniach i egzaminach zewnętrznych – np. wymogu pełnoletniości, BHP, czy regulacji dotyczących uprawnień energetycznych. W efekcie, nawet jeśli szkoła dysponuje zasobami i partnerstwami do realizacji dodatkowych szkoleń, część uczniów nie może formalnie przystąpić do egzaminu przed zakończeniem kształcenia.

Podsumowanie:

Zidentyfikowane bariery formalnoprawne i systemowe:

- brak integracji dodatkowych uprawnień z podstawą programową i ramowymi planami nauczania;

¹¹ European Commission. (2020). *European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience*. Publications Office of the European Union.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

¹² Council of the European Union. (2020). *Council Recommendation of 24 November 2020 on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience* (2020/C 417/01). *Official Journal of the European Union*, C 417, 1–16. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32020H1202%2801%29>

- niedostateczne regulacje umożliwiające uznawalność zewnętrznych certyfikatów w systemie edukacyjnym;
- brak oficjalnego wykazu rekomendowanych uprawnień i instytucji certyfikujących;
- nieczytelne procedury włączania uprawnień do ZSK;
- ograniczenia wiekowe i formalne w dopuszczeniu uczniów do szkoleń i egzaminów (np. SEP).

Rekomendacje działań naprawczych:

- stworzenie ogólnopolskiego katalogu dodatkowych uprawnień możliwych do realizacji w szkołach branżowych;
- nowelizacja przepisów umożliwiająca integrację certyfikatów z podstawą programową (np. jako treści uzupełniające);
- uproszczenie procedur uznawania kwalifikacji w ZSK i ich finansowania z funduszy publicznych;
- zmiany legislacyjne dotyczące udziału niepełnoletnich uczniów w szkoleniach zewnętrznych;
- stworzenie ramowej polityki państwowej wspierającej certyfikację uczniów w obszarach branżowych.

3.2. Bariery organizacyjne i logistyczne w szkołach

Wdrażanie dodatkowych uprawnień zawodowych w szkołach branżowych napotyka również szereg trudności o charakterze organizacyjnym i logistycznym. Nawet w sytuacji istnienia motywacji po stronie kadry pedagogicznej oraz zainteresowania ze strony uczniów, ograniczenia zasobów i harmonogramów szkolnych mogą znacząco utrudniać realizację dodatkowych kursów, szkoleń i egzaminów certyfikacyjnych.

Jednym z podstawowych wyzwań pozostaje **niedostosowanie planów lekcji do prowadzenia dodatkowych zajęć pozalekcyjnych**. W szkołach zawodowych, zwłaszcza technikach, program nauczania jest silnie zinstytucjonalizowany i złożony, co ogranicza elastyczność w planowaniu dodatkowych form kształcenia. Dodatkowo, trudności w pozyskaniu sal, sprzętu lub terminów poza godzinami lekcyjnymi (np. popołudniami, w weekendy) zmniejszają szanse na efektywne wdrożenie szkoleń uprawniających.

Istotnym problemem jest także **brak stabilnych mechanizmów organizowania współpracy z podmiotami zewnętrznymi** – takimi jak stowarzyszenia branżowe, producenci materiałów budowlanych czy akredytowane ośrodki egzaminacyjne. Szkoły często nie posiadają procedur

zakupowych, umownych lub logistycznych, które pozwalałyby sprawnie zlecać usługi szkoleniowe i egzaminacyjne. Współpraca taka bywa dodatkowo utrudniona przez różnice kalendarzowe (rok szkolny vs. rytm pracy rynkowej) oraz ograniczenia lokalowe (np. brak dostępu do odpowiednich stanowisk warsztatowych w szkole).

Kolejną przeszkodą jest rozproszenie inicjatyw – wdrażanie uprawnień często zależy od zaangażowania pojedynczych nauczycieli, brakuje natomiast zinstytucjonalizowanych procedur i koordynacji działań na poziomie szkoły jako całości. To powoduje niską powtarzalność i trwałość takich inicjatyw oraz trudności w ich upowszechnianiu.

Dodatkowym aspektem logistycznym są **problemy z organizacją dojazdów uczniów do miejsc realizacji szkoleń poza szkołą** (np. do firm, ośrodków certyfikujących), a także z zapewnieniem odpowiednich materiałów, odzieży roboczej, ubezpieczeń czy zgód rodziców – co bywa szczególnie wymagające w przypadku uczniów niepełnoletnich.

Podsumowanie:

Zidentyfikowane bariery organizacyjne i logistyczne:

- brak elastyczności w planowaniu zajęć pozalekcyjnych z uwagi na obciążenie podstawą programową,
- niedostateczne zasoby lokalowe, sprzętowe i kadrowe do prowadzenia szkoleń w szkole,
- trudności we współpracy z zewnętrznymi podmiotami szkolącymi i certyfikującymi,
- brak zinstytucjonalizowanych procedur i koordynacji działań w zakresie wdrażania uprawnień,
- problemy logistyczne z dojazdami, organizacją materiałów i zapewnieniem warunków BHP.

Rekomendacje działań naprawczych:

- wprowadzenie elastycznych modeli organizacyjnych (np. tygodnie projektowe, semestry modułowe) umożliwiających realizację szkoleń certyfikacyjnych,
- rozwój infrastruktury szkolnej (warsztaty, pracownie branżowe) oraz zakup niezbędnych narzędzi i materiałów,
- opracowanie wzorcowych procedur współpracy szkół z instytucjami branżowymi i egzaminacyjnymi,
- powołanie szkolnych koordynatorów ds. certyfikacji i uprawnień zawodowych,
- wsparcie organizacyjne w zakresie transportu uczniów, ubezpieczeń, zgód rodzicielskich i materiałów ochronnych.

3.3. Ograniczenia kadrowe i brak dostępu do trenerów z uprawnieniami

Jednym z najistotniejszych czynników ograniczających możliwość wdrażania dodatkowych uprawnień zawodowych w szkołach branżowych jest **niedobór kadry dydaktycznej posiadającej odpowiednie kwalifikacje do prowadzenia specjalistycznych szkoleń oraz uprawnień egzaminacyjnych**. Problem ten występuje zarówno w kontekście nauczycieli zatrudnionych w szkołach, jak i dostępności zewnętrznych ekspertów branżowych gotowych do współpracy z placówkami edukacyjnymi.

W wielu przypadkach nauczyciele kształcenia zawodowego posiadają przygotowanie pedagogiczne i doświadczenie praktyczne, jednak nie dysponują aktualnymi certyfikatami branżowymi, wymaganymi do prowadzenia zajęć zakończonych egzaminem zewnętrznym (np. SEP, UDT, certyfikaty produktowe). Oznacza to, że szkoły muszą polegać na współpracy z trenerami z firm zewnętrznych lub ośrodków szkoleniowych, co generuje dodatkowe koszty i wymaga skomplikowanych procedur organizacyjnych.

Z drugiej strony, **wielu specjalistów branżowych nie posiada przygotowania dydaktycznego ani doświadczenia w pracy z młodzieżą**, co może utrudniać skuteczne prowadzenie zajęć w kontekście szkolnym. Brakuje także systemowych zachęt do podejmowania przez ekspertów roli wykładowców lub instruktorów w szkołach branżowych, a istniejące mechanizmy wynagradzania nie są konkurencyjne względem stawek rynkowych.

Szkoły niejednokrotnie zmagają się również z **trudnością w identyfikacji odpowiednich osób – brak jest krajowej bazy trenerów lub platformy pośrednictwa, która umożliwiałaby szybkie znalezienie partnera szkoleniowego w konkretnym zakresie uprawnień**. Sytuację dodatkowo komplikuje fakt, że wiele certyfikatów może być nadawanych wyłącznie przez autoryzowanych przedstawicieli producentów lub instytucje branżowe zlokalizowane poza regionem, co utrudnia organizację szkoleń lokalnie.

Podsumowanie:

Zidentyfikowane bariery kadrowe:

- brak wśród nauczycieli zawodów formalnych uprawnień trenerskich i egzaminacyjnych,
- niedobór zewnętrznych trenerów gotowych do współpracy z placówkami edukacyjnymi,
- brak przygotowania dydaktycznego wśród specjalistów branżowych,

- niewystarczające systemowe zachęty do podejmowania pracy edukacyjnej przez ekspertów technicznych,
- brak centralnej bazy trenerów i ośrodków uprawnionych do prowadzenia szkoleń.

Rekomendacje działań naprawczych:

- uruchomienie programów dofinansowania dla nauczycieli szkół branżowych zdobywających uprawnienia trenerskie i egzaminacyjne,
- opracowanie ścieżek doskonalenia zawodowego łączących kompetencje branżowe z dydaktycznymi,
- stworzenie krajowej bazy certyfikowanych trenerów dostępnych dla szkół,
- wdrożenie systemu grantów motywujących ekspertów branżowych do angażowania się w edukację,
- rozwój partnerstw szkół z lokalnymi firmami i producentami jako źródłem kadry szkoleniowej.

