

**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**

**Prognozy zapotrzebowania na pracowników
w zawodach szkolnictwa branżowego**

Komunikat 5 (stan na dzień 31.08.2025)

Branżowe Centrum Umiejętności Nr 1 w Radomiu

Opracowanie: Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji, Radom

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

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

Radom 2025

SPIS TREŚCI

INTRODUCTION	4
WPROWADZENIE	7
1. Streszczenie wykonawcze (Executive Summary)	11
2. Cel i zakres raportu	16
3. Kontekst zmian 2019–2025 w szkolnictwie branżowym	18
3.1. Najważniejsze reformy i ich znaczenie dla <i>dziedziny prac wykończeniowych</i>	20
4. Źródła danych i metodyka	23
4.1. Zestawy danych: prognozy MEN, Barometr zawodów, dane regionalne	23
4.2. Metodyka integrowania danych na potrzeby Arkusza decyzji o zmianie oferty kształcenia	24
4.3. Mapowanie klasyfikacji MEN–Barometr	26
5. Prognozy zapotrzebowania – ujęcie krajowe vs. realia branży wykończeniowej	28
6. Zderzenie prognoz MEN z danymi z Barometru Zawodów (kraj/województwo/powiat)	31
6.1. Synteza (na użytek decyzji szkół i JST)	32
6.2. Gdzie wyniki się pokrywają (wykończeniówka)	33
6.3. Gdzie wyniki się rozchodzą i dlaczego?	33
6.4. Jak łącznie czytać prognozy MEN i Barometr – praktyczna procedura dla szkół i JST	35
6.5. Przykładowe wzorce pokryć/rozjazdów dla trzech zawodów	37
6.6. Podsumowanie dla decydentów	38
7. Mechanizmy finansowania i ich konsekwencje dla decyzji szkół	39
7.1. Główne strumienie finansowe – przegląd i logika działania	39
7.2. Jak finansowanie przekłada się na decyzje ofertowe i rekrutacyjne	40
7.3. Konsekwencje dla inwestycji (pracownie, certyfikacja, kadra)	41
7.4. „Kalkulator dyrektora” – jak liczyć decyzje (skrót)	41
7.5. Krótka checklista wdrożeniowa (finanse – oferta)	42
7.6. Podsumowanie	42
8. Proste reguły decyzji odnośnie zawodów z dziedziny prace wykończeniowe: zawod – województwo – Barometr – partnerzy	43

8.1. Trzy pytania kontrolne (TAK/NIE).....	43
8.2. Decyzja w czterech kolorach (bez punktacji).....	45
8.3. Jak zastosować to w praktyce (10-minutowa procedura).....	49
8.4. Przykłady (trzy zawody z wykończeniówki – typowe scenariusze)	50
8.5. Jednostronicowy „arkusz decyzji o zmianie oferty kształcenia”	51
8.6. Najczęstsze pułapki i jak je obejść	54
8.7. Mini-monitoring (co i kiedy sprawdzamy).....	55
8.8. Posumowanie	55
9. Wnioski i rekomendacje końcowe.....	57
9.1. Co zrobić jutro (0–7 dni)	57
9.2. Co zrobić w tym roku (2–3 kwartały).....	59
9.3. Co zrobić w perspektywie 2–3 lat (kierunek strategiczny).....	60
9.4. Co będzie sygnałem do zmiany kursu (trigger points)	61

INTRODUCTION

This report was prepared under the project “Establishment and operation of the Sectoral Skills Centre for the construction industry – Finishing Works (**SSC-FW**)”, ref. NRRP/22/1/SSC/W/0042 (PL: KPO/22/1/BCU/W/0042), implemented by a consortium led by the City of Radom, represented by the Kazimierz Wielki Construction School Complex in Radom. Project partners are: the Association of Finishing Works Specialists (AFWS), ARBUD INVESTMENT Sp. z o.o., and the Łukasiewicz Research Network – Institute for Sustainable Technologies (Łukasiewicz-ITeE) as the content partner. The project is financed under Poland’s National Recovery and Resilience Plan (**NRRP**), 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”.

Why this report?

We want to translate, as simply as possible, the signals from the Ministry of National Education (MoNE) forecasts (regional layer) and short-term demand (Occupational Barometer/job postings) into concrete programmatic decisions (introducing a new vocational education occupation into the offer or removing one already included), as well as organisational and financial decisions in schools educating in three finishing-works occupations: **Drywall and Finishing Installer, Finishing Works Technician, and Interior Design Technician**. We do this without complex scoring, but instead by using **three control questions, four decision colours, and a one-page Decision Sheet on Changing the Training Offer**, which can be completed during a school management meeting and quickly implemented.

Why this topic and why now?

Since 2019, vocational education has operated under new frameworks: annual forecasts of the Ministry of National Education (with financial consequences), Additional Vocational Skills integrated into curricula, opinions of the Regional Labour Market Councils, mandatory cooperation with employers, and new institutions – Sectoral Skills Centres (SSC). In practice, schools and Local Government Units (LGUs) must reconcile each year the “framework” (MoNE forecasts and funding) with the “here and now” of the labour market (Barometer/job postings) and feasibility (employer engagement/SSC). Finishing works is one of the areas with steady demand, but the national MoNE list does not provide an additional premium – hence the need for simple and defensible decision rules at the regional and county level.

What is innovative and unique in this study?

To make decision-making fast and reliable, we combine data, financing, and feasibility into one simple mechanism. The key innovative elements are:

- **Data bridge – a 10-minute decision.** We merge three layers (MoNE – financing/formalities, Barometer/job postings – current demand, Feasibility – employer/SSC) into **three control questions** and **four action colours**. Instead of weighted models, we use clear traffic lights (green/yellow/orange/red).
- **Ready-to-use tools.** A one-page **Decision Sheet on Changing the Training Offer** (for printing and protocol use) with mini-monitoring and trigger signals showing when to scale up, scale down, or pause recruitment.
- **SSC hybrid.** We show how using SSC laboratories and validations reduces one-time expenditures on equipment and classroom preparation, lowers ongoing costs (materials, servicing, maintenance), and shortens the time to launch a new programme to about three months – especially important when a profession lacks a national “stamp” and rapid regional action is required.
- **Focus on outcomes.** Emphasis on Additional Vocational Skills and external licences within the learning cycle (“diploma plus licence”), which directly increases graduates’ employability.
- **Replicability and lightness.** The procedure can be easily applied to other occupations or sectors while keeping decisions simple and transparent.

Who is this report for?

For **school principals** (swift decisions on intake, placements and quality), **LGUs/education authorities** (financing and investment planning: in-house workshop vs. SSC hybrid), and **SSCs & employers** (aligning modules/exams with school calendars and real market demand).

What does the report include (how to use it)?

1. **Context and sources (Sections 3–4):** what changed after 2019 and which datasets we use.
2. **Demand and the regional picture (Sections 5–7):** how to read the **MEN** forecast together with the **Occupational Barometer**, and where the “hot spots” are.
3. **Finance and implications for schools (Section 7):** the education **subsidy**, **apprenticeship/employer refunds**, regional instruments/**NRRP** support, and how they affect the offer, intake and investments.
4. **Simple decision rules (Section 8): 3 questions – 4 colours – Decision Sheet**, plus examples and common pitfalls.
5. **Action plan (Section 9):** what to do **tomorrow, this year**, and in **2–3 years**, with roles split between **school / LGU / SSC / employers**.

Method and timeliness

We combine desk research, the **Occupational Barometer / job postings**, and consultations with the labour market and schools. The material is **recommendation-oriented and operational**.

Expected effect: a shared, easy-to-use operating scheme for **schools, LGUs, SSC and employers** – fewer complex analyses, more **fast, defensible decisions** that tangibly increase the number of graduates ready for finishing-works jobs and make programme delivery more stable and predictable for schools.

The report answers, among others, the following questions:

- How to practically translate MoNE forecasts (regional layer) and signals from the Barometer/job postings into a decision to “launch/scale/pause” vocational programmes, using three occupations from the finishing trades as examples?
- How to apply the simple “three questions – four colours” scheme and complete the Decision Sheet on Changing the Training Offer in 10 minutes at a school management/LGU meeting?
- What do the colours green/yellow/orange/red mean in terms of actions for the next 0–90 days and the full year (recruitment, placements, Additional Vocational Skills, exams)?
- How to interpret discrepancies between the national MoNE list and local demand, and when the “lack of a national stamp” should not block an offer?
- How does the SSC-FW hybrid model reduce costs and shorten the start-up time of a programme to about three months?
- How to plan Additional Vocational Skills and external licences in the curriculum to increase graduate employability?
- How to set recruitment thresholds (min./max. per class) and secure feasibility (placements, SSC validation schedules, employer agreements)?
- What are the financial consequences of forecasts (subsidies, apprentice allowances, ESF+/ERDF/NRRP/KFS programmes) and how to include them in the annual plan?
- What and when to monitor (MoNE, Barometer, PES/employers, SSC) and which signals require a change of colour or recruitment scale?

The content presented is current as of **31 August 2025**.

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”.

Po co ten raport?

Chcemy możliwie prosto przełożyć sygnały z prognoz Ministerstwa Edukacji Narodowej (MEN) (warstwa wojewódzka) i krótkookresowego popytu (Barometr/ogłoszenia) na konkretne decyzje programowe (wprowadzenie nowego zawodu szkolnictwa branżowego do oferty lub usunięcie będącego w ofercie), organizacyjne i finansowe w szkołach kształcących w trzech zawodach z dziedziny prac wykończeniowych: **Monter zabudowy i robót wykończeniowych, Technik robót wykończeniowych, Technik aranżacji wnętrz**. Robimy to bez skomplikowanej punktacji, za to z **3 pytaniami kontrolnymi, 4 kolorami decyzji i jednostronicowym Arkuszem decyzji o zmianie oferty kształcenia**, który można wypełnić na posiedzeniu dyrekcji i szybko wdrożyć.

Dlaczego właśnie ten temat i dlaczego teraz?

Od 2019 r. szkolnictwo branżowe działa w nowych ramach: coroczne prognozy Ministerstwa Edukacji Narodowej (z konsekwencjami finansowymi), Dodatkowe Umiejętności Zawodowe w programach nauczania, opinie Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy, obowiązkowa współpraca z pracodawcami oraz nowe instytucje – **Branżowe Centra Umiejętności (BCU)**. W praktyce to szkoły i Jednostki Samorządu Terytorialnego (JST) muszą co roku zderzać „ramę” (MEN i finansowanie) z „tu i teraz” rynku (Barometr/ogłoszenia) i wykonalnością (partnerzy / BCU). Prace wykończeniowe to jeden z obszarów, gdzie **popyt jest trwały, ale lista krajowa MEN nie**

daje dodatkowej premii – dlatego potrzebne są **proste i obronne reguły decyzyjne** na poziomie regionu/powiatu.

Co w tym opracowaniu jest innowacyjne i unikatowe?

Aby ułatwić szybkie i bezpieczne podejmowanie decyzji, łączymy dane, finansowanie i wykonalność w jeden prosty mechanizm – poniżej kluczowe elementy tej nowości:

- **Most danych – decyzja w 10 minut:** łączymy trzy warstwy (MEN – finansowanie / formalności, Barometr / ogłoszenia – bieżący popyt, Wykonalność – partner / BCU) w **3 pytania kontrolne i 4 kolory działania**. Zamiast modelu z wieloma wagami – **przejrzyste światła** (zielone/żółte/pomarańczowe/czerwone).
- **Narzędzia „od ręki”:** gotowy **Arkusze decyzji o zmianie oferty kształcenia** (do druku i do protokołu) wraz z **mini-monitoringiem** oraz **sygnałami zmiany kursu** (kiedy zwiększyć/zmniejszyć skalę naboru lub zrobić pauzę).
- **Hybryda z BCU:** pokazujemy, jak korzystanie z laboratoriów i walidacji BCU **zmniejsza jednorazowe wydatki na sprzęt i przygotowanie pracowni oraz ogranicza koszty bieżące (materiały, serwis, utrzymanie)**, a do tego **skraca czas uruchomienia kierunku do ok. 3 miesięcy** – co jest szczególnie ważne, gdy dany zawód **nie ma krajowej „pieczętki”** i trzeba działać sprawnie na poziomie regionu.
- **Skupienie na efektach:** nacisk na **DUŻY + uprawnienia zewnętrzne** w cyklu kształcenia (argument „dyplom plus uprawnienie”), co bezpośrednio podnosi zatrudnialność absolwentów.
- **Replikowalność i lekkość:** procedurę można łatwo zastosować w innych zawodach / branżach – zachowując prostotę i transparentność decyzji.

Dla kogo jest raport?

Dla **dyrektorów szkół** (szybkie decyzje o zmianie oferty kształcenia, naborze, praktykach i jakości), **JST / organów prowadzących** (plan finansowania i inwestycji: własna pracownia vs. hybryda), **BCU i pracodawców** (zsynchronizowanie modułów/egzaminów z kalendarzem szkół i realnym popytem).

Co zawiera raport (jak z niego korzystać)?