3.4. Koszty egzaminów i szkoleń

Koszty związane z uzyskaniem dodatkowych uprawnień zawodowych stanowią jedną z najczęściej wskazywanych barier utrudniających ich wdrażanie w szkołach branżowych. Problem ten dotyczy zarówno szkół jako instytucji planujących ofertę edukacyjną, jak i samych uczniów oraz ich rodzin, którzy często nie są w stanie samodzielnie pokryć opłat związanych z kursami, materiałami dydaktycznymi oraz egzaminami certyfikującymi.

W odróżnieniu od kwalifikacji zawodowych realizowanych w ramach podstawy programowej, dodatkowe uprawnienia zwykle nie są objęte finansowaniem systemowym. Oznacza to, że koszty udziału w szkoleniu, wynagrodzenia trenerów, wynajmu infrastruktury oraz organizacji egzaminu muszą być pokrywane ze środków własnych szkoły, projektów zewnętrznych lub – najczęściej – przez samych uczniów. W przypadku certyfikatów wydawanych przez organizacje branżowe lub producentów systemów technologicznych (np. Knauf, Rigips, UDT, SEP), koszty jednostkowe mogą być istotne, szczególnie w przeliczeniu na całą klasę lub grupę szkoleniową. Dodatkowym obciążeniem finansowym są wydatki związane z logistyką – dojazdem do ośrodków szkoleniowych, zakwaterowaniem, ubezpieczeniem uczniów, a także zakupem materiałów eksploatacyjnych i odzieży roboczej. Dla wielu rodzin uczniów techników i szkół branżowych I stopnia, zwłaszcza w mniejszych ośrodkach, są to kwoty przekraczające możliwości budżetowe.

Brak jasnych i trwałych źródeł współfinansowania takich inicjatyw sprawia, że szkoły nie mogą planować szkoleń z wyprzedzeniem ani tworzyć stabilnej oferty. Pomimo dostępności niektórych funduszy europejskich lub krajowych (np. Krajowy Fundusz Szkoleniowy, środki rezerwy oświatowej, programy lokalne), dostęp do nich wymaga czasochłonnych procedur i nie zawsze jest możliwy w skali mikroprzedsięwzięć edukacyjnych.

Podsumowanie:

Zidentyfikowane bariery kosztowe:

- brak systemowego finansowania szkoleń i egzaminów uprawniających,
- wysokie koszty jednostkowe kursów i certyfikacji,
- brak wsparcia dla uczniów pochodzących z rodzin o niższym statusie ekonomicznym,
- dodatkowe koszty logistyczne (dojazdy, ubezpieczenia, materiały),
- trudności w pozyskiwaniu środków zewnętrznych i brak trwałych mechanizmów współfinansowania.

Rekomendacje działań naprawczych:

- stworzenie mechanizmu dofinansowania certyfikacji dla uczniów szkół branżowych ze środków publicznych (np. fundusz celowy, vouchery edukacyjne),
- ujęcie kosztów uprawnień w budżetach szkół w ramach subwencji oświatowej lub grantów resortowych,
- uproszczenie procedur aplikacyjnych do funduszy (np. KFS, FERS) na poziomie szkół,
- tworzenie partnerstw z producentami i firmami oferującymi bezpłatne lub częściowo refundowane szkolenia,
- promocja stypendiów celowych lub bonów edukacyjnych na szkolenia branżowe.

3.5. Niska świadomość uczniów i rodziców dotycząca znaczenia certyfikacji

Jedną z mniej oczywistych, lecz istotnych barier w upowszechnianiu dodatkowych uprawnień zawodowych wśród uczniów szkół branżowych i techników jest **niski poziom wiedzy na temat ich znaczenia oraz wartości na rynku pracy**. Zarówno uczniowie, jak i ich rodzice często nie są świadomi, że formalne potwierdzenie umiejętności w postaci certyfikatu lub zaświadczenia o ukończeniu specjalistycznego kursu może istotnie zwiększyć konkurencyjność absolwenta w procesie rekrutacyjnym oraz ułatwić wejście na rynek pracy.

Wielu uczniów postrzega proces kształcenia zawodowego w sposób schematyczny, utożsamiając go wyłącznie z realizacją podstawy programowej i uzyskaniem dyplomu

zawodowego. W tym kontekście dodatkowe szkolenia lub egzaminy zewnętrzne jawią się jako opcjonalne, a niekiedy zbędne obciążenie. Podobna postawa bywa wzmacniana przez rodziców, którzy nie zawsze dysponują wiedzą o zmieniających się realiach rynku pracy, a decyzje edukacyjne ich dzieci opierają często na własnych, przestarzałych doświadczeniach. Brak rozpoznawalnych i dostępnych źródeł informacji o tym, które certyfikaty są wartościowe, jakie kompetencje potwierdzają oraz w jakich zawodach są wymagane, dodatkowo pogłębia ten problem. W szkołach nie zawsze funkcjonuje skuteczny system doradztwa zawodowego, który mógłby wspierać uczniów w planowaniu ścieżek certyfikacyjnych i uświadamianiu wartości dodanej wynikającej z posiadania dodatkowych uprawnień.

Zjawisko to wpływa negatywnie na frekwencję i zainteresowanie ofertą kursów pozalekcyjnych oraz ogranicza gotowość uczniów do ponoszenia kosztów finansowych lub organizacyjnych związanych z udziałem w szkoleniach. Zdarza się również, że uczniowie rezygnują z udziału w egzaminie mimo ukończenia szkolenia, nie dostrzegając praktycznego znaczenia zdobycia certyfikatu.

Podsumowanie:

Zidentyfikowane bariery świadomościowe:

- niedostateczna wiedza uczniów i rodziców o roli certyfikacji na rynku pracy,
- postrzeganie dodatkowych uprawnień jako zbędnego obciążenia edukacyjnego,
- brak skutecznego systemu doradztwa zawodowego promującego certyfikację,
- ograniczona dostępność wiarygodnych informacji o wartości i znaczeniu poszczególnych certyfikatów,
- niska motywacja do podejmowania dodatkowego wysiłku bez natychmiastowych korzyści.

Rekomendacje działań naprawczych:

- włączenie zagadnień związanych z certyfikacją do zajęć z doradztwa zawodowego i podstaw przedsiębiorczości,
- organizacja spotkań informacyjnych i kampanii promujących wartość dodatkowych uprawnień dla uczniów i rodziców,
- publikowanie list rekomendowanych certyfikatów dla poszczególnych zawodów w materiałach promocyjnych szkół,
- wykorzystanie przykładów absolwentów, którzy dzięki certyfikatom odnieśli sukces zawodowy,
- rozwój narzędzi cyfrowych (np. quizów, gier, symulacji) ilustrujących wpływ certyfikacji na zatrudnienie i zarobki.

3.6. Podsumowanie

Analiza barier i wyzwań związanych z implementacją dodatkowych uprawnień zawodowych w szkolnictwie branżowym unaocznia, że pomimo rosnącego zainteresowania tą formą doskonalenia kompetencji, istnieje szereg uwarunkowań utrudniających ich systemowe wdrożenie. Przeszkody te mają charakter wielowymiarowy i obejmują zarówno kwestie formalnoprawne, jak i organizacyjne, kadrowe, ekonomiczne oraz świadomościowe.

Zidentyfikowano m.in. brak jednoznacznych podstaw prawnych umożliwiających trwałe włączenie dodatkowych uprawnień do oferty edukacyjnej szkół, niedostateczne zaplecze organizacyjne i logistyczne instytucji edukacyjnych, trudności w dostępie do wykwalifikowanej kadry instruktorskiej, wysokie koszty szkoleń i egzaminów oraz ograniczoną świadomość uczniów i ich rodzin co do znaczenia certyfikacji zawodowej.

W świetle powyższego, skuteczna integracja uprawnień dodatkowych z systemem kształcenia zawodowego wymaga działań wielopłaszczyznowych, obejmujących zarówno reformy legislacyjne, jak i wsparcie instytucjonalne oraz edukacyjne. Konieczne jest również budowanie partnerstw między szkołami, pracodawcami, organizacjami branżowymi i instytucjami certyfikującymi, aby zapewnić uczniom dostęp do aktualnych, uznawanych na rynku kwalifikacji.

Podjęcie działań w tym kierunku może istotnie przyczynić się do zwiększenia atrakcyjności i skuteczności kształcenia zawodowego, a także do lepszego przygotowania młodych ludzi do dynamicznie zmieniających się warunków na rynku pracy.

4. Rola interesariuszy w kształtowaniu systemu dodatkowych uprawnień

Skuteczna implementacja dodatkowych uprawnień zawodowych w szkolnictwie branżowym nie może odbywać się w oderwaniu od potrzeb, możliwości i interesów poszczególnych grup zaangażowanych w proces edukacyjny i rynek pracy. Rola interesariuszy – rozumianych szeroko jako uczniowie, pracodawcy, szkoły, instytucje certyfikujące oraz podmioty pośredniczące, takie jak Branżowe Centra Umiejętności – staje się kluczowa dla projektowania elastycznego i responsywnego systemu kwalifikacji uzupełniających.

W niniejszym rozdziale zaprezentowano zróżnicowane perspektywy głównych aktorów uczestniczących w procesie wdrażania uprawnień dodatkowych. W podrozdziale 4.1 uwzględniono punkt widzenia uczniów i uczennic – z naciskiem na postrzegane korzyści, bariery oraz wpływ certyfikacji na planowanie ścieżek kariery.

Podrozdział 4.2 prezentuje oczekiwania pracodawców wobec absolwentów szkół branżowych, ze szczególnym uwzględnieniem znaczenia dodatkowych uprawnień w procesach rekrutacyjnych i adaptacji zawodowej.

W kolejnej części (4.3) przeanalizowano wyzwania organizacyjne i strukturalne, z jakimi mierzą się szkoły, planując i realizując działania z zakresu certyfikacji uczniów.

Podrozdział 4.4 poświęcono roli Branżowego Centrum Umiejętności jako instytucji wspierającej proces systemowego wdrażania uprawnień oraz budowania relacji z otoczeniem społeczno-gospodarczym.

Na zakończenie (4.5) omówiono potencjał współpracy z instytucjami certyfikującymi i organizacjami branżowymi, których zaangażowanie stanowi warunek konieczny dla zapewnienia jakości, uznawalności i aktualności proponowanych ścieżek kwalifikacyjnych.

Włączenie niniejszego rozdziału do opracowania ma na celu podkreślenie, że rozwój systemu uprawnień dodatkowych nie jest wyłącznie kwestią reform programowych, ale wymaga koordynacji i dialogu międzysektorowego, uwzględniającego interesy różnych grup społecznych i instytucjonalnych. Takie podejście sprzyja trwałości wprowadzanych zmian i zwiększa szanse na ich skuteczne wdrożenie w praktyce edukacyjnej.

4.1. Perspektywa ucznia i korzyści z posiadania uprawnień

Z punktu widzenia ucznia szkoły branżowej lub technikum, dodatkowe uprawnienia zawodowe stanowią nie tylko narzędzie potwierdzenia posiadanych kompetencji, ale także realny kapitał zawodowy, który może istotnie wpłynąć na przyszłość edukacyjną i zawodową. W warunkach rosnącej konkurencji na rynku pracy, posiadanie certyfikatów i zaświadczeń potwierdzających kwalifikacje ponadpodstawowe staje się wyznacznikiem aktywnej postawy, zaangażowania i gotowości do rozwoju zawodowego.

W badaniach dotyczących motywacji uczniów do podejmowania dodatkowych aktywności edukacyjnych wskazuje się, że zdobywanie uprawnień jest postrzegane jako element budowania przewagi konkurencyjnej w przyszłej karierze zawodowej. Młodzież coraz częściej dostrzega, że standardowy dyplom zawodowy, choć niezbędny, może okazać się niewystarczający w konfrontacji z wymaganiami współczesnych pracodawców, oczekujących potwierdzenia konkretnych umiejętności praktycznych, obsługi określonych systemów technologicznych czy znajomości zasad bezpieczeństwa pracy.

Korzyści wynikające z posiadania dodatkowych uprawnień można podzielić na kilka wymiarów:

- **zatrudnialność i mobilność zawodowa** – certyfikaty zwiększają szanse ucznia na zatrudnienie, zwłaszcza w sektorach wymagających udokumentowanych kwalifikacji (np. prace na wysokości, obsługa elektronarzędzi, montaż systemów);
- **pewność siebie i samoocena** – zdobycie dodatkowego uprawnienia wpływa pozytywnie na poczucie sprawczości, co sprzyja dalszej aktywności edukacyjnej;
- **Dostęp do lepiej płatnych i bardziej odpowiedzialnych stanowisk** – certyfikacja otwiera drogę do zleceń specjalistycznych i stanowisk nadzorczych (np. lider brygady).
- **elastyczność i odporność na zmiany rynkowe** – dodatkowe kwalifikacje umożliwiają szybszą adaptację do zmieniających się technologii i wymagań pracodawców;
- **możliwość prowadzenia działalności gospodarczej** – niektóre uprawnienia są warunkiem koniecznym do samodzielnego świadczenia usług (np. SEP, tynki maszynowe, systemy suchej zabudowy).

Warto również zaznaczyć, że zdobywanie certyfikatów i uprawnień może kształtować u młodych ludzi postawę uczenia się przez całe życie (lifelong learning), wzmacniając ich przygotowanie do ciągłego doskonalenia zawodowego i edukacyjnego – kluczowego w kontekście transformacji cyfrowej, ekologicznej i demograficznej.

Z perspektywy ucznia – szczególnie tego, który planuje szybkie wejście na rynek pracy po ukończeniu szkoły – system dostępnych, jasno opisanych i możliwych do zdobycia w trakcie nauki uprawnień dodatkowych jest istotnym wsparciem w procesie budowania tożsamości zawodowej oraz świadomego kształtowania swojej kariery.

4.2. Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów

Współczesny rynek pracy w sektorze budownictwa, w tym szczególnie w obszarze robót wykończeniowych, cechuje się wysokim stopniem specjalizacji oraz rosnącym zapotrzebowaniem na pracowników posiadających konkretne, potwierdzone kompetencje. W oczach pracodawców ukończenie szkoły branżowej lub technikum stanowi punkt wyjścia, lecz nie gwarantuje automatycznie gotowości absolwenta do samodzielnego wykonywania zadań zawodowych. Coraz częściej poszukiwani są kandydaci, którzy oprócz dyplomu zawodowego posiadają również **dodatkowe uprawnienia** świadczące o ich praktycznej biegłości, znajomości aktualnych technologii oraz umiejętności pracy zgodnie z wymogami prawa i norm branżowych.

Analiza ogłoszeń rekrutacyjnych oraz wyniki badań rynku wskazują, że pracodawcy zwracają szczególną uwagę na następujące aspekty kwalifikacyjne kandydatów:

- **posiadanie certyfikatów i uprawnień** – szczególnie cenione są uprawnienia SEP G1 (eksploatacja), certyfikaty montażysty suchej zabudowy, przeszkolenia z zakresu BHP (zwłaszcza dotyczące prac na wysokości) oraz potwierdzone umiejętności obsługi elektronarzędzi i maszyn budowlanych;
- **gotowość do pracy zgodnie z systemami markowymi i produktowymi** – pracodawcy oczekują znajomości konkretnych technologii (np. Knauf, Rigips, Baumit), co wymaga wcześniejszego przeszkolenia;
- **Umiejętność pracy zespołowej i organizacji pracy własnej**: kandydaci z dodatkowymi kursami z zakresu organizacji robót, komunikacji z klientem czy zarządzania zespołem są lepiej oceniani w kontekście pracy brygadowej i realizacji zleceń inwestorskich.
- **elastyczność i mobilność** – mile widziane są uprawnienia umożliwiające pracę w różnych lokalizacjach i warunkach (np. prawo jazdy kat. B, uprawnienia na rusztowania).

Wymagania te wynikają nie tylko z chęci obniżenia kosztów wdrożenia nowych pracowników, ale również z konieczności spełnienia norm prawnych i jakościowych w procesie realizacji

inwestycji budowlanych – zwłaszcza w projektach finansowanych ze środków publicznych lub objętych nadzorem technicznym.

Warto również podkreślić, że pracodawcy doceniają **proaktywność absolwentów**, przejawiającą się w samodzielnym zdobywaniu kwalifikacji i uczestnictwie w szkoleniach branżowych. Takie podejście świadczy o gotowości do rozwoju i dostosowania się do zmieniających się realiów zawodowych, co jest szczególnie ważne w branży, która dynamicznie adaptuje nowe technologie, materiały oraz standardy wykończeniowe.

W związku z powyższym, systemowe wspieranie uczniów w zdobywaniu dodatkowych uprawnień jeszcze na etapie edukacji szkolnej może znacząco zwiększyć ich atrakcyjność w oczach pracodawców oraz ułatwić płynne przejście z edukacji do zatrudnienia.

4.3. Wyzwania organizacyjne po stronie szkół

Włączenie dodatkowych uprawnień zawodowych do oferty edukacyjnej szkół branżowych i techników wiąże się z szeregiem wyzwań natury organizacyjnej, które mają istotny wpływ na realne możliwości ich wdrażania. Choć idea rozszerzania kompetencji uczniów o certyfikaty branżowe i produktowe spotyka się z pozytywnym odbiorem zarówno ze strony nauczycieli, jak i środowiska gospodarczego, to jej realizacja w praktyce wymaga odpowiednich warunków instytucjonalnych, zasobów oraz elastyczności organizacyjnej.

Jednym z kluczowych problemów jest **brak ram formalnych umożliwiających systemowe włączenie certyfikacji do procesu kształcenia**. Choć prawo oświatowe dopuszcza realizację zajęć dodatkowych w porozumieniu z pracodawcami, to często brakuje przejrzystych procedur, jak formalnie ująć tego typu działania w arkuszu organizacyjnym szkoły. W rezultacie wiele inicjatyw ma charakter incydentalny i zależy od zaangażowania poszczególnych nauczycieli lub partnerów zewnętrznych.

Istotnym ograniczeniem pozostaje również **niewystarczająca liczba godzin dydaktycznych**, które mogłyby zostać przeznaczone na szkolenia certyfikujące. W zatwierdzonych podstawach programowych i ramowych planach nauczania czas przeznaczony na zajęcia praktyczne jest ograniczony, a jego przeorganizowanie w kierunku zdobywania uprawnień często wymaga kompromisów w realizacji innych treści programowych.