1. **Kontekst i źródła** (rozdz. 3–4): co się zmieniło po 2019 r. i na jakich danych pracujemy.
2. **Popyt** (rozdz. 5–6): jak czytać razem MEN i Barometr oraz gdzie są „gorące punkty”.
3. **Finanse i skutki dla szkół** (rozdz. 7): subwencja, dopłaty dla młodocianych, instrumenty regionalne/KPO i ich wpływ na ofertę, nabór i inwestycje.
4. **Proste reguły decyzji** (rozdz. 8): **3 pytania – 4 kolory – Arkusze decyzji o zmianie oferty kształcenia**.

5. **Plan działań** (rozdz. 9): co zrobić **jutro, w tym roku i w 2–3 lata**, z podziałem ról (szkoła / JST / BCU / pracodawcy).

Metoda i aktualność

Łączymy desk research, Barometr / ogłoszenia oraz konsultacje z rynkiem i szkołami. Materiał ma charakter **rekomendacyjno-operacyjny**.

Efekt, którego oczekujemy: wspólny, zrozumiały schemat działania dla szkół, JST, BCU i pracodawców – **mniej złożonych analiz, więcej szybkich i obronnych decyzji**, które realnie zwiększą liczbę absolwentów gotowych do pracy w wykończeniówce oraz ułatwią szkołom prowadzenie kierunków w stabilny, przewidywalny sposób.

Raport odpowiada m.in. na następujące pytania:

- Jak w praktyce przełożyć prognozy MEN (warstwa wojewódzka) i sygnały z Barometru/ogłoszeń na decyzję „uruchamiamy/skalujemy/wstrzymujemy” zawody szkolnictwa branżowego na przykładzie trzech zawodów z dziedziny prace wykończeniowe?
- Jak zastosować prosty schemat **3 pytania – 4 kolory** i wypełnić **Arkusz decyzji o zmianie oferty kształcenia** w 10 minut na posiedzeniu dyrekcji / JST?
- Co oznacza „zielone / żółte / pomarańczowe / czerwone” w ujęciu działań na 0–90 dni i na cały rok (nabór, praktyki, DUZ, egzaminy)?
- Jak czytać rozbieżności między listą krajową MEN a popytem lokalnym i kiedy „brak pieczętki krajowej” nie powinien blokować oferty?
- W jaki sposób **model hybrydowy z BCU-PW** obniża koszty i skraca czas startu kierunku do ~3 miesięcy?
- Jak zaplanować **DUZ i zewnętrzne uprawnienia** w cyklu kształcenia, by realnie podnieść zatrudnialność absolwentów?
- Jak ustalić **progi naboru** (min./max. na oddział) i zabezpieczyć **wykonalność** (miejsca praktyk, terminy walidacji w BCU, umowy z pracodawcami)?
- Jakie są **konsekwencje finansowe** prognoz (subwencja, dopłaty dla młodocianych, programy EFS+/EFRR/KPO/KFS) i jak je włączyć w plan roczny?
- **Co i kiedy monitorować** (MEN, Barometr, PUP/pracodawcy, BCU) oraz jakie sygnały wymagają zmiany koloru lub skali naboru?

Przedstawione w opracowaniu treści są aktualne na dzień 31.08.2025 roku.

1. Streszczenie wykonawcze (Executive Summary)

Raport ma jedno zadanie: **pomóc szybko i rozsądnie zdecydować**, co robić w szkole z trzema kierunkami kształcenia z dziedziny prace wykończeniowe: **Monter zabudowy i robót wykończeniowych, Technik robót wykończeniowych, Technik aranżacji wnętrz**. Łączymy tu dwa źródła informacji:

- **prognozy MEN** (co państwo uznaje za ważne w danym województwie i co może dać pieniądze),
- **krótkookresowy popyt z rynku pracy** (Barometr lub – gdy trzeba – prosta analiza ogłoszeń).

Zamiast skomplikowanych modeli proponujemy podejmowanie decyzji, dotyczących konstruowania oferty edukacyjnej szkół zawodowych, poprzez odpowiedź na **3 proste pytania** i wybór jednego z **4 kolorów** działania. Całość zapisujesz w **krótkim „Arkuszu decyzji”** – tak, aby dyrektor, organ prowadzący i BCU-PW widzieli to samo i mogli od razu przejść do organizacji naboru, praktyk i egzaminów.

W praktyce oznacza to:

- **mniej liczenia i formalizmów**,
- **więcej klarownych kroków „co robić jutro / w tym roku / w 2–3 lata”**,
- decyzje oparte na **tym, gdzie jest popyt i co realnie da się uruchomić** (szkoła + partnerzy + BCU-PW).

Celem jest, by **dyrektorzy, JST i BCU-PW** mieli wspólny, zrozumiały schemat: **3 pytania – 4 kolory – plan na rok**. Dzięki temu łatwiej utrzymać i skalować to, co działa, odchudzić to, co waha się popytowo, oraz szybko uruchomić pilotaż tam, gdzie rynek „ciągnie” kandydatów.

Najważniejsze wnioski

Poniżej zebraliśmy wnioski „esencję raportu”: co mówią dane o popycie, jak rozumieć rolę MEN i Barometru, kiedy kierunek jest wykonalny, oraz jak szybko i rozsądnie ruszyć z ofertą w szkołach. Każdy punkt zapisany jest prostym językiem, tak by dyrektor, JST i BCU-PW mogli od razu przełożyć go na działanie.

- **Popyt regionalny jest trwały, zwłaszcza na wykonawców i brygadzystów/techników; aranżacja to nisza miejska.**

W większości województw nie brakuje pracy dla monterów i techników nadzorujących brygady. Zapotrzebowanie na technika aranżacji też jest, ale głównie w większych miastach (biura projektowe, segment premium). W praktyce: klasy dla **Montera i Technika RW** są „bezpieczniejsze” rekrutacyjnie, natomiast **Technik aranżacji** – raczej w ośrodkach miejskich i w mniejszej skali.

- **Lista krajowa MEN nie obejmuje tych zawodów, ale części wojewódzkie regularnie je wskazują, a Barometr/ogłoszenia potwierdzają lokalne deficyty.**

Brak „pieczętki krajowej” nie oznacza braku pracy. W regionalnych prognozach i w bieżących ogłoszeniach te zawody wracają co roku. W praktyce: decyzje podejmujemy w oparciu o poziom wojewódzki i sygnał z rynku pracy, a nie czekamy na krajowy priorytet.

- **MEN = rama i pieniądze; Barometr/rynek = „tu i teraz”; Wykonalność = bezpieczeństwo operacyjne.**

Prognoza MEN (województwa) mówi, że kierunek jest „w ramach” i łatwiej go finansować; Barometr/ogłoszenia mówią, czy dziś są wakaty; wykonalność (partner/BCU) mówi, czy szkoła da radę od razu z praktykami i egzaminami. **Reguła „2 z 3”** upraszcza decyzję: jeśli dwa z tych trzech elementów są „na tak”, możesz startować – bez skomplikowanych punktacji.

- **Model hybrydowy z BCU-PW obniża koszty i skraca czas startu do około 3 miesięcy (zamiast 6–9 miesięcy przy pełnej pracowni w szkole).**

Zamiast inwestować od razu w pełne wyposażenie, szkoła może część kluczowych modułów i walidacji robić w BCU-PW. To zmniejsza wydatki na sprzęt i pozwala ruszyć szybciej, co jest ważne, gdy popyt jest „tu i teraz”.

- **Pilotaż (12–16 osób) to bezpieczny sposób wejścia w kierunek bez „pieczętki krajowej”, jeśli jest deficyt i partner/BCU.**

Mała klasa, szybkie moduły praktyczne i przegląd po roku (zatrudnialność, liczba ofert, chętnych) pozwalają sprawdzić kierunek w realnych warunkach bez dużego ryzyka. Gdy wyniki są dobre – skalujemy; gdy słabsze – nie „zawalczamy” kosztami.

Kluczowe liczby (na dziś)

To najkrótsze podsumowanie „na jednej kartce”: ile obejmujemy, na czym stoimy finansowo i jak szybko możemy ruszyć z ofertą. Każdą liczbę możesz od razu wykorzystać w planie na rok.

- **3 zawody, 16 województw, 1 prosty Arkusz decyzji.**

Skupiamy się na Monterze, Techniku robót wykończeniowych i Techniku aranżacji; patrzemy na cały kraj (16 województw), a decyzję zapisujemy w jednym, ujednoliconym formularzu.

- **Lista krajowa MEN 2025: 35 zawodów – brak Montera, Technika RW i Technika aranżacji w części krajowej; powtarzalna obecność w częściach wojewódzkich.**

Nie ma „pieczętki krajowej”, ale województwa konsekwentnie sygnalizują te zawody, co daje zielone światło do działań regionalnych.

- **Dopłaty dla młodocianych (przykład 2025): ok. 10 824 zł standard / 13 394 zł dla zawodów wskazanych w prognozie.**

Te kwoty pomagają domknąć współpracę z firmami; jeśli zawód jest w prognozie, dopłata bywa wyższa – warto to sprawdzić przy rozmowach z pracodawcami.

- **Start kierunku: do 6 miesięcy, a do 3 miesięcy przy hybrydzie z BCU-PW.**
Pełna pracownia wydłuża przygotowania; korzystanie z modułów i egzaminów w BCU-PW pozwala wystartować dwukrotnie szybciej.
- **Wielkość pilotażu: 12–16 uczniów.**
Taki rozmiar oddziału ogranicza ryzyko i pozwala w rok sprawdzić zatrudnialność, liczbę ofert i realne zainteresowanie kierunkiem.

Rekomendacje „na już” (0–30 dni)

Poniższe kroki to szybki plan startowy na pierwszy miesiąc: mają doprowadzić do **jasnej decyzji, zabezpieczonych praktyk i terminów w BCU-PW** oraz **realnego planu naboru**. Każdy punkt zapisany prostym językiem, tak by dało się go odhaczyć w kalendarzu.

Dla dyrektorów szkół

- **Wypełnij Arkusz decyzji dla 3 zawodów i nadaj kolor (ZIELONE/ŻÓŁTE/POMARAŃCZOWE/CZERWONE).**
Sprawdź MEN (warstwa wojewódzka), Barometr/ogłoszenia oraz wykonalność (partner/BCU); wpisz źródła i w 1–2 zdaniach uzasadnij wybrany kolor.
- **Potwierdź wykonalność: miejsca praktyk oraz terminy w BCU-PW.**
Zadzwoń do 2–3 kluczowych firm i do BCU-PW; ustal **ile miejsc** realnie masz dla uczniów i **kiedy** możesz zrealizować moduły/egzaminy; wpisz daty i liczby do Arkusza.
- **Ustal progi naboru i zaplanuj jakość (DUZ + 1 uprawnienie na „zielonych”).**
Określ minimalną i maksymalną liczebność oddziału (np. start ≥ 16 , podział ≥ 26) oraz zarezerwuj w kalendarzu **jedno DUZ i jedno zewnętrzne uprawnienie** dla każdego rocznika w kierunkach „zielonych”.

Dla organów prowadzących (JST)

- **Zatwierdź kolory i skalę naboru oraz przypisz finansowanie.**
Na bazie Arkusza podejmij decyzję o liczbie miejsc; wskaż konkretne źródła środków (subwencja, EFS+/EFRR, KPO/BCU, KFS) i terminy aplikacji.
- **Ostrożnie z inwestycjami: „żółte” bez dużego CAPEX; „pomarańczowe” warunkowo.**
Dla „żółtych” stosuj model hybrydowy (BCU/partner) zamiast kosztownych zakupów; „pomarańczowe” wspieraj tylko z umowami BCU/firm i obowiązkowym przeglądem po roku.
- **Uruchom mini-monitoring kwartalny.**
Wprowadź krótkie, cykliczne raporty: stan naboru, obsada praktyk, dostępność terminów w BCU – żeby szybko korygować skalę i plan.

Dla BCU-PW

- **Zarezerwuj okna laboratoryjne i sesje walidacyjne dla „zielonych” i „pomarańczowych”.**
Potwierdź szkołom dostępne **daty, limity miejsc** i wymagania (sprzęt/BHP), tak by mogły wpiąć je do planu.

- **Daj „pakiet startowy” modułów dla wykończeniówki (3–5 kluczowych kompetencji).**
Wyślij gotową propozycję z **konkretnymi terminami**, opisem efektów kształcenia i możliwością zakończenia **egzaminem/walidacją**.
- **Zaplanuj doskonalenie kadry szkoły.**
Ustal z dyrektorami terminy **staży nauczycieli u pracodawców** (np. finansowane z KFS) i wsparcie metodyczne, by szybko domknąć wymagane kompetencje do prowadzenia modułów.