Kolejnym wyzwaniem jest **konieczność zapewnienia odpowiedniej infrastruktury** – część certyfikowanych szkoleń wymaga specjalistycznych stanowisk, sprzętu, materiałów lub oprogramowania (np. systemów CAD, elektronarzędzi, urządzeń do montażu suchej

zabudowy). W wielu szkołach nie ma możliwości ich samodzielnego zakupu ani dostosowania sal lekcyjnych do wymogów instytucji certyfikujących.

Równie istotny jest **aspekt harmonogramowy** – wiele szkoleń organizowanych przez zewnętrzne podmioty odbywa się w godzinach kolidujących z planem zajęć szkolnych, co ogranicza możliwości udziału uczniów bez ponoszenia strat w realizacji podstawy programowej.

Wyzwania te można uporządkować następująco:

Zidentyfikowane wyzwania:

- brak procedur formalnego włączania certyfikacji do oferty edukacyjnej szkoły;
- ograniczenia wynikające z ramowych planów nauczania;
- niewystarczające zasoby infrastrukturalne i lokalowe;
- trudności w synchronizacji szkoleń z kalendarzem roku szkolnego;
- uzależnienie działań od doraźnych partnerstw i projektów.

Rekomendacje:

- ustanowienie elastycznych ram organizacyjnych w szkołach umożliwiających integrowanie szkoleń certyfikacyjnych z planem nauczania;
- rozwój współpracy z Branżowymi Centrami Umiejętności i instytucjami branżowymi dysponującymi odpowiednim zapleczem szkoleniowym;
- stworzenie funduszu wsparcia dla szkół realizujących certyfikację uczniów;
- opromowanie dobrych praktyk organizacyjnych poprzez sieci współpracy i wymiany doświadczeń między szkołami.

Wyzwania te wskazują, że pomimo dużego potencjału edukacyjnego i rynkowego dodatkowych uprawnień zawodowych, ich efektywne wdrożenie wymaga nie tylko zasobów materialnych, lecz także zmian proceduralnych i systemowego wsparcia organizacyjnego.

4.4. Rola Branżowego Centrum Umiejętności (BCU) jako katalizatora zmian

Branżowe Centrum Umiejętności (BCU), jako nowy typ instytucji w systemie edukacji i rynku pracy, odgrywa istotną rolę w transformacji kształcenia zawodowego oraz w tworzeniu pomostu pomiędzy edukacją formalną a wymaganiami współczesnej gospodarki. W kontekście wdrażania i upowszechniania dodatkowych uprawnień zawodowych BCU pełni funkcję **katalizatora zmian systemowych**, inicjującego i wspierającego działania mające na celu profesjonalizację i uelastycznienie ścieżek edukacyjno-zawodowych uczniów szkół branżowych i techników.

Centra te, dzięki swojej infrastrukturze, potencjałowi eksperckiemu oraz sieci powiązań z pracodawcami i instytucjami certyfikującymi, tworzą warunki do prowadzenia **wysokiej jakości szkoleń i egzaminów**, które są zgodne z aktualnymi standardami branżowymi. Umożliwiają również testowanie i wdrażanie innowacyjnych rozwiązań dydaktycznych, w tym kształcenia modułowego oraz mikropoświadczeń kompetencji, stanowiących istotny komponent edukacji zawodowej przyszłości.

BCU mogą pełnić kluczowe funkcje w zakresie:

- **organizacji certyfikowanych szkoleń** dla uczniów i nauczycieli, w tym w formie zajęć pozalekcyjnych, wakacyjnych lub weekendowych;
- **wspierania szkół** w zakresie merytorycznym i organizacyjnym przy wdrażaniu dodatkowych uprawnień zawodowych;
- **budowania partnerstw z pracodawcami i instytucjami certyfikującymi**, co pozwala na uzgadnianie realnych potrzeb kwalifikacyjnych i dopasowywanie oferty do lokalnego rynku pracy;
- **rozwoju zasobów kadrowych**, m.in. poprzez tworzenie banków trenerów i ekspertów branżowych;
- **upowszechniania wiedzy i dobrych praktyk**, w tym organizacji wydarzeń edukacyjnych, seminariów oraz publikacji branżowych.

W perspektywie długofalowej rola BCU jako instytucji wspierającej zdobywanie dodatkowych uprawnień zawodowych może przyczynić się do **systemowej zmiany modelu kształcenia zawodowego**, w którym certyfikacja kompetencji stanie się standardowym elementem ścieżki edukacyjnej ucznia – obok egzaminu zawodowego.

Jednocześnie BCU może stanowić **centrum integrujące interesariuszy**, w tym szkoły, pracodawców, izby rzemieślnicze i sektorowe organizacje branżowe, wokół wspólnego celu, jakim jest rozwój nowoczesnych, praktycznych i uznawalnych ścieżek kwalifikacyjnych. Dzięki takiemu podejściu możliwe jest nie tylko podniesienie jakości kształcenia, ale i zwiększenie konkurencyjności absolwentów szkół branżowych na rynku pracy.

4.5. Możliwości współpracy z instytucjami certyfikującymi i branżowymi

Rozwój systemu dodatkowych uprawnień zawodowych w szkolnictwie branżowym wymaga ścisłej współpracy ze środowiskami zewnętrznymi, w szczególności z instytucjami certyfikującymi oraz organizacjami branżowymi. To właśnie te podmioty dysponują ekspercką wiedzą, aktualnymi standardami kompetencyjnymi oraz infrastrukturą umożliwiającą

organizację szkoleń i egzaminów zgodnych z wymaganiami rynku pracy. Szkoły zawodowe, technika i Branżowe Centra Umiejętności powinny zatem traktować współpracę z nimi jako kluczowy element budowania atrakcyjnej i skutecznej oferty edukacyjnej.

Instytucje certyfikujące – takie jak np. Stowarzyszenie Elektryków Polskich (SEP), Urząd Dozoru Technicznego (UDT), Polska Izba Inżynierów Budownictwa, TÜV Rheinland, czy sektorowe organizacje producentów materiałów budowlanych (np. Knauf, Atlas, Rigips) – posiadają autorytet i rozpoznawalność w środowisku pracodawców, co znacząco zwiększa wartość rynkową wydawanych przez nie dokumentów. Dzięki formalnemu potwierdzeniu kompetencji, uczniowie uzyskują przewagę konkurencyjną już na etapie rekrutacji do pierwszej pracy.

Możliwości współpracy obejmują różne formy zaangażowania, m.in.:

- organizację certyfikowanych szkoleń i egzaminów na terenie szkoły lub w ośrodkach partnerskich,
- wspólne opracowywanie treści szkoleniowych i materiałów dydaktycznych,
- udział ekspertów branżowych w projektowaniu ścieżek certyfikacyjnych dla uczniów,
- tworzenie lokalnych konsorcjów lub porozumień edukacyjno-branżowych,
- udostępnianie infrastruktury technicznej do celów szkoleniowych i egzaminacyjnych,
- wspólne organizowanie wydarzeń promujących zawody i certyfikację (np. targi edukacyjne, dni otwarte, konkursy).

Współpraca z organizacjami branżowymi i certyfikującymi pozwala także na elastyczne reagowanie na zmieniające się potrzeby gospodarki oraz szybkie wprowadzanie nowych obszarów kwalifikacyjnych, które nie są jeszcze objęte formalnymi programami nauczania. Co więcej, zapewnia realną możliwość **przekraczania barier systemowych**, z którymi same szkoły nie są w stanie poradzić sobie w pojedynkę – zwłaszcza w zakresie kadry, sprzętu czy legalności nadawania uprawnień.

Podsumowując, instytucje certyfikujące i branżowe nie tylko wzmacniają praktyczny wymiar kształcenia, ale pełnią również funkcję partnerów strategicznych, wspierających szkoły w realizacji misji lepszego przygotowania uczniów do rzeczywistych warunków rynku pracy. Systemowa współpraca z tymi podmiotami może stanowić fundament trwałego modelu kształcenia zawodowego opartego na wiarygodnych, rozpoznawalnych i mobilnych kwalifikacjach.

4.6. Podsumowanie

Analiza roli poszczególnych interesariuszy w procesie kształtowania systemu dodatkowych uprawnień zawodowych jednoznacznie wskazuje, że skuteczne wdrożenie tego typu rozwiązań edukacyjnych wymaga szerokiej współpracy i zaangażowania wielu podmiotów. Uczniowie, jako bezpośredni beneficjenci certyfikacji, dostrzegają w niej potencjał zwiększenia atrakcyjności na rynku pracy, jednak ich motywacja i świadomość są silnie uzależnione od jakości wsparcia informacyjnego oraz dostępności oferty w szkołach.

Z drugiej strony, **pracodawcy** sygnalizują rosnące oczekiwania wobec kandydatów, nie tylko w zakresie podstawowych umiejętności zawodowych, ale także specjalistycznych kompetencji potwierdzonych dodatkowymi dokumentami. W tej perspektywie certyfikaty funkcjonują jako narzędzie szybkiej weryfikacji przydatności pracownika do konkretnego stanowiska lub zadania.