Co zrobić w tym roku (2–3 kwartały)

W najbliższych miesiącach działamy zgodnie z nadanym kolorem z Arkusza decyzji: to on mówi, jaką skalę przyjąć, jak ułożyć praktyki i jakie elementy jakości (DUZ, uprawnienia) wpiąć do kalendarza. Poniżej cztery krótkie ścieżki postępowania:

- **ZIELONE** – **stałe klasy i pełny cykl jakości**: utrzymuj ciągłość roczników, zapewnij nieprzerwane miejsca praktyk u partnerów i wpisz w plan roku **co najmniej jedno DUZ oraz jedno zewnętrzne uprawnienie**; jeżeli liczba uczniów i popyt rosną, **doposaż pracownię** lub korzystaj z **modelu hybrydowego z BCU**, aby zwiększyć przepustowość bez nadmiernych kosztów.
- **ŻÓŁTE** – **ostrożne prowadzenie i elastyczne praktyki**: prowadź kierunek w **mniejszych oddziałach**, ustal z pracodawcami **elastyczne grafiki praktyk** (np. rotacje, krótsze bloki) i skoncentruj program na **modułach „zatrudnialności”** – tych, które najszybciej przekładają się na ofertę pracy.
- **POMARAŃCZOWE** – **pilotaż z szybkim startem i przeglądem**: uruchom **małą klasę 12–16 osób**, zapewnij start pierwszych modułów **w ciągu 3 miesięcy** (korzystając z BCU/partnerów) i po zakończeniu cyklu zrób **przegląd wyników**: ilu absolwentów znalazło pracę, ile było ogłoszeń i ilu chętnych do kolejnego naboru; na tej podstawie zdecyduj o skalowaniu lub zatrzymaniu.
- **CZERWONE** – **pauza i alternatywy krótkie**: **wstrzymaj nabór** na ten rok i zaproponuj zainteresowanym **krótkie kursy lub wybrane DUZ**, które podnoszą konkretne umiejętności bez uruchamiania pełnego kierunku; w międzyczasie monitoruj rynek, aby wrócić do tematu, gdy pojawi się trwały deficyt i zabezpieczona wykonalność.

Co monitorować (ciągłe „bezpieczniki”)

Żeby decyzje były aktualne i bezpieczne, trzeba regularnie sprawdzać kilka źródeł i od razu zapisywać wynik w **Arkuszu decyzji**. To szybkie przeglądy: raz w roku „rama” (MEN i Barometr), co kwartał puls rynku z PUP/pracodawców i na bieżąco wykonalność (BCU/partnerzy). Dzięki temu w porę zauważysz, że trzeba zmienić kolor lub skalę naboru.

- **Harmonogram przeglądów danych (kto, co, kiedy i co zapisać):**

- **Prognoza MEN – warstwa wojewódzka (raz w roku, I kwartał):** sprawdź, czy zawód jest wskazany i w jakiej kategorii; w Arkuszu zapisz rok/pozycję M.P. i ewentualną zmianę koloru/finansowania.
- **Barometr/rynek (raz w roku, III–IV kwartał):** odczytaj status „deficyt/równowaga/nadwyżka”; jeśli edycja jest opóźniona, użyj **proxy ogłoszeń** (trend 3–6 mies.) i to zaznacz; w Arkuszu dopisz źródło i wniosek.
- **PUP i pracodawcy (co kwartał):** zsumuj liczbę ofert/przyjęć na praktyki i staże; zanotuj, czy liczba miejsc rośnie, spada czy jest stabilna; w razie spadku przygotuj korektę skali naboru.
- **BCU-PW i partnerzy (na bieżąco):** pilnuj dostępności laboratoriów, terminów walidacji/egzaminów i umów z firmami; każdą zmianę, która grozi opóźnieniem startu, natychmiast wpisz w Arkuszu (sekcja „Monitoring”).
- **Triggery (sygnały zmiany kursu – co oznaczają i co wtedy zrobić):**
 - **Zmiana statusu w MEN/Barometrze przez co najmniej dwa kolejne przeglądy:** gdy „deficyt” przechodzi w „równowagę/nadwyżkę” (lub odwrotnie), to nie jest już szum; **zaktualizuj kolor** (np. z zielonego na żółte lub odwrotnie) i dostosuj skalę naboru.
 - **Utrata partnera lub „okien” BCU dłużej niż jeden semestr:** to znak, że **wykonalność** jest zagrożona; uruchom **plan B** (drugi partner/alternatywne terminy w BCU), a do czasu przywrócenia warunków **obniż kolor** (np. na żółte/pomarańczowe) lub **wstrzymaj nabór**.
 - **Słabe wyniki roczne (co najmniej dwa z poniższych):** niski nabór vs. próg, brak pełnego pokrycia miejsc praktyk, niska zdawalność walidacji/egzaminów, niska zatrudnialność po 6–12 miesiącach. W takiej sytuacji **koryguj plan** (mniejsza skala, mocniejsze moduły „zatrudnialności”, wzmocnienie partnerstw/BCU) i **zmień kolor** na ostrożniejszy.

Za każdym razem, gdy zadziała trigger, **otwórz Arkusz decyzji**, wpisz datę, źródło zmiany i nową decyzję – tak, by cała szkoła, JST i BCU-PW działały według tego samego, aktualnego planu.

Jednym zdaniem: użyj **3 pytań**, nadaj **4 kolory**, uzupełnij **Arkusz decyzji** i działaj – **BCU-PW** skraca start, **Barometr/ogłoszenia** wskazują gdzie jest popyt, a **MEN (woj.)** daje ramę i formalne „zielone światło”.

2. Cel i zakres raportu

Ten raport odpowiada na jedno, praktyczne pytanie: **jak przełożyć prognozy MEN i krótkookresowe sygnały z rynku (Barometr/ogłoszenia) na konkretne decyzje programowe, organizacyjne i finansowe w szkołach kształcących w zawodach związanych z pracami wykończeniowymi**. Robimy to w wersji „light” (Wariant B): stawiamy na proste reguły („3 pytania kontrolne” i „4 kolory decyzji”), gotowe formularze do pracy na posiedzeniu (Arkusz decyzji) oraz krótkie checklisty i harmonogramy „co zrobić jutro / w tym roku / w perspektywie 2–3 lat”. Całość wpisuje się w mandat i zadania BCU-PW w Radomiu realizowanego z KPO (Interwencja A3.1.1).

Zakres merytoryczny

Raport obejmuje trzy zawody z dziedziny „prace wykończeniowe”: **Monter zabudowy i robót wykończeniowych, Technik robót wykończeniowych oraz Technik aranżacji wnętrz**. Analizujemy je w dwóch perspektywach:

- (1) **warstwa strategiczno-finansowa** – prognozy MEN (część krajowa i wojewódzka) i ich skutki dla subwencji oraz dopłat dla młodocianych;
- (2) **warstwa operacyjna** – Barometr Zawodów i bieżące ogłoszenia o pracę, z akcentem na województwa/powiaty.

Uzupełniamy to o wskazówki dot. korzystania z zasobów BCU-PW (moduły/egzaminy), by obniżać koszty i skracać czas do startu kierunku.

Co dokładnie dostarczamy (obietnica raportu):

- **Jasne zasady decyzji** – „3 pytania kontrolne (TAK/NIE)” i „4 kolory decyzji (bez punktacji)”, które można zastosować „od ręki” na zebraniu dyrekcji/organizatora (rozdz. 8).
- **Prostą procedurę 10-minutową i Arkusz decyzji** do wydruku/protokołu (kto, na jakiej podstawie, co decyduje w danym roku).
- **Przegląd mechanizmów finansowania** (subwencja, dopłaty dla młodocianych, EFS+/EFRR/KFS, KPO/BCU) i ich wpływ na nabór, inwestycje i certyfikacje (rozdz. 7).
- **Plan działania w czasie** – „co zrobić jutro”, „w tym roku” i „w 2–3 lata”, z podziałem ról: szkoła, organ prowadzący (JST), BCU-PW, pracodawcy (rozdz. 9).

Dla kogo:

- **Dyrektorzy szkół** – aby szybko i obronnie decydować o uruchomieniu/skalowaniu/wygaszeniu kierunku oraz o harmonogramie praktyk i walidacji.
- **Organy prowadzące (JST)** – aby planować finansowanie (subwencja/projekty) i inwestycje (pracownie vs. hybryda z BCU).
- **BCU-PW i partnerzy branżowi** – aby dopasować ofertę modułów/egzaminów do realnych decyzji szkół i ułatwiać start w 3–6 miesięcy.

Jak korzystać z raportu (przepływ od danych do decyzji):

1. Przeczytaj **rozdz. 6** – rozumienie różnic MEN vs. Barometr.
2. Zobacz **rozdz. 7** – konsekwencje finansowe i „kalkulator dyrektora”.
3. Zastosuj **rozdz. 8** – „3 pytania” – „4 kolory” + Arkusz decyzji (10-minutowa procedura).
4. Ustal **plan działań wg rozdz. 9** – jutro / w tym roku / w 2–3 lata.

Czego celowo nie robimy:

Nie budujemy złożonej, ważonej macierzy punktowej; zamiast tego dajemy **proste reguły** i **formalne minimum** do podjęcia decyzji w danym roku szkolnym. Dzięki temu rozwiązanie jest szybkie, zrozumiałe i gotowe do wdrożenia bez dodatkowych analiz.

3. Kontekst zmian 2019–2025 w szkolnictwie branżowym

Od roku 2019 polskie szkolnictwo branżowe przeszło szereg istotnych reform systemowych i programowych. W wyniku reformy edukacji z lat 2017–2019 zlikwidowano gimnazja i zmieniono strukturę kształcenia – **zasadnicze szkoły zawodowe zastąpiono 3-letnimi branżowymi szkołami I stopnia**, a od 2020 r. utworzono 2-letnie branżowe szkoły II stopnia jako kontynuację dla absolwentów szkół I stopnia¹. Jednocześnie wydłużono czas nauki w technikach (z 4 do 5 lat) począwszy od rocznika wchodzącego do szkół ponadpodstawowych we wrześniu 2019². Te zmiany strukturalne zintegrowano z nową **klasyfikacją zawodów szkolnictwa branżowego**, obowiązującą od 1 września 2019 r., która objęła 238 zawodów pogrupowanych w 32 *branże* (dziedziny) odpowiadające profilom kształcenia. Wprowadzono spójne podstawy programowe dla nowej siatki zawodów, kładąc większy nacisk na kształcenie praktyczne i dostosowanie umiejętności absolwentów do potrzeb rynku pracy. Kolejne nowelizacje podstaw programowych (m.in. w latach 2022, 2023) aktualizowały wymagania edukacyjne, w tym wprowadzono tzw. **dodatkowe umiejętności zawodowe (DUZ)** dla wybranych zawodów, aby zwiększyć elastyczność kształcenia.

Reformy lat 2019–2025 skoncentrowały się na **ściślejszym powiązaniu kształcenia zawodowego z rynkiem pracy**, czemu służą nowe mechanizmy prawne i finansowe. Minister Edukacji został zobowiązany do corocznej publikacji **prognozy zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych zawodach** – **pierwsza taka prognoza ogłoszona została na początku 2019 r.**, a kolejne ukazują się co roku do 1 lutego w formie obwieszczenia (Monitor Polski). Prognoza ta ma dostarczać podstaw do dostosowywania oferty szkół branżowych do potrzeb krajowego i regionalnych rynków pracy, aby zapobiegać kształceniu w zawodach nadwyżkowych i wspierać te deficytowe.

Jednocześnie od września 2019 weszła w życie nowelizacja ustawy Prawo oświatowe, która wprowadziła m.in.: **obowiązek uzyskania pozytywnej opinii wojewódzkiej rady rynku pracy** przed uruchomieniem kształcenia w nowym zawodzie (opinia ważna 5 lat) – przy czym zwolniono z tego obowiązku przypadki, gdy dany zawód figuruje w aktualnej prognozie MEN jako potrzebny na rynku krajowym lub wojewódzkim.

Wprowadzono także **wymóg posiadania umowy o współpracy z pracodawcą** przez szkołę jako warunek otwarcia kierunku kształcenia – ma to zapewnić tworzenie klas patronackich, realizację praktyk i staży u pracodawców oraz udział firm w aktualizacji programów nauczania. Dzięki temu kształcenie odbywa się w większym stopniu w rzeczywistych warunkach pracy, a uczniowie zdobywają doświadczenie cenione przez pracodawców.

¹ [Wdrażanie reformy - Ministerstwo Edukacji Narodowej - Portal Gov.pl](#) (dostęp: 25.08.2025).

² [Wdrażanie reformy - Ministerstwo Edukacji Narodowej - Portal Gov.pl](#) (dostęp: 25.08.2025).

Reformy objęły ponadto szereg bodźców finansowych i organizacyjnych podnoszących atrakcyjność szkół branżowych.

Prognoza zapotrzebowania MEN stała się narzędziem różnicującym finansowanie – **zawody wskazane w prognozie jako kluczowe dla rynku otrzymują większą subwencję oświatową na ucznia**, a także podwyższono dofinansowanie dla pracodawców szkolących młodocianych pracowników z 8000 zł do 10 000 zł na jednego ucznia w zawodzie deficytowym.

Od 2020 r. zmieniono model podziału subwencji – uwzględnia on teraz kosztocłonność kształcenia w danym zawodzie oraz **prognozowane zapotrzebowanie na ten zawód**, co premiuje kierunki o znaczeniu strategicznym dla gospodarki.

Z kolei aby zwiększyć napływ młodzieży do rzemioł, podniesiono minimalne wynagrodzenia młodocianych pracowników (uczestników praktycznej nauki zawodu).

Równolegle zadbano o kadrę dydaktyczną – od 2019 r. **nauczyciele przedmiotów zawodowych muszą cyklicznie (co 3 lata) odbyć 40 godzin szkoleń branżowych u pracodawców** z danej branży, finansowanych m.in. z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Działania te mają zapewnić aktualizację wiedzy nauczycieli o nowych technologiach i trendach w branżach.

W latach 2021–2025 kontynuowano modernizację szkolnictwa zawodowego, m.in. poprzez inwestycje w infrastrukturę i tworzenie nowych instytucji wspierających kształcenie praktyczne. Przykładem są **Branżowe Centra Umiejętności (BCU)** powstające od 2023 r. – nowy typ placówek edukacyjno-szkoleniowych tworzonych we współpracy z partnerami branżowymi i finansowanych z funduszy krajowych oraz UE (KPO)³.

BCU to zaawansowane technologicznie ośrodki kształcenia, egzaminowania i doskonalenia zawodowego o zasięgu ogólnopolskim, wyspecjalizowane w określonych dziedzinach (branżach)⁴. Ich celem jest integracja kształcenia z praktyką – prowadzą one kursy i szkolenia dla uczniów i nauczycieli, realizują innowacyjne projekty we współpracy z przemysłem oraz upowszechniają nowe technologie w danej branży.

Dla sektora budowlanego, w tym *dziedziny prac wykończeniowych*, utworzenie BCU oznacza możliwość kształcenia na nowoczesnym sprzęcie i według najnowszych standardów, co ma podnieść jakość przygotowania absolwentów do wejścia na wymagający rynek pracy.

Podsumowując, okres 2019–2025 to czas gruntownej transformacji szkolnictwa branżowego – od struktury organizacyjnej po programy nauczania i instrumenty finansowe – ukierunkowanej na zwiększenie spójności oferty edukacyjnej z realnym zapotrzebowaniem rynku pracy.

³ [Branżowe Centra Umiejętności - Ministerstwo Edukacji Narodowej - Portal Gov.pl](#) (dostęp: 25.08.2025).

⁴ Tamże.

3.1. Najważniejsze reformy i ich znaczenie dla *dziedziny prac wykończeniowych*

Wspomniane wyżej reformy wywarły istotny wpływ na kształcenie w zawodach związanych z **pracami wykończeniowymi w budownictwie** (*wykończeniówką*). Prace wykończeniowe stanowią specyficzny segment branży budowlanej, charakteryzujący się stałym, wysokim popytem na wykwalifikowanych fachowców (monterów, technologów robót wykończeniowych, dekoratorów wnętrz). Poniżej omówiono kluczowe zmiany w systemie kształcenia zawodowego i ich znaczenie z perspektywy tej właśnie branży:

- **nowa klasyfikacja zawodów i podstawy programowe (2019):** w ramach podziału na 32 branże wyodrębniono również dziedzinę *prac wykończeniowych*. Do tej grupy Ministerstwo Edukacji przyporządkowało trzy zawody szkolnictwa branżowego: **Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie**, **Technik robót wykończeniowych w budownictwie** oraz **Technik aranżacji wnętrz**. Ustalenie odrębnej specjalizacji programowej dla wykończeniówki pozwoliło dostosować treści nauczania do specyfiki tych prac – nowe podstawy programowe uwzględniają nowoczesne technologie wykończeniowe, materiały (np. systemy suchej zabudowy, techniki malarskie, wykańczania wnętrz) oraz kształcą umiejętności interdyscyplinarne, dzięki którym absolwenci są bardziej wszechstronni. W praktyce szkolnej po 2019 r. zauważalna jest integracja dawnych węższych specjalności (jak malarz-tapeciarz, posadzkarz itp.) w szerszy profil *montera zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie*, co zwiększa elastyczność przyszłych pracowników na rynku pracy;
- **prognoza zapotrzebowania MEN i ukierunkowanie kształcenia:** regularne publikowanie przez Ministerstwo Edukacji prognoz potrzeb kadrowych stało się ważnym instrumentem sterującym dla szkół i organów prowadzących. Dla branży wykończeniowej ma to konkretne przełożenie – **zawód Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie od początku figuruje na liście zawodów o szczególnym zapotrzebowaniu na rynku krajowym w wybranych województwach** (znalazł się m.in. w prognozie na 2024 r. jako jeden z zawodów szkolnictwa branżowego, dla których jest prognozowane istotne zapotrzebowanie na pracowników w województwie⁵). Prognozy MEN wskazują na zapotrzebowanie regionalne: we wszystkich województwach zawód montera robót wykończeniowych został uwzględniony na listach poszukiwanych (deficytowych) profesji, podobnie jak technik robót wykończeniowych i technik aranżacji wnętrz pojawiają się w większości prognoz wojewódzkich (choć nie są one ujęte w ścisłej krajowej czołówce). Dla wykończeniówki oznacza to stabilność oferty kształcenia: szkoły

⁵ <https://monitorpolski.gov.pl/M2024000008501.pdf> (podstęp: 26.08.2025).

mogą bez biurokratycznych barier kontynuować nabór na monterów czy techników, jeśli co roku prognozy potwierdzają zapotrzebowanie;

- **współpraca szkół z pracodawcami:** wymóg posiadania umów z przedsiębiorstwami z branży budowlanej przy tworzeniu nowych oddziałów szkolnych przełożył się korzystnie na jakość praktycznej nauki zawodu w obszarze prac wykończeniowych. Pracodawcy z sektora remontowo-budowlanego coraz częściej angażują się jako patroni klas – firmy wykonawcze (np. firmy wykończeniowe, deweloperzy, producenci materiałów) współpracują ze szkołami przy opracowaniu programów nauczania i organizacji praktyk zawodowych. Dla uczniów monterów i techników wykończenia wewnątrz oznacza to możliwość nauki na rzeczywistych projektach (remontach, realizacjach wykończeniowych) i poznania standardów branżowych już na etapie szkoły. Przykładowo, partnerstwa szkół z dużymi firmami budowlanymi skutkują tworzeniem *klas patronackich*, w których uczniowie odbywają regularne praktyki na budowach czy w halach wykończeniowych pod okiem instruktorów z ramienia pracodawcy. Efektem jest lepsze przygotowanie absolwentów do wejścia na rynek – zdobywają oni doświadczenie cenione przez pracodawców, a nierzadko także konkretne uprawnienia (np. certyfikaty montażysty systemów suchej zabudowy, obsługi elektronarzędzi, BHP pracy na wysokości itp.). W przypadku prac wykończeniowych, gdzie liczy się obycie z narzędziami i materiałami, staż na placu budowy czy przy wykańczaniu wewnątrz znacząco podnosi kompetencje absolwenta i zwiększa jego szanse na zatrudnienie po ukończeniu szkoły;
- **elastyczność kształcenia – dodatkowe umiejętności zawodowe, kwalifikacje, certyfikowane uprawnienia:** wprowadzenie 20–30% elastycznej puli godzin na dostosowanie kształcenia do lokalnych potrzeb rynku (tzw. DUZ) również ma duże znaczenie dla zawodów wykończeniowych. Szkoły mogą w ramach tych godzin uczyć **dodatkowych umiejętności** wykraczających poza podstawę programową. Przykładowo, w zawodzie monter wykończeniowy uczniowie mogą uzyskać dodatkowe szkolenie z *nowoczesnych technik malarskich, układania glazury czy montażu stolarki budowlanej*, jeśli lokalni pracodawcy sygnalizują takie potrzeby. W zawodzie technik aranżacji wewnątrz szkoły mogą oferować moduły z obsługi specjalistycznego oprogramowania do projektowania wewnątrz czy podstaw przedsiębiorczości (dla przygotowania do prowadzenia własnej działalności w zakresie usług wykończeniowych). Dodatkowo uczeń w trakcie nauki w szkole może być **przygotowany do uzyskania certyfikowanych uprawnień zawodowych**. To kolejny element – reforma z 2019 r. przewidywała, że szkoły mają zapewnić uczniom możliwość przystąpienia do kursów i egzaminów na wybrane uprawnienia niezbędne w danym zawodzie. Dla monterów wykończeń mogą to być np. uprawnienia do obsługi podnośników lub rusztowań, dla techników – certyfikat kosztorysanta robót wykończeniowych czy prawo jazdy kat. B umożliwiające mobilność na placach budowy. Te dodatkowe kwalifikacje czynią absolwentów bardziej

konkurencyjnymi – wypełniają ewentualne luki kompetencyjne i odpowiadają na *luki kompetencyjne* zgłaszane przez pracodawców (np. brak osób z uprawnieniami SEP wśród elektryków – analogicznie w wykończeniach może brakować np. osób z uprawnieniami do instalacji urządzeń sanitarnych, co może być uzupełniane w ramach DUZ);

- **kształcenie instruktorów i infrastruktura:** dzięki obowiązkowym szkoleniom branżowym nauczycieli oraz tworzeniu **Branżowych Centrów Umiejętności** w dziedzinie budownictwa, **szkoły budowlane kształcące w dziedzinie prac wykończeniowych mogą korzystać z nowoczesnej bazy dydaktycznej i aktualnej wiedzy technologicznej.** Nauczyciele zawodu, odbywając staże w firmach budowlanych, poznają nowe materiały (np. ekologiczne tynki, inteligentne systemy wykończeniowe) i mogą włączać je do nauczania. BCU oferują z kolei specjalistyczne laboratoria – np. stanowiska do ćwiczeń z systemów suchej zabudowy, pracowni malarskich i sztukatorskich wyposażonych w profesjonalny sprzęt.

To wszystko sprawia, że *wykończeniówka* jako branża zyskuje lepiej wykwalifikowanych kandydatów do pracy, znających aktualne techniki oraz posiadających pierwsze doświadczenia zawodowe. W dłuższej perspektywie reformy te przyczyniają się do zmniejszenia deficytu wykończeniowców na rynku – absolwenci szybciej znajdują zatrudnienie, a pracodawcy raportują mniejsze luki kompetencyjne w obszarach objętych nowymi programami nauczania.

Podsumowując, w naszej ocenie najważniejsze reformy szkolnictwa zawodowego z lat 2019–2025 – od prognozowania potrzeb rynku i powiązania z finansowaniem, przez obligatoryjną współpracę z pracodawcami, po elastyczne programy nauczania – przyniosły **wymierne korzyści dla sektora wykończeniowego.** Kształcenie monterów i techników robót wykończeniowych stało się bardziej atrakcyjne (dzięki np. unowocześnieniu bazy dydaktycznej w BCU), a jednocześnie bardziej adekwatne do realiów – absolwenci dysponują pakietem umiejętności poszukiwanych na placach budowy i są szybciej absorbowani przez rynek pracy.

4. Źródła danych i metodyka

Aby rzetelnie ocenić sytuację zawodów z obszaru prac wykończeniowych na rynku pracy, w raporcie wykorzystano **wiele źródeł danych** oraz zastosowano zintegrowane podejście analityczne. Poniżej przedstawiono kluczowe zestawy danych, procesy ich integracji oraz narzędzia wspomagające opracowanie danych.

4.1. Zestawy danych: prognozy MEN, Barometr zawodów, dane regionalne

Analizę oparto o trzy główne kategorie źródeł informacji o zapotrzebowaniu na kadry w zawodach szkolnictwa branżowego:

- **Prognozy MEN** – coroczne *Prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy* ogłaszane przez ministra właściwego ds. edukacji. Każda prognoza składa się z części krajowej oraz 16 części wojewódzkich, w których wskazane są zawody istotne dla rynku pracy na poziomie kraju i poszczególnych regionów (województw). Dane te dostarczają oficjalnej informacji, **które zawody uznano za kluczowe (deficytowe) w skali kraju oraz regionów**. Do analizy pozyskano prognozy z lat 2019–2024 (aby uchwycić dynamikę zmian) – w szczególności uwzględniono listy zawodów o szczególnym zapotrzebowaniu na rynku krajowym (część krajowa prognozy) oraz listy zapotrzebowania w województwach dla interesujących nas profesji (część wojewódzka). Prognozy MEN są publikowane w Monitorze Polskim oraz na stronie gov.pl (np. obwieszczenie z 24 stycznia 2024 zawierało wykaz 43 zawodów o znaczeniu krajowym oraz osobne wykazy dla każdego z 16 województw)⁶. Z tych dokumentów wydobyto informacje, czy badane zawody (monter, technik robót wykończeniowych, technik aranżacji wnętrz) figurują na listach krajowych i/lub wojewódzkich, a jeśli tak – w których regionach.
- **Barometr Zawodów** – wyniki corocznego badania *Barometr zawodów* prowadzonego przez wojewódzkie urzędy pracy, stanowiącego jakościową prognozę zapotrzebowania na pracowników w ujęciu jednorocznym⁷. Barometr dzieli zawody (a właściwie grupy zawodów) na trzy kategorie: **deficytowe (brak rąk do pracy)**, **zrównoważone (popyt i podaż w równowadze)** oraz **nadwyżkowe (więcej kandydatów niż ofert)**⁸. Dane

⁶ <https://monitorpolski.gov.pl/M2024000008501.pdf> (dostęp: 28.08.2025).

⁷ [Barometr zawodów - Obserwatorium Rynku Pracy - Cyfrowe Kompendium Wiedzy o Regionalnym Rynku Pracy](#) (dostęp: 27.08.2025).

⁸ [Barometr zawodów - Obserwatorium Rynku Pracy - Cyfrowe Kompendium Wiedzy o Regionalnym Rynku Pracy](#) (dostęp: 27.08.2025).