Szkoły, jako instytucje odpowiedzialne za organizację procesu edukacyjnego, muszą mierzyć się z barierami strukturalnymi i organizacyjnymi, jednak przy odpowiednim wsparciu – szczególnie ze strony instytucji zewnętrznych – mogą stać się istotnym ogniwem w systemie uprawnień zawodowych.

Kluczową rolę w tym procesie odgrywają **Branżowe Centra Umiejętności (BCU)**, które – dzięki swojej pozycji pośrednika i integratora – są w stanie inicjować nowe formy współpracy, organizować egzaminy i szkolenia oraz rozwijać sieci powiązań z otoczeniem gospodarczym.

Wreszcie, istotnym ogniwem tego ekosystemu są **instytucje certyfikujące i organizacje branżowe**, których zaangażowanie nadaje uprawnieniom odpowiednią wagę rynkową i zapewnia ich zgodność z obowiązującymi standardami technicznymi i zawodowymi.

Zgromadzone w rozdziale treści potwierdzają, że efektywna integracja dodatkowych uprawnień z systemem kształcenia zawodowego jest możliwa jedynie przy zachowaniu spójnej, wielopodmiotowej strategii działania. To podejście sprzyja nie tylko podnoszeniu jakości i skuteczności edukacji branżowej, ale również wspiera rozwój lokalnych rynków pracy i zwiększa szanse młodych ludzi na udany start zawodowy.

5. Rekomendacje systemowe i operacyjne

Wyniki analiz przedstawionych w poprzednich rozdziałach niniejszego opracowania jednoznacznie wskazują, że pomimo rosnącego znaczenia dodatkowych uprawnień zawodowych w procesie kształcenia branżowego, ich wdrażanie napotyka na liczne bariery instytucjonalne, organizacyjne i systemowe. Zidentyfikowane wyzwania – zarówno po stronie szkół, jak i podmiotów zewnętrznych – wymagają nie tylko szerszego rozpoznania, ale przede wszystkim wypracowania praktycznych rozwiązań i propozycji usprawnień, które będą możliwe do wdrożenia w warunkach rzeczywistego funkcjonowania edukacji zawodowej.

Celem niniejszego rozdziału jest przedstawienie zestawu rekomendacji, których implementacja może istotnie przyczynić się do zwiększenia dostępności, jakości i efektywności ścieżek certyfikacji uczniów kształcących się w zawodach związanych z pracami wykończeniowymi w budownictwie. Rekomendacje te zostały sformułowane z uwzględnieniem perspektywy kluczowych interesariuszy: szkół, Branżowych Centrów Umiejętności, samorządów i organów prowadzących, pracodawców oraz decydentów odpowiedzialnych za tworzenie ram prawnych.

W podrozdziale 5.1 przedstawiono praktyczne wskazówki dla szkół branżowych i techników dotyczące organizacji ścieżek certyfikacji, w tym sposobów integrowania uprawnień z programem nauczania oraz możliwości współpracy z otoczeniem.

Część 5.2 koncentruje się na zadaniach i potencjale Branżowego Centrum Umiejętności jako ośrodka wspierającego proces egzaminowania, standaryzacji i upowszechniania dobrych praktyk.

W podrozdziale 5.3 sformułowano propozycje działań dla jednostek samorządu terytorialnego i organów prowadzących szkoły – ze szczególnym uwzględnieniem kwestii finansowania, promocji i partnerstw lokalnych.

Kolejny fragment (5.4) dedykowany jest pracodawcom, którym zaproponowano możliwe modele współfinansowania certyfikacji i angażowania się w kształcenie przyszłych pracowników.

Rozdział zamyka część 5.5, zawierająca postulaty pod adresem decydentów – obejmujące potrzebę zmian w przepisach prawa oświatowego i rynku kwalifikacji, które umożliwiłyby bardziej elastyczne i systemowe podejście do uprawnień dodatkowych.

Przedstawione rekomendacje mają charakter operacyjny i możliwe do zastosowania w warunkach praktyki szkolnej i instytucjonalnej. Ich wspólnym mianownikiem jest dążenie do

większej spójności działań, lepszej koordynacji międzysektorowej oraz trwałego powiązania edukacji z potrzebami rynku pracy.

5.1. Dla szkół – jak organizować ścieżki certyfikacji

Szkoły branżowe i technika odgrywają kluczową rolę w systemowym wdrażaniu dodatkowych uprawnień zawodowych. To właśnie one – jako instytucje edukacyjne pierwszego kontaktu – mają największy wpływ na decyzje uczniów dotyczące udziału w kursach, szkoleniach i egzaminach potwierdzających kwalifikacje uzupełniające. Z tego względu niezbędne jest opracowanie modelu organizacyjnego, który pozwoli na efektywne włączenie ścieżek certyfikacyjnych w rytm kształcenia zawodowego, z poszanowaniem obowiązujących ram programowych oraz realnych możliwości organizacyjnych szkół.

Poniżej zaprezentowano rekomendacje dla szkół branżowych i techników dotyczące organizacji ścieżek certyfikacji:

1. *Diagnoza potrzeb i oczekiwań uczniów*

Szkoły powinny cyklicznie przeprowadzać rozpoznanie oczekiwań uczniów dotyczących zdobywania dodatkowych kwalifikacji. Diagnoza może być realizowana w formie ankiet, rozmów z klasami, warsztatów z doradcami zawodowymi lub w ramach współpracy z samorządami uczniowskimi. Wyniki diagnozy mogą posłużyć do stworzenia elastycznego planu szkoleń i kursów.

2. *Współpraca z pracodawcami i instytucjami certyfikującymi*

Szkoły powinny rozwijać relacje z lokalnymi i branżowymi partnerami (np. producentami systemów budowlanych, stowarzyszeniami technicznymi, organizacjami certyfikującymi), które mogą pełnić rolę dostawców szkoleń lub współorganizatorów egzaminów. Kluczowe jest zawieranie porozumień ramowych, umożliwiających stałą współpracę i dopasowanie terminów działań do kalendarza szkolnego.

3. *Integracja działań certyfikacyjnych z planem dydaktycznym*

Aby uniknąć przeciążenia uczniów i nauczycieli, warto włączać certyfikaty jako element projektów edukacyjnych, zajęć dodatkowych, fakultetów lub praktyk zawodowych. Należy dążyć do tego, aby certyfikacja była postrzegana jako integralna część procesu edukacyjnego, a nie wyłącznie dodatkowe obciążenie.

4. *Zapewnienie wsparcia informacyjnego i doradczego*

Szkoły powinny zapewnić uczniom i ich rodzicom dostęp do jasnych informacji o dostępnych uprawnieniach, ich wartości rynkowej, kosztach i możliwościach dofinansowania.

Rekomenduje się opracowanie szkolnych katalogów certyfikacji lub zakładów na stronach internetowych z aktualnymi ofertami.

5. Poszukiwanie źródeł finansowania

Zarówno szkoły, jak i organy prowadzące powinny aktywnie poszukiwać zewnętrznych źródeł finansowania certyfikacji (np. programy unijne, fundusze lokalne, partnerstwa z firmami). Możliwe jest także wprowadzenie systemów współfinansowania z udziałem uczniów, z zachowaniem zasady dobrowolności i dostępu dla osób znajdujących się w trudniejszej sytuacji ekonomicznej.

6. Monitorowanie efektów i gromadzenie danych

Wskazane jest systematyczne gromadzenie danych dotyczących liczby uczniów uczestniczących w certyfikacji, zdawalności, wpływu uprawnień na zatrudnienie absolwentów oraz poziomu satysfakcji uczniów. Dane te mogą posłużyć zarówno do usprawnienia oferty szkoły, jak i jako materiał dowodowy w rozmowach z partnerami i organami prowadzącymi.

Podsumowanie

Dobrze zaprojektowana i wdrożona ścieżka certyfikacyjna stanowi istotny element budowania przewagi konkurencyjnej uczniów szkół branżowych. Może również przyczynić się do rozwoju szkoły jako instytucji nowoczesnej, otwartej na potrzeby rynku pracy i realizującej politykę edukacyjną zgodną z ideą kształcenia ustawicznego i elastycznego reagowania na zmiany gospodarcze.

5.2. Dla BCU – jak wspierać procesy certyfikacji i egzaminowania

Branżowe Centrum Umiejętności (BCU) w dziedzinie prac wykończeniowych odgrywa kluczową rolę w systemowym wspieraniu rozwoju dodatkowych uprawnień zawodowych. Jako instytucja o charakterze ponadlokalnym, łącząca funkcje edukacyjne, eksperckie i koordynacyjne, BCU może skutecznie integrować działania różnych interesariuszy – szkół, pracodawców, jednostek certyfikujących i samorządów – wokół wspólnego celu: zapewnienia młodzieży dostępu do wysokiej jakości ścieżek certyfikacyjnych, odpowiadających na aktualne potrzeby rynku pracy.