Barometru wykorzystywane w raporcie obejmują przede wszystkim informacje o sytuacji grup zawodów związanych z budownictwem i pracami wykończeniowymi we wszystkich województwach. Skorzystano z prognoz Barometru na rok 2024 i 2025, dostępnych w formie raportów zbiorczych oraz interaktywnej bazy online⁹. Istotne były zwłaszcza **grupy zawodowe odpowiadające wykończeniówce**, takie jak „Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie” oraz ewentualnie „Plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków”. Barometr dostarcza perspektywy *rzeczywistego popytu* odczuwanego przez pracodawców lokalnych – np. niemal we wszystkich regionach grupa *pracowników robót wykończeniowych* została oceniona jako deficytowa (braki kadrowe)¹⁰. Te dane pozwoliły skonfrontować oficjalne prognozy MEN z ocenami eksperckimi służb zatrudnienia.

- **dane regionalne** – dodatkowe informacje kontekstowe z poziomu regionów, które uzupełniają powyższe źródła. Należą do nich m.in.: statystyki lokalnych rynków pracy (np. **liczba ofert pracy** w budownictwie i wykończeniówce w województwie mazowieckim i sąsiednich, dane z Centralnej Bazy Ofert Pracy dotyczące poszukiwanych zawodów), a także dane edukacyjne (**liczba szkół prowadzących dany kierunek w regionie, liczba absolwentów** rocznie w badanych zawodach – jeśli dostępne). W raporcie wykorzystano np. informacje z **regionalnych obserwatoriów rynku pracy** i urzędów pracy, które wskazują zapotrzebowanie na konkretne zawody w subregionach (np. miasto Radom i okolice). Pozwoliło to uwzględnić ewentualne **specyfiki lokalne**, np. czy w pewnych powiatach braki wykończeniowców są szczególnie dotkliwe lub czy występuje tam nadwyżka absolwentów. Dane regionalne posłużyły głównie do jakościowej weryfikacji – np. jeśli Barometr dla danego województwa klasyfikował *monterów wykończeniowych* jako deficytowych, sprawdzano, czy lokalne statystyki potwierdzają rosnącą liczbę ofert pracy lub niedobór kandydatów w tym zawodzie.

4.2. Metodyka integrowania danych na potrzeby Arkusza decyzji o zmianie oferty kształcenia

Celem tego podrozdziału jest wyjaśnienie, jak przygotowujemy trzy proste informacje potrzebne do podjęcia decyzji w rozdziale 8. Chodzi o decyzję, czy w danym roku **utrzymać, skalować, pilotażowo uruchomić, czy wstrzymać** dany kierunek kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego z dziedziny prac wykończeniowych. W rozdziale 8 decyzję

⁹ [Barometr Zawodów](#) (dostęp: 27.08.2025).

¹⁰ [Barometr zawodów 2025: W tych zawodach znajdziesz pracę w Małopolsce » Małopolska](#) (dostęp: 27.08.2025).

podejmujemy według zasady „**3 pytania – 4 kolory**”, a następnie wpisujemy ją do **Arkusza decyzji o zmianie oferty kształcenia**.

1. Jakie trzy informacje przygotowujemy

Dla każdego z analizowanych zawodów przygotowujemy trzy jasne odpowiedzi „TAK” lub „NIE”:

1. **MEN – poziom województwa:** czy dany zawód został wymieniony w prognozie ministra edukacji dla naszego województwa w danym roku. Źródłem są ogłaszane listy (Monitor Polski / gov.pl). Ta informacja ma formę „TAK/NIE”. Nie liczymy punktów i nie ważymy liczby województw.
2. **Barometr/rynek:** czy w Barometrze Zawodów odpowiadająca naszemu zawodowi **grupa** ma status **deficytowy** (brak rąk do pracy). Jeśli tak – zapisujemy „TAK”. Jeśli w Barometrze jest **równowaga** albo **nadwyżka**, zapisujemy „NIE”. Gdy Barometr nie podaje dokładnie tego zawodu, przypisujemy go do najbliższej grupy (mapowanie opisano w 4.5) i to zaznaczamy w krótkiej notatce.
3. **Wykonalność (partner/BCU-PW):** czy mamy realne możliwości uruchomienia kierunku „od zaraz”: potwierdzone miejsca praktyk u pracodawców lub dostępne moduły i egzaminy w BCU-PW w potrzebnych terminach. Jeśli tak – „TAK”, jeśli nie – „NIE”.

Te trzy informacje przenosimy później do **Arkusza decyzji o zmianie oferty kształcenia** i stosujemy zasadę „**2 z 3**”: jeśli co najmniej dwie odpowiedzi to „TAK”, kierunek jest uzasadniony operacyjnie. Kolor (zielony/żółty/pomarańczowy/czerwony) oraz lista działań wynikają już z rozdziału 8.

2. Jak krok po kroku przygotowujemy te informacje

Aby przygotowanie było szybkie i powtarzalne, wykonujemy cztery proste kroki:

Krok A – Ujednolicenie nazw i kodów.

Sprawdzamy, czy nazwy zawodów są zapisane jednakowo (np. zawsze „Technik robót wykończeniowych w budownictwie”). Usuwamy duplikaty i drobne rozbieżności w zapisie. Ten krok służy tylko temu, aby nie pomylić zawodów przy dalszej pracy.

Krok B – Powiązanie z Barometrem.

Jeżeli Barometr nie ma dokładnie tego zawodu, przypisujemy go do najbardziej pasującej grupy (np. „technik aranżacji wnętrz” przypisujemy do grupy „plastycy/dekoratorzy wnętrz”). Zapisujemy to w krótkiej notatce, żeby było jasne, skąd wzięta się decyzja „TAK/NIE”. Szczegóły mapowania są w 4.3.

Krok C – Utworzenie trzech odpowiedzi „TAK/NIE”.

Dla każdego zawodu wpisujemy trzy odpowiedzi: **MEN (TAK/NIE)**, **Barometr (TAK/NIE)**, **Wykonalność (TAK/NIE)**. Dodajemy jedno–dwa zdania z podaniem źródła (np. numer i data

obwieszczenia MEN, rok Barometru, nazwy partnerów/terminy w BCU-PW). To jest jedyny zestaw informacji potrzebny później do decyzji.

Krok D – Szybka kontrola poprawności.

Sprawdzamy, czy:

- rok i źródła się zgadzają,
- nie przekraczamy oczywistych granic (np. liczba województw nie może być większa niż 16),
- nie powtórzyliśmy tego samego zawodu pod różnymi zapisami.

3. Jak te informacje wykorzystujemy w rozdziale 8

Trzy odpowiedzi „TAK/NIE” są **wejściem** do rozdziału 8. Tam stosujemy prostą zasadę „**2 z 3**”, wybieramy **kolor decyzji** (zielony/żółty/pomarańczowy/czerwony) i od razu otrzymujemy listę działań na najbliższe 0–90 dni oraz na cały rok. Przykłady zastosowania dla trzech zawodów oraz opis dokumentowania decyzji znajdują się w punktach 8.4–8.7. Sam wpis wykonujemy w gotowym **Arkuszu decyzji o zmianie oferty kształcenia**.

4.3. Mapowanie klasyfikacji MEN–Barometr

Jak wspomniano wyżej, kluczowym aspektem metodyki było **powiązanie oficjalnej klasyfikacji zawodów szkolnych (MEN) z grupami zawodów stosowanymi w Barometrze Zawodów**. Poniżej przedstawiono fragment tabeli mapowania dla analizowanej branży wykończeniowej (pełne mapowanie wszystkich zawodów dostępne jest w załączonym pliku CSV). Tabela ilustruje, jak odpowiadają sobie nazwy zawodów z list MEN oraz grupy używane w Barometrze, wraz z informacją o typowym statusie rynkowym danej grupy

Tabela 1. Przykładowe mapowanie zawodów wykończeniowych (MEN) do odpowiadających im grup Barometru Zawodów.

Zawód (MEN)	Grupa w Barometrze Zawodów (status)
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie (<i>deficyt</i>) ¹¹
Technik robót wykończeniowych w budownictwie	Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie (<i>deficyt</i>)
Technik aranżacji wnętrz	Plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków (<i>równowaga</i>) ¹²

¹¹ [Barometr zawodów 2025: W tych zawodach znajdziesz pracę w Małopolsce » Małopolska](#) (dostęp: 27.08.2025).

¹² <https://wuptorun.praca.gov.pl/documents/5078407/85031fdc-0ebd-48be-a718-0c8512f41ca5> (dostęp: 27.08.2025).

Źródło: opracowanie własne.

W powyższym mapowaniu widać, że dwa pierwsze zawody (monter oraz technik robót wykończeniowych) zostały przypisane do tej samej grupy Barometru – *pracownicy robót wykończeniowych*. Wynika to z faktu, że Barometr nie rozróżnia poziomu wykształcenia w ramach prac wykończeniowych – zarówno robotnicy wykwalifikowani, jak i średnia kadra techniczna zaliczani są do grupy wykonawczej robót wykończeniowych. Z kolei **technik aranżacji wnętrz** ma nieco odmienny profil – jego kompetencje lokują go bliżej roli dekoratora czy projektanta wnętrz. Barometr w swoich analizach uwzględnia zawody *architekt wnętrz* oraz *dekorator wnętrz*, które razem z technikiem aranżacji wnętrz tworzą pulę osób zajmujących się projektowaniem i urządzaniem wnętrz. Ta grupa oceniana jest w ostatnich latach jako zrównoważona (brak większych niedoborów kadrowych)¹³.

Przeprowadzone mapowanie pozwoliło na **zintegrowanie danych** – na podstawie prognozy MEN wiemy, że istnieje zapotrzebowanie na poziomie województwa *montera* i *techników*, zaś Barometr informuje nas, że w praktyce brakuje głównie **pracowników fizycznych do robót wykończeniowych**, podczas gdy **specjaliści od aranżacji** są dostępni na rynku w wystarczającej liczbie. Te niuanse zostały wychwycone dzięki precyzyjnemu przyporządkowaniu kategorii. Mapowanie to zostało zweryfikowane ekspercko – konsultowano je z doradcami zawodowymi i ekspertami rynku pracy, aby upewnić się, że np. nie istnieje odrębna kategoria dla technika robót wykończeniowych (potwierdzono, że tacy technicy najczęściej pracują **na stanowiskach wykonawczych lub brygadzystów wykończeniowych**, stąd zaliczenie ich do grupy wykonawczej jest właściwe).

Pełna tabela mapowań obejmuje nie tylko zawody branży wykończeniowej, ale wszystkie zawody szkolnictwa branżowego, przypisując je do odpowiednich grup Barometru Zawodów 2025. Pozwala to w razie potrzeby rozszerzyć analizę na inne branże lub aktualizować wyniki w kolejnych latach, gdy np. zmieni się klasyfikacja zawodów lub układ grup Barometru. Mapowanie to stanowi więc swoisty **łącznik między systemem edukacji a systemem monitorowania rynku pracy**, umożliwiając bezpośrednie porównania i wnioskowanie o adekwatności kształcenia zawodowego do potrzeb gospodarki.

¹³ <https://wuptorun.praca.gov.pl/documents/5078407/85031fdc-0ebd-48be-a718-0c8512f41ca5> (dostęp: 27.08.2025).

5. Prognozy zapotrzebowania – ujęcie krajowe vs. realia branży wykończeniowej

Prognozy zapotrzebowania na pracowników opublikowane przez MEN pozwalają spojrzeć na sytuację kadrową z dwóch perspektyw: ogólnokrajowej (wszystkie sektory gospodarki) oraz sektorowej, w naszym przypadku – **branży wykończeniowej**. Porównanie tych ujęć ujawnia pewne podobieństwa, ale też różnice w priorytetach i skali zapotrzebowania.

Na poziomie **krajowym** prognozy starają się wyłonić zawody o największym znaczeniu strategicznym dla rozwoju państwa. W ostatnich latach na listach krajowych dominują zawody z sektorów takich jak: budownictwo infrastrukturalne, transport (kierowcy), przemysł (operatorzy maszyn, mechanicy), IT, medycyna i opieka zdrowotna, edukacja. Liczba zawodów wyróżnianych jako deficytowe w skali kraju wynosiła ok. 30–40 (np. 34 w prognozie 2024¹⁴).

Branża budowlana jest silnie reprezentowana w tej krajowej grupie – obejmuje ona m.in. betoniarzy-zbrojarzy, cieśli, dekarzy, monterów stolarki budowlanej czy też monterów konstrukcji budowlanych, techników dekarstwa¹⁵.

Jednocześnie warto zauważyć, że **żaden z trzech analizowanych zawodów wykończeniowych nie trafił do krajowej prognozy MEN**. Brak włączenia zawodów *Montera zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie* i *Technika robót wykończeniowych w budownictwie* do listy krajowej (części II prognozy) pociąga za sobą konkretne działania – jak wspomniano, brak zwiększonego finansowania kształcenia w tym zawodzie oraz preferencji przy otwieraniu nowych oddziałów szkolnych. Można więc powiedzieć, że w ujęciu ogólnym wykończeniówka nie znalazła się w *gronie priorytetów* polityki edukacyjnej i rynku pracy, lecz w wykazach zawodów szkolnictwa branżowego, dla których jest prognozowane istotne zapotrzebowanie na pracowników w województwie. Wynika to zapewne z faktu, że zapotrzebowanie na tych specjalistów ma charakter bardziej lokalny i nie osiąga takiej skali, by uznać je za krytyczne w skali całego kraju. Innymi słowy, kadra średniego szczebla (technicy) i projektanci wewnątrz oraz monterzy nie są postrzegani jako wąskie gardło dla gospodarki narodowej. Nie jest to zrozumiałe w kontekście realiów rynku, gdzie braki wykwalifikowanych robotników budowlanych są od lat wskazywane jako czynnik hamujący inwestycje, podczas gdy absolwenci kierunków technik-dekorator stosunkowo częściej znajdują alternatywne zatrudnienie lub kontynuują edukację (np. na studiach artystycznych czy architektonicznych).