Z punktu widzenia operacyjnego, zaangażowanie BCU w rozwój certyfikacji i egzaminowania może przyjąć następujące formy:

- **diagnozowanie potrzeb szkolnych i branżowych** – BCU może prowadzić cykliczne konsultacje z dyrektorami szkół, nauczycielami, pracodawcami i przedstawicielami

branży, aby identyfikować najbardziej poszukiwane uprawnienia i luki w dostępie do szkoleń certyfikacyjnych;

- **tworzenie i aktualizacja regionalnego katalogu uprawnień** – jako ośrodek wiedzy i standaryzacji, BCU może opracować zestaw rekomendowanych uprawnień dla zawodów branży wykończeniowej, z uwzględnieniem opisów, wymagań egzaminacyjnych, dostępnych kursów i instytucji certyfikujących;
- **ułatwianie dostępu do egzaminów** – dzięki odpowiedniemu wyposażeniu warsztatów i pracowni, BCU może stać się regionalnym ośrodkiem przeprowadzania egzaminów certyfikacyjnych lub miejscem organizacji egzaminów mobilnych we współpracy z uprawnionymi jednostkami;
- **organizowanie szkoleń i kursów przygotowawczych** – BCU może inicjować lub prowadzić szkolenia przygotowujące uczniów i nauczycieli do uzyskiwania uprawnień, zarówno w formule stacjonarnej, jak i hybrydowej, uwzględniającej specyfikę danego zawodu;
- **rozwijanie kompetencji kadry dydaktycznej** – poprzez oferowanie szkoleń dla nauczycieli zawodu i instruktorów praktycznej nauki zawodu, BCU może wspierać rozwój kwalifikacji pedagogów w zakresie prowadzenia zajęć certyfikacyjnych i pełnienia funkcji egzaminatorów;
- **budowanie partnerstw z instytucjami certyfikującymi** – centrum powinno aktywnie poszukiwać i nawiązywać współpracę z organizacjami branżowymi, izbami rzemieślniczymi, stowarzyszeniami technicznymi oraz producentami systemów budowlanych, aby zapewnić trwałe podstawy do realizacji certyfikacji;
- **prowadzenie działań promocyjno-informacyjnych** – BCU powinno upowszechniać wiedzę o znaczeniu certyfikatów i korzyściach płynących z ich posiadania, zarówno wśród uczniów i rodziców, jak i wśród nauczycieli i decydentów edukacyjnych.

Podsumowanie

Branżowe Centrum Umiejętności, dysponując zasobami merytorycznymi, infrastrukturalnymi i siecią kontaktów branżowych, ma realny potencjał, by wspierać szkoły w tworzeniu warunków do uzyskiwania dodatkowych uprawnień zawodowych przez uczniów. W perspektywie systemowej, jego aktywność może przyczynić się do upowszechnienia certyfikacji jako trwałego elementu procesu kształcenia zawodowego, wpisanego w logikę uczenia się przez całe życie oraz adaptacyjności do zmieniającego się rynku pracy.

5.3. Dla samorządów i organów prowadzących – jak wspierać szkoły

Rola samorządów i organów prowadzących szkoły zawodowe w rozwijaniu systemu dodatkowych uprawnień zawodowych jest nie do przecenienia. Choć bezpośrednie działania edukacyjne leżą w gestii szkół i nauczycieli, to właśnie samorzady – jako podmioty zarządzające infrastrukturą, budżetami oraz polityką oświatową na poziomie lokalnym – posiadają instrumenty umożliwiające systemowe wsparcie i długofalowe planowanie. Ich zaangażowanie może znacząco wpłynąć na dostępność oraz jakość procesów certyfikacyjnych w placówkach edukacyjnych.

W szczególności rekomenduje się następujące kierunki wsparcia:

1. Zabezpieczenie środków finansowych na certyfikację

Samorzady mogą wspierać szkoły poprzez wyodrębnienie w budżetach środków przeznaczonych na organizację kursów przygotowujących do egzaminów, opłaty egzaminacyjne oraz zakup licencji, materiałów dydaktycznych i usług zewnętrznych związanych z certyfikacją. Możliwe jest także współfinansowanie udziału uczniów w egzaminach organizowanych przez instytucje branżowe.

2. Inwestycje w infrastrukturę i wyposażenie

Organ prowadzący może wspierać rozwój szkolnej bazy technicznej niezbędnej do realizacji szkoleń i egzaminów certyfikacyjnych – np. zakup elektronarzędzi, modułów systemowych, wyposażenia stanowisk roboczych czy dostosowanie pracowni do standardów wymaganych przez jednostki certyfikujące.

3. Koordynacja między placówkami

Dla zwiększenia efektywności działań, samorzady mogą wspierać tworzenie wspólnych centrów egzaminacyjnych lub platform współpracy między szkołami – np. poprzez powołanie międzyplacówkowych zespołów do spraw certyfikacji, wspólne harmonogramy działań lub mechanizmy dzielenia się kadrą i zasobami.

4. Współpraca z lokalnym rynkiem pracy

Samorzady powinny pełnić rolę animatorów współpracy między szkołami a lokalnymi przedsiębiorstwami, izbami gospodarczymi i instytucjami certyfikującymi. Dzięki temu możliwe jest tworzenie partnerstw edukacyjno-branżowych, które nie tylko wspierają uczniów w zdobywaniu uprawnień, ale również umożliwiają firmom kształtowanie przyszłych kadr zgodnie z ich potrzebami.

5. Uwzględnianie certyfikacji w lokalnych strategiach oświatowych

Rekomenduje się wpisywanie działań związanych z rozwijaniem oferty uprawnień zawodowych do strategii edukacyjnych miast i powiatów oraz planów rozwoju szkół

zawodowych. Wzmacnia to legitymizację działań szkół i ułatwia pozyskiwanie dodatkowych funduszy zewnętrznych (np. z funduszy UE).

Podsumowanie

Samorządy i organy prowadzące stanowią istotne ogniwo systemu wspierania szkół w zakresie certyfikacji. Ich zaangażowanie organizacyjne, finansowe i strategiczne może znacząco wpłynąć na upowszechnienie i profesjonalizację dodatkowych uprawnień zawodowych w szkolnictwie branżowym. Tworzenie lokalnych ekosystemów współpracy, w których szkoły nie działają w izolacji, lecz w sieci powiązań z instytucjami certyfikującymi i przedsiębiorcami, stanowi podstawę trwałych i efektywnych rozwiązań.

5.4. Dla pracodawców – modele współfinansowania i partnerstwa

Współpraca pracodawców ze szkołami branżowymi w zakresie dodatkowych uprawnień zawodowych staje się coraz bardziej istotnym elementem nowoczesnej polityki edukacyjnej i kadrowej. W obliczu dynamicznych zmian technologicznych oraz rosnącego zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników, zaangażowanie firm w proces certyfikacji młodzieży szkolnej stanowi inwestycję w przyszłe kadry, a zarazem realną odpowiedź na deficyty kompetencyjne w wielu segmentach rynku budowlanego.

Z punktu widzenia praktyki współpracy, możliwe są różnorodne modele wspierania szkół przez pracodawców:

1. Współfinansowanie egzaminów i szkoleń certyfikacyjnych

Przedsiębiorstwa mogą partycypować w kosztach uzyskania uprawnień przez uczniów – w szczególności poprzez:

- pokrycie opłat za egzaminy zewnętrzne (np. SEP, certyfikaty produktowe),
- finansowanie szkoleń wstępnych u producentów systemów budowlanych,
- fundowanie stypendiów branżowych obejmujących ścieżki certyfikacyjne.

2. Udostępnianie zasobów technicznych i kadrowych

Pracodawcy mogą wspierać proces certyfikacji poprzez:

- udostępnianie sprzętu i materiałów niezbędnych do przeprowadzenia zajęć i egzaminów,
- organizowanie zajęć praktycznych w siedzibach firm,
- delegowanie specjalistów z uprawnieniami jako trenerów lub egzaminatorów.

3. Współorganizacja certyfikacji u producentów i w centrach szkoleniowych

Firmy mogą pośredniczyć w organizacji egzaminów certyfikacyjnych we współpracy z producentami systemów (np. Knauf, Siniat, Atlas), izby rzemieślniczymi lub stowarzyszeniami branżowymi, umożliwiając uczniom uczestnictwo w certyfikacji zgodnej z wymaganiami rynkowymi.

4. Udział w planowaniu oferty uprawnień

Przedstawiciele przedsiębiorstw mogą być włączeni w prace ciał doradczych szkół (np. rady programowe, zespoły ds. rozwoju oferty edukacyjnej), co pozwala lepiej dopasować ofertę do potrzeb rynku pracy.

5. System zachęt dla uczniów posiadających uprawnienia

Firmy mogą stosować mechanizmy premiujące kandydatów z dodatkowymi certyfikatami, np. poprzez:

- pierwszeństwo w procesie rekrutacji,
- wyższe wynagrodzenie początkowe,
- skrócony okres wdrożenia.

Podsumowanie

Współpraca szkół z pracodawcami w zakresie dodatkowych uprawnień zawodowych przynosi obustronne korzyści – uczniowie zyskują realną wartość na rynku pracy, zaś firmy – dostęp do lepiej przygotowanej kadry. Rekomenduje się aktywne rozwijanie partnerstw lokalnych oraz promowanie dobrych praktyk współfinansowania certyfikacji w branży wykończeniowej, co wpisuje się w ideę gospodarki opartej na kompetencjach oraz współodpowiedzialności za edukację zawodową.