¹⁴ [Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy 2024 - Ministerstwo Edukacji Narodowej - Portal Gov.pl](#) (dostęp: 27.08.2025).

¹⁵ <https://monitorpolski.gov.pl/M2024000008501.pdf> (dostęp: 27.08.2025).

Widoczna jest za to obecność *Montera zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie* i *Technika robót wykończeniowych w budownictwie* na listach wojewódzkich potwierdza, że danych województw występuje na nich szczególne zapotrzebowanie.

W ujęciu **branżowym (wykończeniowym)**, bazującym głównie na danych regionalnych i Barometrze Zawodów, obraz staje się bardziej szczegółowy. Okazuje się, że **we wszystkich województwach zawody związane z wykańczaniem budynków są poszukiwane**, choć ich ranga może się nieco różnić w zależności od specyfiki regionu. Zawody monter i technika robót wykończeniowych figurują w prognozach wojewódzkich MEN za lata 2019–2024 praktycznie *nieprzerwanie*. Dla przykładu, w prognozie 2024 *Monter zabudowy i robót wykończeniowych* został wymieniony jako zawód potrzebny we wszystkich 16 województwach (pojawia się na listach od numeru 22 do 33 w zależności od regionu)¹⁶. *Technik aranżacji wnętrz* bywa wymieniany nieco rzadziej, ale również znalazł się w prognozach wielu województw – np. w prognozie mazowieckiej 2024 figuruje jako jeden z zawodów potrzebnych w regionie (pod pozycją 44)¹⁷. Świadczy to o tym, że **lokalni decydenci dostrzegają zapotrzebowanie na pełen przekrój zawodów wykończeniowych** – od pracowników fizycznych po osoby o kwalifikacjach technicznych.

Z perspektywy branży wykończeniowej ważne jest jednak nie tylko to, czy zawód pojawia się na listach, ale *jak jest kategoryzowany*. Tutaj z pomocą przychodzi **Barometr Zawodów**, który – komplementarnie do prognoz MEN – ocenia relację popytu do podaży. Dane Barometru za lata 2021–2025 jednoznacznie pokazują, że „**Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie**” należą do **zawodów deficytowych w całej Polsce**¹⁸. Innymi słowy, we wszystkich województwach eksperci odnotowali niedobór osób do prac wykończeniowych (malarzy, szpachlarzy, monterów suchej zabudowy itp.). Deficyt ten utrzymuje się rokrocznie, a w niektórych regionach wręcz się pogłębia (np. Małopolska raportuje rosnące braki – zob. cytowany Barometr 2025)¹⁹. Z kolei grupa „*Plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków*” (do której można zaliczyć techników aranżacji) jest oceniana jako zrównoważona – liczba kandydatów mniej więcej odpowiada liczbie wakatów²⁰. Ta różnica wskazuje na ciekawą zależność: **największe wyzwanie kadrowe w wykończeniówce dotyczy pracowników wykonawczych**, podczas gdy osób z kompetencjami projektowymi jest na rynku względnie wystarczająco. Można zatem wnioskować, że **to niedobór rąk do pracy (fizycznej, fachowej) stanowi wąskie gardło branży**, a nie brak umiejętności planowania czy aranżacji.

¹⁶ <https://monitorpolski.gov.pl/M2024000008501.pdf> (dostęp: 27.08.2025).

¹⁷ <https://monitorpolski.gov.pl/M2024000008501.pdf> (dostęp: 27.08.2025).

¹⁸ [Barometr zawodów 2025: W tych zawodach znajdziesz pracę w Małopolsce » Małopolska](#) (dostęp: 28.08.2025).

¹⁹ [Barometr zawodów 2025: W tych zawodach znajdziesz pracę w Małopolsce » Małopolska](#) (dostęp: 28.08.2025).

²⁰ <https://wuptorun.praca.gov.pl/documents/5078407/85031fdc-0ebd-48be-a718-0c8512f41ca5> (dostęp: 28.08.2025).

Porównanie ujęcia krajowego i sektorowego ujawnia też pewną *dysproporcję w postrzeganiu znaczenia techników*. Prognoza krajowa MEN koncentruje się na zawodach robotniczych (monter, murarz itp.) i pomija techników, co może odzwierciedlać priorytety krótkoterminowe – najpierw zapełnić lukę na stanowiskach bezpośrednio produkcyjnych. Jednak w ujęciu branżowym, gdzie myślimy o długofalowym rozwoju sektora, rola techników jest istotna: to oni często są łącznikiem między projektem a wykonaniem, nadzorują jakość, prowadzą małe firmy remontowe. Ich brak może nie jest odczuwany tak dotkliwie natychmiast, ale w dłuższej perspektywie **wykształcona kadra średniego szczebla decyduje o innowacyjności i efektywności branży**. Dlatego dobrze, że pojawiają się oni w prognozach regionalnych – oznacza to, że przynajmniej część województw planuje kształcić także techników, nie skupiając się wyłącznie na robotnikach.

Reasumując, w przypadku Barometru Zawodów **prognozy krajowe i branżowe wzajemnie się uzupełniają**. Krajowe wskazują, że wykończeniówka to priorytety na poziomie województw, natomiast branżowe dodają szczegół, że *wszystkie regiony potrzebują wykończeniowców*, i to pilnie – deficyt jest niemal uniwersalny²¹. Dla decydentów edukacyjnych wynika z tego następujący obraz: **należy kontynuować zwiększanie naboru i wsparcia dla zawodu monterów wykończeń**, jednocześnie nie zaniedbując kształcenia techników, zwłaszcza tam, gdzie sygnalizuje to rynek lokalny. Branża wykończeniowa jest kluczowym elementem sektora budowlanego i prognozy potwierdzają jej znaczenie – teraz wyzwaniem jest utrzymanie dopływu wykwalifikowanych kadr, by deficyty nie hamowały rozwoju budownictwa mieszkaniowego i komercyjnego.

²¹ [Barometr zawodów 2025: W tych zawodach znajdziesz pracę w Małopolsce » Małopolska](#) (dostęp: 28.08.2025).

6. Zderzenie prognoz MEN z danymi z Barometru Zawodów (kraj/województwo/powiat)

Prognoza MEN

Jak wspomniano wcześniej, roczna prognoza Ministra Edukacji to akt o charakterze **normatywnym**, ogłaszany w *Monitorze Polskim* (zwykle pod koniec stycznia). Zawiera dwie warstwy: **część krajową** – alfabetyczny wykaz zawodów szkolnictwa branżowego „o szczególnym znaczeniu dla rozwoju państwa” – oraz **części wojewódzkie** (16), które porządkują zawody według siły popytu w regionie. W edycji na 2025 r. lista krajowa obejmuje **35 zawodów**. Prognoza pełni funkcję „mostu” między polityką rynku pracy a finansowaniem oświaty: zawody ujęte na liście krajowej skutkują **podwyższoną subwencją oświatową** dla uczniów kształcących się w tych zawodach (przez cały cykl nauki), a także są podstawą do **wyższych kwot dofinansowania kształcenia młodocianych** pracowników u pracodawców. Sama metodologia MEN jest **syntetyczna i wieloźródłowa** (IBE integruje dane ilościowe i jakościowe z systemów publicznych oraz opinii ciał eksperckich), a część wojewódzka rozróżnia poziomy: *szczególnie istotne / istotne / umiarkowane zapotrzebowanie*²².

Barometr Zawodów

Barometr to **krótkookresowa (roczna), jakościowa** diagnoza tworzona **od poziomu powiatu** przez panele eksperckie (III–IV kwartał), a następnie agregowana do **województw i kraju**. Jej produktem jest mapa zawodów w trzech prostych kategoriach: **deficyt, równowaga, nadwyżka** – odzwierciedlająca to, co lokalni pracodawcy i służby zatrudnienia „czują” na rynku *w najbliższym roku*. Barometr pracuje na **grupach zawodów** (z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy), więc łączy kilka szkolnych zawodów w jeden koszyk (np. „pracownicy robót wykończeniowych”), co ułatwia praktyczną diagnozę, ale wymaga **mapowania** do zawodów szkolnych (rozdz. 4.5) przy analizach edukacyjnych²³.

Konsekwencje dla interpretacji (dlaczego te dwa narzędzia „patrzą” inaczej):

- **Horyzont decyzji:** prognoza MEN jest narzędziem **strategiczno-allocacyjnym**: przesądza o regułach gry (subwencja, preferencje formalne, np. opinie WRRP), więc jej wynik oddziałuje na **wieloletnie** decyzje szkół i organów prowadzących (uruchamianie/utrzymywanie kierunków, inwestycje). Barometr jest narzędziem

²² [Nowa Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy na 2025 r. już opublikowana! - Ministerstwo Edukacji Narodowej - Portal Gov.pl](#) (dostęp: 21.08.2025).

²³ <https://barometrzwodow.pl/strona/metodologia> (dostęp: 28.08.2025).

operacyjnym: podpowiada, co wydarzy się „w tym roku” na lokalnym rynku – ile ofert, gdzie braki, które powiaty potrzebują najszybciej wsparcia²⁴.

- **Poziom agregacji:** prognoza MEN posługuje się **zawodami szkolnictwa branżowego** (Klasyfikacją Zawodów Szkolnictwa Branżowego, KZSB) – dokładnymi nazwami, do których przypięte są podstawy programowe, egzaminy i pieniądze. Barometr operuje **szerszymi grupami Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS)** – „koszykami” obejmującymi kilka pokrewnych ról.²⁵
- **Skutek finansowy i formalny:** wynik krajowej części prognozy MEN uruchamia **zwiększoną subwencję** (różnicowanie kwot „na ucznia” w podziale części oświatowej) oraz wyższe **dofinansowanie kształcenia młodocianych** w zawodach wskazanych przez ministra. Barometr nie wywołuje skutków finansowych wprost – jego rola to **sygnalizacja** dla szkół/JST, gdzie w najbliższym roku spodziewać się „wąskich gardeł” i jak kalibrować nabór/praktyki²⁶.

6.1. Synteza (na użytek decyzji szkół i JST)

Aby przekuć wnioski z prognozy MEN i Barometru Zawodów na szybkie, praktyczne decyzje programowe i finansowe, potraktuj poniższe zasady jako „reguły działania” – to skrócony zestaw wskazówek, jak czytać oba źródła łącznie i bez sprzeczności:

- **MEN to kierunkowskaz strategiczny i finansowy.** Jeśli zawód jest na liście krajowej lub wysoko w części wojewódzkiej, masz argument do **utrzymania/skalowania** oferty oraz przewidywalność finansowania²⁷.
- **Barometr to radar krótkoterminowy.** Jeśli Barometr w powiecie/województwie pokazuje **deficyt**, to nawet bez „krajowej pieczętki” warto **zabezpieczyć klasę pilotażową**, partnera-pracodawcę i ścieżki praktyk – bo popyt „tu i teraz” jest realny²⁸.
- **Łącz je zawsze.** Strategię (MEN) kalibruj taktyką (Barometr): **mapuj** zawody szkolne – grupy Barometru, patrz na **horyzont** (MEN = wieloletni / Barometr = roczny), i pamiętaj o **asymetrii agregacji** (KZSB vs KZiS). Wtedy jedna miara daje **pieniądze i ramy**, a druga – **tempo i lokalizację** działań²⁹.

²⁴ [Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego - Ministerstwo Edukacji Narodowej - Portal Gov.pl](#) (dostęp: 28.08.2025).

²⁵ [Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy - IBE PIB](#) (dostęp: 28.08.2025).

²⁶ https://infozawodowe.men.gov.pl/aktualnosci/prognoza-2025?utm_source (dostęp: 28.08.2025).

²⁷ [Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego - Ministerstwo Edukacji Narodowej - Portal Gov.pl](#) (dostęp: 28.08.2025).

²⁸ https://barometr.zawodow.pl/strona/metodologia?utm_source (dostęp: 28.08.2025).

²⁹ [Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy - IBE PIB](#) (dostęp: 28.08.2025).

W praktyce – dokładnie tak zbudowana są zaproponowane reguły decyzyjne (rozdz. 8): MEN dostarcza wymiar **finansowanie/formalności**, Barometr – **deficyt operacyjny** w województwie/powiecie. Po połączeniu wskaźników zyskujemy klarowne „światła decyzyjne” dla każdego zawodu i regionu.

6.2. Gdzie wyniki się pokrywają (wykończeniówka)

Aby uchwycić spójny obraz zapotrzebowania na kadry w pracach wykończeniowych, zestawmy wnioski z prognozy MEN i Barometru Zawodów – w szczególności sprawdzając, w jakich punktach oba źródła „mówią jednym głosem” i wzajemnie się wzmacniają:

- **silny popyt regionalny** – w ujęciu wojewódzkim prognozy MEN od lat sygnalizują wyraźne zapotrzebowanie na zawody z dziedziny prac wykończeniowych – **Monter zabudowy i robót wykończeniowych, Technik robót wykończeniowych** oraz **Technik aranżacji wnętrz**. W praktyce oznacza to **powtarzalną obecność tych zawodów na listach wojewódzkich**, nawet jeśli nie figurują one w części krajowej; sygnał popytowy jest więc **stabilny i szeroko rozlany terytorialnie**.
- **deficyt wykonawców** – Barometr (tak w edycji 2025, jak i w latach poprzednich) konsekwentnie wskazuje **powszechny deficyt** w budownictwie, ze szczególnym akcentem na grupę „**pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie**”. Na mapach wojewódzkich ta kategoria **utrzymuje status deficytowej**, co bezpośrednio potwierdza regionalne sygnały MEN i nadaje im **operacyjną wagę** (deficyt „tu i teraz” w powiatach/województwach).

Wniosek

Na poziomie **regionalno-operacyjnym** oba narzędzia są zgodne: **wykończeniówka potrzebuje kadr** – przede wszystkim **wykonawców (monterów)**, a w wielu miejscach także **techników** (brygadziści, nadzór jakości). To spójne „podwójne potwierdzenie” daje solidną podstawę do **utrzymania lub skalowania naboru** w tych zawodach oraz do szybkiego organizowania **praktyk i staży** tam, gdzie Barometr wskazuje największe niedobory.

6.3. Gdzie wyniki się rozchodzą i dlaczego?

Choć w ujęciu regionalno-operacyjnym (województwa/powiaty) sygnały z prognozy MEN i Barometru Zawodów są spójne dla wykończeniówki, to na warstwie krajowej i w szczegółach klasyfikacyjnych pojawiają się różnice. Poniżej porządkujemy te rozbieżności i wyjaśniamy ich źródła, tak aby ułatwić wspólne czytanie obu miar i właściwe planowanie oferty kształcenia:

A) Lista krajowa MEN vs. Barometr

Aby uchwycić charakter najważniejszej rozbieżności – między listą krajową MEN a diagnozą Barometru – zwróć uwagę na dwie powtarzalne sytuacje:

- **rozbieżność lista krajowa MEN vs. zawody wykończeniowe:** w krajowych wykazach MEN na lata 2019–2024 oraz w 2025 r. **nie wskazano** zawodów szkolnictwa branżowego z dziedziny „prace wykończeniowe” (Monter zabudowy i robót wykończeniowych, Technik robót wykończeniowych, Technik aranżacji) jako zawodów „o szczególnym znaczeniu dla rozwoju państwa”: oznacza to brak krajowego bonusu strategicznego dla tych profesji mimo ich szerokiego znaczenia w praktyce³⁰;
- **jednoczesny sygnał deficytu w Barometrze:** w tym samym czasie **Barometr** kategoryzuje **grupę wykonawczą wykończeniówki** jako **deficytową** w większości województw i licznych powiatach: pokazuje to bieżące niedobory kadrowe „tu i teraz”, zwłaszcza po stronie stanowisk wykonawczych (monterzy, brygady wykończeniowe)³¹.

Aby uporządkować przyczyny tego „rozjazdu”, możemy przyjąć następujące ramy interpretacji:

1. **Cel i próg „strategicznego”:** lista krajowa MEN to wycinek zawodów uznanych za „o szczególnym znaczeniu” dla polityki państwa (i finansów). W 2025 r. silnie reprezentowane są np. zawody kolejowe, energetyczne, mechatroniczne, stolarka budowlana – **część popytu wykończeniowego „rozprasa się” na bliskie kategorie (np. stolarka)**, które weszły na listę. Barometr nie stosuje filtra „strategicznego” – **diagnozuje faktyczny niedobór**, dlatego pokazuje wykończeniówkę w deficycie³².
2. **Agregacja i mapowanie:** Barometr pracuje na **grupach** (np. „pracownicy robót wykończeniowych”), które kumulują kilka szkolnych zawodów; MEN – na **konkretnych zawodach szkolnych**. To technicznie sprzyja rozjazdom etykiet, choć merytorycznie opisują **ten sam popyt**³³.
3. **Horyzont i czas:** **Barometr** jest diagnozą **roczną** tworzoną w **III–IV kwartale** i „łapie” krótkoterminowe wahania lokalne (np. spiętrzenie prac remontowo-wykończeniowych).

³⁰ [OBWIESZCZENIE MINISTRA EDUKACJI z dnia 27 stycznia 2025 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy](#) (dostęp: 28.08.2025).

³¹ https://www.barometrzwodow.pl/modul/infografika-wyniki?county=&forecast_area=province&province=11&year=2025&utm_source (dostęp: 28.08.2025).

³² [OBWIESZCZENIE MINISTRA EDUKACJI z dnia 27 stycznia 2025 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy](#) (dostęp: 28.08.2025).

³³ https://barometrzwodow.pl/strona/metodologia?utm_source (dostęp: 28.08.2025).

Prognoza MEN kształtuje **priorytety krajowe i finansowe** w dłuższym horyzoncie – nie każde lokalne wahnięcie od razu przekłada się na rangę „strategiczną”³⁴.

B) Technik aranżacji wnętrz

W przypadku **Technika aranżacji wnętrz** rozbieżności mają odmienny profil, co warto ująć w dwóch obserwacjach:

- **inna grupa odniesienia w Barometrze:** Barometr zwykle łączy ten zawód z **grupą „Plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków”**, która częściej bywa zrównoważona (popyt ≈ podaż): dlatego sygnał niedoboru jest słabszy niż dla wykonawców i rzadziej przekłada się na „alarm” w ujęciu operacyjnym.
- **niższa regularność w listach wojewódzkich MEN:** w prognozach wojewódzkich **MEN** wskazanie tego stanowiska bywa **nieregularne** (pojawia się w części regionów, w innych – nie): to typowe dla zawodów „okołoprojektowych”, których popyt jest bardziej **miejsko-niszowy** i wrażliwszy na cykle koniunktury w segmencie aranżacji/designu.

Wniosek praktyczny

Rozjazdy między MEN (poziom krajowy) a Barometrem (poziom operacyjny) są **systemowe, nie przypadkowe**: wynikają z **różnych celów, horyzontów i poziomów agregacji**. Dla szkół i Jednostek Samorządu Terytorialnego oznacza to, że **brak „pieczętki krajowej” nie unieważnia lokalnego deficytu**; z kolei **sygnał Barometru** warto filtrować przez **mapowanie Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Branżowego – Klasyfikacji Zawodów i Specjalności** i sprawdzać jego **trwałość** w dwóch kolejnych edycjach, zanim podejmie się duże decyzje inwestycyjne. Dzięki temu strategię (MEN) zawsze kalibrujesz taktyką (Barometr), a oferta kształcenia odpowiada jednocześnie **ramom finansowo-formalnym i realnemu zapotrzebowaniu**.

6.4. Jak łącznie czytać prognozy MEN i Barometr – praktyczna procedura dla szkół i JST

Aby przełożyć dwa różne „języki” informacji (prognozę MEN – strategiczną i finansującą oraz Barometr – operacyjny i lokalny) na spójny ciąg decyzji programowych, rekrutacyjnych i inwestycyjnych, możemy zastosować poniższy pięcioetapowy schemat pracy, przy czym każdy kolejne „Krok” bazuje na poprzednim i prowadzi od porządkowania danych, przez reguły decyzyjne, aż po cykliczny przegląd i korektę kursu:

Krok 1. Ustal słownik: na początek zbuduj „most” między klasyfikacjami: **przypisz zawód szkolny MEN – grupa Barometru** (np. *Monter zabudowy i robót wykończeniowych w*

³⁴ https://barometrzwzodow.pl/strona/metodologia?utm_source (dostęp: 28.08.2025).

*budownictwie – „pracownicy robót wykończeniowych”). Dzięki temu porównujesz **te same zjawiska**, mimo różnych etykiet i poziomów agregacji.*

Krok 2. Zbuduj „metrykę dowodów” dla każdej kombinacji zawód – województwo/powiat.

Zanim zaczniesz decydować, skondensuj informacje do czterech prostych pól, które dadzą jednolity obraz dowodowy dla każdego zawodu i regionu:

- czy zawód jest na **liście krajowej**?
- czy zawód jest na **liście wojewódzkiej**?
- Jaki jest status zawodu na poziomie powiatu: **deficyt / równowaga / nadwyżka**.
- **Skutek finansowy**: czy wynik **MEN 2025** pociąga **subwencję/dopłaty dla młodocianych** (bonus finansowy z *Monitora Polskiego*)?³⁵

Krok 3. Reguły decyzyjne (traffic-light):

Aby szybko przekuć metrykę na działanie, zastosuj prosty system świateł; poniższe progi łączą formalno-finansowe sygnały MEN z operacyjną diagnozą Barometru:

- **Zielone światło**: jest zapotrzebowanie na zawód wg MEN **lub** jest zapotrzebowanie na zawód wg MEN i Barometr wskazuje deficyt – to **powiększ/utrzymaj nabór**, planuj **stabilne klasy** (bonusy z MEN wspiera finansowanie).
- **Żółte światło**: jest zapotrzebowanie na zawód wg MEN, Barometr pokazuje równowagę – to **utrzymaj ofertę na zawód**, lecz skaluj go do **lokalnego popytu**.
- **Pomarańczowe światło**: nie ma zapotrzebowania na zawód wg MEN, Barometr wskazuje deficyt (lokalnie/powiat) – to **rozważ ofertę pilotażową** (mała skala), zabezpiecz **opinię Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy i partnera-pracodawcę** (brak bonusu krajowego, ale **zatrudnialność** wysoka).
- **Czerwone światło**: nie ma zapotrzebowania na zawód wg MEN, Barometr wskazuje nadwyżkę – wówczas **nie uruchamiaj / wygaszaj**.

Krok 4. Pętle przeglądowe

Aby w swojej placówce szkolnictwa branżowego utrzymać ofertę edukacyjną na zawody „w kontakcie z rynkiem”, wprowadź dwie warstwy regularnego przeglądu i korygowania decyzji:

- **rocznie**: po publikacji **MEN i Barometru** zaktualizuj **macierz** (nowe listy, nowe statusy).
- **kwartalnie**: **waliduj** z pracodawcami i **PUP**, czy sygnał „deficyt” faktycznie przekłada się na **oferty/staże**, i koryguj skalę naboru oraz harmonogram praktyk.

³⁵ [OBWIESZCZENIE MINISTRA EDUKACJI z dnia 27 stycznia 2025 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy](#) (dostęp: 28.08.2025).

6.5. Przykładowe wzorce pokryć/rozjazdów dla trzech zawodów

Aby „zobaczyć na jednym ekranie” to, co w poprzednich podrozdziałach opisaliśmy oddzielnie dla prognozy MEN i Barometru, zestawiamy trzy kluczowe zawody z dziedziny prac wykończeniowych w prostej macierzy porównawczej. Tabela poniżej pokazuje **typowe konfiguracje zgodności (pokryć) i rozjazdów** między listą krajową i wojewódzkimi częściami prognozy MEN a statusem z Barometru. Dzięki temu można szybko uchwycić **implikacje dla decyzji o ofercie**: gdzie mamy stabilny, szeroki popyt (i jakie są konsekwencje finansowo-formalne), a gdzie sygnał jest lokalny/operacyjny, lecz wystarczająco silny, by uzasadnić utrzymanie lub pilotaż kierunku.

Jak czytać kolumny:

- **MEN – lista krajowa 2025**: informuje, czy zawód ma „pieczętkę” strategiczną (wpływ na subwencję i dopłaty);
- **MEN – listy wojewódzkie (trend 2019–2025)**: pokazuje **powtarzalność** uwzględniania zawodu w regionach (stabilność sygnału w czasie);
- **Barometr 2025 (woj./powiat)**: odzwierciedla **operacyjny** status popytu (deficyt/równowaga/nadwyżka) tam, gdzie decyzje rekrutacyjne i organizacyjne zapadają „tu i teraz”.
- **Interpretacja**: syntetyzuje wniosek dla szkół i JST (co robić z naborem/inwestycjami/partnerstwami).

Tabela 2. Pokrycia i rozbieżności między **Prognozą MEN** a **Barometrem Zawodów** dla zawodów z dziedziny *prac wykończeniowych* (trend 2019–2025; status na 2025 r.)

Zawód (MEN)	MEN – lista krajowa 2025	MEN – listy wojewódzkie (trend 2019–2025)	Barometr 2025 (woj./powiat)	Interpretacja
Monter zabudowy i robót wykończeniowych	Nie (brak wśród 35)	Tak (wielokrotnie wskazywany jako potrzebny)	Deficyt (powszechnie)	Silny popyt lokalny – wysoka zatrudnialność mimo braku bonusu „krajowego” ³⁶ .
Technik robót wykończeniowych	Nie	Często (w wielu województwach)	Deficyt (w grupie wykonawczej; technicy pracują jako brygadziści)	Utrzymuj/skaluj ofertę w regionach z deficytem wykonawców ³⁷ .
Technik aranżacji wnętrz	Nie	Nieregularnie (w części woj.)	Raczej równowaga (grupa projektowa)	Utrzymuj niszowo, tam gdzie sygnał regionalny i pracodawcy.