5.5. Dla decydentów – propozycje zmian w aktach prawnych

Efektywne wdrażanie dodatkowych uprawnień zawodowych w systemie kształcenia branżowego wymaga nie tylko działań oddolnych podejmowanych przez szkoły, BCU czy pracodawców, lecz także odpowiednich warunków ramowych tworzonych na poziomie krajowej polityki edukacyjnej i legislacyjnej. Dotychczasowa praktyka wskazuje na liczne ograniczenia i niespójności, które utrudniają rozwój elastycznych ścieżek certyfikacyjnych oraz integrację pozaszkolnych uprawnień z formalnym systemem oświaty. W związku z tym konieczne jest podjęcie działań legislacyjnych i systemowych sprzyjających trwałemu osadzeniu dodatkowych uprawnień zawodowych w polityce edukacyjnej państwa.

Poniżej przedstawiono zestaw rekomendacji zmian o charakterze normatywnym:

1. Uregulowanie statusu dodatkowych uprawnień zawodowych w prawie oświatowym

Obecnie brak jednoznacznego odniesienia do kategorii „dodatkowych uprawnień zawodowych” w ustawie Prawo oświatowe oraz w przepisach wykonawczych MEN. Wprowadzenie definicji oraz podstaw prawnych umożliwiających ich formalne uznawanie, dokumentowanie i raportowanie przez szkoły, pozwoliłoby zwiększyć transparentność oraz ułatwić organizację szkoleń i egzaminów w ramach systemu edukacji.

2. Włączenie uprawnień do ramowych planów nauczania

Zaleca się umożliwienie szkołom branżowym elastycznego włączania certyfikacji zewnętrznych (np. SEP, tynki dekoracyjne, systemy GK) do ramowych planów nauczania jako komponentów zajęć edukacyjnych uzgadnianych z pracodawcą (zgodnie z § 3 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia MEN z dnia 25 sierpnia 2022 r. w sprawie ramowych planów nauczania). Wymaga to jednak uszczegółowienia zapisów i opracowania katalogu rekomendowanych uprawnień.

3. Wzmocnienie powiązań Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) z praktyką szkolną

Należy rozwijać mechanizmy umożliwiające włączanie kwalifikacji rynkowych do praktyki szkolnej, w tym:

- promocję kwalifikacji zarejestrowanych w ZSK wśród szkół,
- doprecyzowanie zasad współpracy podmiotów zewnętrznych z placówkami edukacyjnymi,
- uproszczenie procedur rejestracji kwalifikacji istotnych dla edukacji branżowej.

4. Mechanizmy wsparcia finansowego na poziomie centralnym

Rekomenduje się utworzenie dedykowanego funduszu (np. w ramach programów MEiN lub funduszy strukturalnych), z którego szkoły i organy prowadzące mogłyby finansować koszty egzaminów, szkoleń i materiałów związanych z uprawnieniami. Stałe wsparcie tego typu przyczyniłoby się do upowszechnienia certyfikacji niezależnie od lokalnych budżetów.

5. Integracja certyfikacji z systemem informacji oświatowej (SIO)

Warto rozważyć wprowadzenie możliwości rejestrowania zdobytych przez uczniów uprawnień w Systemie Informacji Oświatowej, co zwiększyłoby widoczność tych osiągnięć w analizach systemowych oraz mogłoby stanowić podstawę do waloryzacji szkół i uczniów w rankingach edukacyjnych oraz programach wsparcia.

Podsumowanie

Rozwój systemu dodatkowych uprawnień zawodowych wymaga spójnego i świadomego wsparcia ze strony ustawodawcy oraz organów centralnych odpowiedzialnych za edukację.

Proponowane zmiany legislacyjne pozwolą nie tylko uporządkować istniejącą praktykę certyfikacyjną, ale także stworzyć trwałe ramy dla jej rozwoju w duchu elastyczności, jakości i dostosowania do potrzeb współczesnego rynku pracy.

6. Przewodnik wdrażania dodatkowych uprawnień zawodowych w szkole

Wdrożenie dodatkowych uprawnień zawodowych do oferty edukacyjnej szkoły branżowej stanowi istotne wyzwanie organizacyjne, ale jednocześnie otwiera nowe możliwości rozwoju zarówno dla uczniów, jak i dla kadry pedagogicznej. Przekształcenie wizji certyfikacyjnej w realny proces dydaktyczny wymaga planowego, etapowego działania, opartego na współpracy różnych podmiotów: szkoły, pracodawców, instytucji certyfikujących oraz samych uczniów i ich rodziców. Właściwie zaplanowany i przeprowadzony proces wdrożeniowy nie tylko podnosi jakość kształcenia zawodowego, ale również zwiększa konkurencyjność szkoły w środowisku lokalnym.

Celem niniejszego rozdziału jest przedstawienie praktycznego przewodnika, który może posłużyć dyrektorom szkół, koordynatorom kształcenia zawodowego oraz nauczycielom jako kompendium kroków, narzędzi i dobrych praktyk służących organizacji ścieżek certyfikacyjnych dla uczniów. Rozdział ten opiera się na analizie doświadczeń placówek oświatowych, które z powodzeniem wdrożyły certyfikaty branżowe i produktowe, a także na zaleceniach instytucji wspierających rozwój kompetencji zawodowych.

W kolejnych podrozdziałach zaprezentowano:

- **6.1. Siedem kroków skutecznego wdrożenia** – uporządkowany schemat działań niezbędnych do wprowadzenia dodatkowych uprawnień w szkole, od diagnozy potrzeb po ewaluację efektów;
- **6.2. Przykład ścieżki ucznia: od kursu po certyfikat** – ilustrujący przebieg procesu z perspektywy ucznia, uwzględniający organizację kursu, egzamin i waloryzację efektów w dalszej edukacji lub zatrudnieniu.

Zgromadzone treści mają charakter aplikacyjny i są przygotowane z myślą o ułatwieniu szkół w przejściu od koncepcji do działania – zgodnie z założeniami systemowego wdrażania elastycznych i praktycznych form potwierdzania kompetencji zawodowych w szkolnictwie branżowym.

6.1. Siedem kroków skutecznego wdrożenia

Wdrożenie dodatkowych uprawnień zawodowych w szkole wymaga nie tylko decyzji organizacyjnej, ale także świadomego, etapowego działania uwzględniającego lokalny kontekst, zasoby instytucjonalne i potrzeby uczniów. Poniżej przedstawiono model „siedmiu kroków”, który może stanowić ramę dla praktycznego wdrażania certyfikatów i uprawnień w ramach kształcenia branżowego:

1. **Diagnoza potrzeb uczniów i lokalnego rynku pracy**

Rozpoczęcie procesu wdrożeniowego powinno opierać się na analizie oczekiwań uczniów, pracodawców oraz specyfiki regionalnego rynku pracy. Pomocne mogą być narzędzia takie jak Barometr Zawodów, dane z PUP, foresighty branżowe BCJ.

2. **Wybór priorytetowych obszarów certyfikacji**

Na podstawie diagnozy należy wyznaczyć 1–2 uprawnienia lub grupy certyfikatów, które będą miały największą wartość dodaną dla uczniów i szkoły.

3. **Pozyskanie partnera szkoleniowego lub certyfikującego**

Szkoła powinna nawiązać współpracę z akredytowaną instytucją szkoleniową, branżowym partnerem lub producentem systemów, który posiada uprawnienia do prowadzenia szkoleń i egzaminów.

4. **Opracowanie planu wdrożenia**

Należy przygotować harmonogram szkoleń i egzaminów, określić role nauczycieli i partnerów zewnętrznych oraz ustalić sposób rekrutacji uczniów do ścieżki certyfikacyjnej.

5. **Realizacja zajęć przygotowujących i/lub kursu certyfikacyjnego**

Zajęcia mogą odbywać się w formie modułowej (np. zajęcia dodatkowe, warsztaty, tygodnie projektowe) lub w ramach porozumień z pracodawcami.

6. **Egzamin lub walidacja umiejętności i nadanie uprawnienia**

Po zakończeniu kursu uczeń przystępuje do egzaminu lub innej formy oceny końcowej (np. portfolio, projekt, test teoretyczny), w wyniku której otrzymuje certyfikat.

7. **Ewaluacja i aktualizacja oferty**

Szkoła powinna monitorować efekty wdrożenia (np. wskaźnik zdawalności, przydatność na rynku pracy), a także aktualizować ofertę uprawnień w odpowiedzi na zmiany gospodarcze i technologiczne.

6.2. Przykład ścieżki ucznia: od kursu po certyfikat

Aby zilustrować praktyczne wdrażanie dodatkowych uprawnień zawodowych w szkole, warto przedstawić przykład indywidualnej ścieżki ucznia technikum kształcącego się w zawodzie **technik robót wykończeniowych w budownictwie**:

- **Krok 1: Rekrutacja do programu certyfikacyjnego**

Uczeń klasy 3 zapisuje się – za zgodą opiekuna prawnego – na bezpłatny kurs „Certyfikat montażysty suchej zabudowy”, realizowany w partnerstwie z firmą branżową.

- **Krok 2: Zajęcia przygotowujące**

W szkole organizowane są zajęcia wprowadzające: 10 godzin teorii i 20 godzin warsztatów praktycznych na pracowni budowlanej, prowadzone przez nauczyciela i zaproszonego eksperta.

- **Krok 3: Kurs certyfikacyjny i egzamin**

Po zakończeniu zajęć uczeń uczestniczy w dwudniowym kursie prowadzonym przez certyfikowanego trenera firmy Knauf. Kurs kończy się egzaminem teoretycznym i praktycznym.

- **Krok 4: Uzyskanie certyfikatu**

Uczeń otrzymuje imienny certyfikat montażysty, uznawany przez wielu pracodawców w branży suchej zabudowy. Szkoła archiwizuje kopię dokumentu w teczkę ucznia.

- **Krok 5: Waloryzacja certyfikatu**

Informacja o posiadaniu certyfikatu zostaje odnotowana w świadectwie szkolnym jako osiągnięcie dodatkowe oraz w załączniku do dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe.

Przykład ten ukazuje, że dzięki zaangażowaniu szkoły, partnerów zewnętrznych i uczniów możliwe jest skuteczne zintegrowanie dodatkowych uprawnień z procesem edukacyjnym. Taka ścieżka może być z powodzeniem powielana i adaptowana do innych zawodów oraz kontekstów lokalnych.

7. Zakończenie

Opracowanie poświęcone dodatkowym uprawnieniom zawodowym w obszarze prac wykończeniowych w budownictwie wskazuje na rosnące znaczenie tego komponentu w procesie kształcenia zawodowego. Analizy systemowe, rynkowe i instytucjonalne dowodzą, że uprawnienia wykraczające poza standardową podstawę programową mogą pełnić funkcję strategicznego pomostu między edukacją a wymaganiami współczesnej gospodarki. W szczególności, w zawodach takich jak technik robót wykończeniowych w budownictwie, monter zabudowy i robót wykończeniowych oraz technik aranżacji wnętrz, zdobycie certyfikatów i uprawnień technicznych, produktowych czy branżowych znacząco zwiększa szanse absolwentów na zatrudnienie, rozwój zawodowy i mobilność na rynku pracy.

Przeprowadzona analiza wykazała, że:

- **dodatkowe uprawnienia zawodowe** są istotnym instrumentem uelastyczniania kształcenia branżowego i jego dostosowywania do zmiennych oczekiwań rynku pracy;
- **istniejące bariery prawne, organizacyjne i finansowe** wymagają działań systemowych, aby umożliwić powszechne i sprawiedliwe wdrażanie ścieżek certyfikacyjnych w szkołach;
- **współpraca interesariuszy** – w tym szkół, pracodawców, BCU, instytucji certyfikujących oraz decydentów – stanowi warunek skutecznej implementacji dodatkowych uprawnień i ich trwałego osadzenia w systemie edukacyjnym.

Na podstawie zgromadzonych danych i analiz, sformułowano następujące syntetyczne rekomendacje:

Rekomendacje systemowe:

- Wprowadzenie formalnej definicji i ram prawnych dla dodatkowych uprawnień zawodowych w aktach oświatowych.
- Umożliwienie elastycznego włączania uprawnień do ramowych planów nauczania.
- Rozwój Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w kierunku wspierania edukacji branżowej.

Rekomendacje operacyjne:

- Wspieranie szkół w organizacji ścieżek certyfikacyjnych poprzez szkolenia kadry, doposażenie i współpracę z firmami.

- Promowanie roli Branżowych Centrów Umiejętności jako koordynatorów procesu certyfikacji.
- Zachęcanie pracodawców do współfinansowania uprawnień i aktywnego uczestnictwa w edukacji zawodowej.

Rekomendacje komunikacyjne:

- Zwiększenie świadomości uczniów i rodziców na temat znaczenia certyfikatów i ich wartości na rynku pracy.
- Promocja dobrych praktyk oraz przykładów sukcesów edukacyjno-zawodowych uczniów z dodatkowymi uprawnieniami.

Wnioski zawarte w raporcie mogą stanowić podstawę do formułowania lokalnych i krajowych strategii rozwoju kształcenia branżowego, które – obok nauczania ogólnego i zawodowego – uwzględniają również element certyfikacyjny jako kluczowy dla sukcesu absolwenta na rynku pracy XXI wieku.

Kontakt z Branżowym Centrum Umiejętności Nr 1

Branżowe Centrum Umiejętności Nr 1 w dziedzinie prac wykończeniowych w budownictwie

Zespół Szkół Budowlanych im. Kazimierza Wielkiego w Radomiu

ul. Kościuszki 7, 26-600 Radom

e-mail: bcu@zsb.radom.pl

tel: +48 48 365 85 00 (z dopiskiem: BCU-PW)

Strona internetowa: www.zsb.radom.pl

Załączniki

A. Instytucje certyfikujące uprawnienia zawodowe w branży budowlanej i pokrewnych

Nazwa instytucji	Rodzaj nadawanych uprawnień	Obszary certyfikacji	Zakres uznawalności	Forma egzaminu / walidacji
Stowarzyszenie Elektryków Polskich (SEP)	Świadectwa kwalifikacyjne (G1, G2, G3)	Eksplatacja i dozór urządzeń elektrycznych, ciepłych i gazowych	Uznawane krajowo i w wybranych krajach UE	Egzamin teoretyczny i/lub praktyczny przed komisją SEP
Urząd Dozoru Technicznego (UDT)	Certyfikaty kwalifikacyjne i decyzje UDT	Obsługa i konserwacja urządzeń technicznych (np. podesty, rusztowania, dźwigi)	Obowiązkowe dla określonych stanowisk, uznawane ustawowo	Egzamin państwowy – teoretyczny i praktyczny
Instytut Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego (IMBiGS)	Certyfikaty wykonawców technologii budowlanych	Systemy ociepleń, tynki maszynowe, izolacje, systemy suchej zabudowy	Branżowa uznawalność – systemy rekomendowane przez producentów	Szkolenia i walidacja kompetencji praktycznych
Ośrodki branżowe (np. Akademia Knauf, Rigips, Siniat, Baumit)	Certyfikaty produktowe i wykonawcze	Technologie suchej zabudowy, tynki dekoracyjne, systemy podłogowe	Uznawane przez producentów i partnerów handlowych	Szkolenia zakończone egzaminem praktycznym i/lub teoretycznym
Instytucje rynku pracy (np. WUP, ZDZ, OHP)	Kursy i szkolenia zawodowe z certyfikatem	Obsługa elektronarzędzi, prace na wysokości, BHP, kosztorysowanie	Zależna od typu certyfikatu – krajowa lub branżowa	Kurs zakończony egzaminem wewnętrznym lub zewnętrznym

B. Przykładowe kursy i egzaminy certyfikujące – czas trwania i koszty

Nazwa kursu / certyfikatu	Instytucja realizująca	Czas trwania	Koszt szkolenia	Koszt egzaminu	Uwagi
SEP G1 (eksploatacja do 1 kV)	SEP – oddziały regionalne	1 dzień	300–450 zł	300 zł	Egzamin państwowy, możliwość zwolnienia z VAT
Certyfikat montażysty	Akademia Knauf / Siniat / Rigips	2–3 dni	600–900 zł	w cenie kursu lub 100–200 zł	Zajęcia praktyczne,

Nazwa kursu / certyfikatu	Instytucja realizująca	Czas trwania	Koszt szkolenia	Koszt egzaminu	Uwagi
systemów suchej zabudowy					egzamin końcowy
Szkolenie BHP dla prac na wysokości	Ośrodki BHP / firmy szkoleniowe	1 dzień	200–300 zł	w cenie kursu	Wymagane co 3 lata, egzamin wewnętrzny
Kurs obsługi elektronarzędzi budowlanych	ZDZ / OHP / instytucje rynku pracy	2 dni	400–600 zł	w cenie kursu	Szkolenie kończy się zaświadczeniem
Szkolenie z tynków dekoracyjnych (np. trawertyn, beton architektoniczny)	Producenci materiałów / IMBiGS	1–2 dni	800–1200 zł	w cenie lub do 200 zł	Kursy często prowadzone w systemie warsztatowym
Kurs kosztorysowania robót budowlanych (np. Norma PRO)	ZDZ / Stowarzyszenia branżowe	3–5 dni	800–1500 zł	zależnie od certyfikatu – 100–300 zł	Zajęcia komputerowe, wymagane umiejętności analityczne
Certyfikat SketchUp / Archicad dla projektantów wnętrz	Szkoły komputerowe, online	5–10 h (online)	400–800 zł	100–200 zł	Kursy certyfikowane przez producentów oprogramowania

Źródła poglądowe:

- Cenniki Akademii Knauf, Siniat, SEP (dostęp 2025)
- Oferty ZDZ, OHP, IMBiGS, CWB
- Publiczne i prywatne ośrodki kształcenia zawodowego (wg portali szkoleniowych: szkolenia24h.pl, evenea.pl, kursy-edu.pl)