³⁶ monitorpolski.gov.pl/M2025000010601.pdf (dostęp: 27.08.2025).

³⁷ https://barometrzwodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_details=counties&map_type=province&profession%5B0%5D=8542&province%5B0%5D=8&relation=1&year%5B0%5D=2025&utm_source (dostęp: 27.08.2025).

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego* (Monitor Polski, MEN, edycje 2019–2025) oraz *Barometr Zawodów 2025* (WUP/PUP – agregacja powiat/województwo/kraj).

Uwaga interpretacyjna: różnice między kolumnami prognoza MEN i Barometrem wynikają z **odmiennych horyzontów i poziomów agregacji** (KZSZ vs KZiS). Dlatego przy lekturze tabeli warto korzystać z przygotowanego **słownika mapowania** (rozdz. 4.5) i stosować reguły „traffic-light” z rozdz. 6.4 – łącząc **ramy finansowo-formalne** (MEN) z **radarem operacyjnym** (Barometr).

6.6. Podsumowanie dla decydentów

Na podstawie porównań między prognozą MEN (warstwa strategiczno-finansowa) a Barometrem Zawodów (warstwa operacyjno-lokalna) rekomendujemy, by decyzje programowe, rekrutacyjne i inwestycyjne w zawodach wykończeniowych opierać na poniższych zasadach działania:

1. **Nieobecność na liście krajowej nie równa się brak popytu.** Nieobecność zawodów z dziedziny prac wykończeniowych na liście krajowej MEN 2025 nie oznacza braku popytu – oznacza jedynie, że priorytet krajowy/finansowy w danym roku przypisano innym zawodom. W warstwie regionalnej prognozy oraz w Barometrze popyt na wykończeniówkę jest trwale silny³⁸.
2. **Łącz „twarde” i „miękkie” sygnały.** Planowanie oferty powinno łączyć „twarde” sygnały z prognozy MEN (dla finansów i formalności) z „miękką” diagnozą Barometru (dla realnego popytu lokalnego). To redukuje ryzyko błędu alokacyjnego (np. zamknięcie kierunku przy lokalnym deficycie)³⁹.
3. **Używaj macierzy decyzyjnej.** Macierz (zawód × województwo × finansowanie × Barometr) pozwala transparentnie uzasadnić nabór i inwestycje – i szybko korygować kurs w ślad za aktualizacjami obu narzędzi.

³⁸ [OBWIESZCZENIE MINISTRA EDUKACJI z dnia 27 stycznia 2025 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy](#) (dostęp: 28.08.2025).

³⁹ Tamże.

7. Mechanizmy finansowania i ich konsekwencje dla decyzji szkół

Teraz przechodzimy do pytania „**gdzie są pieniądze**” i jak mechanizmy finansowe wzmacniają lub osłabiają opłacalność konkretnych decyzji ofertowych, rekrutacyjnych i inwestycyjnych szkół oraz JST. Punktem wyjścia jest tu wprost rola **prognozy MEN**: to ona tworzy most między polityką rynku pracy a **finansowaniem oświaty** i ulgami dla pracodawców szkolących młodocianych. W 2025 r. krajowa lista obejmuje 35 zawodów (z konsekwencjami finansowymi dla subwencji i dopłat), natomiast zawody wykończeniowe – choć **regularnie widoczne w prognozach wojewódzkich** – nie uzyskały „pieczętki krajowej”, co przenosi ciężar decyzji na poziom regionalny i lokalny.

7.1. Główne strumienie finansowe – przegląd i logika działania

Odpowiedź na pytanie „Gdzie są pieniądze?” w praktyce sprowadza się to do trzech komplementarnych strumieni pieniędzy i preferencji – **subwencji oświatowej (z premią za zawody z listy krajowej)**, **dopłat dla młodocianych (zwiększających chłonność po stronie pracodawców)** oraz **instrumentów regionalno-branżowych i KPO** (obniżających CAPEX⁴⁰/OPEX⁴¹ szkół), które razem tworzą finansowy „napęd” dla kierunków z wykończeniówki:

(A) Część oświatowa subwencji – wagi i „pieczętka krajowa MEN”.

Prognoza MEN pełni funkcję **narzędzia różnicującego finansowanie**: zawody ujęte w **liście krajowej** otrzymują w praktyce **wyższe finansowanie na ucznia** w całym cyklu kształcenia (mechanizm wag/kosztochłonności). Jeżeli zawód **nie jest** na liście krajowej (jak badane kierunki wykończeniowe), szkoła nie korzysta z tego bonusu; o uruchomieniu/skalowaniu decyduje więc popyt regionalny oraz kalkulacja kosztów i partnerstw. Dodatkowo, **obecność zawodu w prognozie MEN** oddziałuje na formalności (np. opinie Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy WRRP) i może ułatwiać podtrzymanie kierunku.

(B) Dopłaty/refundacje dla pracodawców szkolących młodocianych.

⁴⁰ **CAPEX (Capital Expenditures = nakłady inwestycyjne / wydatki majątkowe.** To jednorazowe, większe koszty „na start” lub rozwój: budowa/remont pracowni, zakup trwałego wyposażenia (np. systemy suchej zabudowy, narzędzia specjalistyczne, rusztowania), modernizacja infrastruktury, większe licencje sprzętowe/IT na wiele lat

⁴¹ **OPEX (Operating Expenditures) = koszty operacyjne / bieżące utrzymania.** To wydatki powtarzalne: materiały zużywalne do ćwiczeń (płyty g-k, farby, kleje), media i serwis sprzętu, drobne naprawy, przeglądy BHP, ubezpieczenia, licencje roczne oprogramowania, dojazdy/logistyka praktyk, szkolenia nauczycieli.

Po 2019 r. **zwiększono** poziom dofinansowania dla pracodawców kształcących młodocianych – m.in. **z 8 000 zł do 10 000 zł** w przypadku zawodów deficytowych wskazanych w prognozach (co czyni praktyczną naukę zawodu atrakcyjniejszą dla firm). Dla szkół oznacza to większą skłonność pracodawców do zawierania umów, a więc **łatwiejszą organizację praktyk/staży** i wyższe wskaźniki zatrudnialności absolwentów.

(C) Instrumenty regionalne/branżowe (EFRR/EFS+, KFS, programy wojewódzkie) oraz KPO.

Szkoły i JST mogą dźwigać koszty **pracowni, doposażenia i certyfikacji** z funduszy regionalnych i branżowych (projekty EFS+/EFRR, wojewódzkie programy stypendialne/stażowe, KFS). W obszarze wykończeniówki szczególną rolę pełnią **Branżowe Centra Umiejętności** współfinansowane z **KPO (Interwencja A3.1.1)** – oferują nowoczesną infrastrukturę, kursy i egzaminy, co **obniża nakłady i koszty** po stronie szkół (np. korzystanie z laboratoriów/pracowni BCU zamiast budowy pełnych pracowni od zera).

7.2. Jak finansowanie przekłada się na decyzje ofertowe i rekrutacyjne

Aby przełożyć powyższe wskazania w strumień pieniędzy na konkretne ruchy szkół zawodowych i JST, warto patrzeć na trzy pola decyzji: **ofertę kierunków, skalę naboru** oraz **współpracę z pracodawcami**. Poniżej syntetyzujemy, jak subwencja, dopłaty dla młodocianych oraz instrumenty regionalne/KPO zmieniają opłacalność i ryzyko:

- **Oferta (uruchamianie/utrzymanie kierunku).**

Zawód z „**pieczętką krajową**” (lista MEN) to większa przewidywalność finansowania, łatwiejsza zgoda formalna, **stabilne klasy**. Zawód bez „pieczętki krajowej”, ale z **silnym sygnałem wojewódzkim + deficytem w Barometrze** to **uzasadniony kierunek regionalny**, zwłaszcza przy partnerstwie z pracodawcami (umowy/klasy patronackie) oraz wsparciu BCU.

- **Rekrutacja (skala naboru).**

Subwencja zwiększa „bufor” na koszty klas o niższej liczebności; gdy jej bonus **nie występuje**, skala naboru powinna być **ściślej kalibrowana** do lokalnego popytu (Barometr, oferty pracy) i realnej podaży kandydatów.

- **Partnerstwa z pracodawcami (młodociani/staże uczniowskie).**

Wyższe **refundacje** dla młodocianych i uelastycznione **staże uczniowskie** czynią współpracę z firmami finansowo i operacyjnie atrakcyjną – to bezpośrednio zwiększa **zdolność szkoły do utrzymania oferty** przy braku krajowego bonusu.

7.3. Konsekwencje dla inwestycji (pracownie, certyfikacja, kadra)

Przekładając opisane w poprzednich dwóch podrozdział mechanizmy finansowania na decyzje kapitałowe i operacyjne, kluczowe są trzy obszary: infrastruktura dydaktyczna, ścieżki certyfikacji oraz rozwój kadry. Poniżej – praktyczne implikacje i rekomendowane wybory architektoniczne oferty:

- **Pracownie i sprzęt.**

Jeśli zawód ma **bonus krajowy** – łatwiej zbudować pełną pracownię „in-house”. Bez bonusu – można **skorzystać z zasobów BCU** i projektów regionalnych; model hybrydowy (moduły w szkole + moduły w BCU) **obniża koszty jednostkowe** i przyspiesza start.

- **Certyfikacja/uprawnienia.**

Finansowanie z programów regionalnych/KPO pozwala **włączyć egzaminy zewnętrzne** w cykl kształcenia (walidacja u producentów, UDT/SEP/IMBiGS – zależnie od ścieżki), co **zwiększa atrakcyjność oferty** i przekłada się na rekrutację (argument „dyplom + uprawnienie”).

- **Kadra i doskonalenie.**

Obowiązkowe staże nauczycieli u pracodawców (finansowane m.in. z KFS) utrzymują **aktualność programów** i zmniejszają „lukę technologiczną” – kluczowe przy szybkim rozwoju technologii materiałowych w wykończeniówce.

7.4. „Kalkulator dyrektora” – jak liczyć decyzje (skrót)

Aby szybko przełożyć sygnały z prognoz (MEN/Barometr) i dostępne mechanizmy finansowania na **twardą kalkulację opłacalności kierunku**, warto policzyć cztery bloki: **przychody, koszty, ryzyko/popyt** oraz finalną **decyzję** według reguł „traffic-light” z rozdz. 6.4. Poniżej minimalny zestaw pozycji, który umożliwia porównywanie scenariuszy (utrzymanie, skalowanie, pilotaż, wygaszenie) w różnych województwach i latach:

1. **Przychody:** subwencja (wagi/kosztochłonność; bonus przy liście krajowej) × liczba uczniów × lata nauki + dotacje projektowe (EFS+/EFRR/KPO) + wkłady pracodawców (klasy patronackie).
2. **Koszty:** etaty (FTE) nauczycieli, koszty pracowni, materiały/egzaminy zewnętrzne, logistyka praktyk.
3. **Ryzyko/popyt:** status z **mapy popytu** (rozdz. 7), **Barometr** na powiat/województwo, realna liczba chętnych.

4. **Decyzja:** zastosuj reguły „**traffic-light**” (rozdz. 6.4) – „zielone” = skaluj; „żółte” = utrzymuj/kalibruj; „pomarańczowe” = pilotaż + partner pracodawca; „czerwone” = wygaszaj.

7.5. Krótka checklista wdrożeniowa (finanse – oferta)

Na bazie zebranych informacji zaproponowano poniższą listę kontrolną, która porządkuje minimalny zestaw kroków, jakie dyrektor lub organ prowadzący powinien zrealizować przed podjęciem decyzji o uruchomieniu/skalowaniu lub wygaszaniu kierunku kształcenia w szkolnictwie branżowym. Należy daną listę potraktować jak szybki „przegląd techniczny” łączący dane, finanse i partnerstwa:

- Sprawdź **status zawodu** w prognozie MEN (kraj/województwo) i **skutek finansowy** (subwencja/dopłaty).
- Zweryfikuj **deficyt w Barometrze** (woj./powiat) i obecność ofert pracy (analiza popytu „tu i teraz”).
- Wybierz **model pracowni**: własna / hybrydowa z **BCU** / w całości u partnerów.
- Zaplanuj **ścieżki certyfikacji** (egzamininy zewnętrzne) i sfinansuj je z instrumentów regionalnych/KPO.
- Ustal **skalę naboru** z „kalkulatora dyrektora” i zasad „traffic-light” (rozdz. 6.4).
- Zabezpiecz **umowy z pracodawcami**.

8.6. Podsumowanie

Mechanizmy finansowania **nie zastępują** sygnałów popytu – **wzmacniają** te, które zostały już zidentyfikowane. Dla zawodów szkolnictwa branżowego z dziedziny prace wykończeniowe oznacza to, że nawet bez „pieczętki krajowej” można **racjonalnie utrzymywać i skalować** ofertę w regionach, gdzie **prognozy wojewódzkie i Barometr** potwierdzają deficyt – pod warunkiem świadomego korzystania z refundacji dla młodocianych, partnerstw z pracodawcami i zaplecza np. **BCU**.

8. Proste reguły decyzji odnośnie zawodów z dziedziny prace wykończeniowe: zawód – województwo – Barometr – partnerzy

Po zderzeniu **prognoz MEN** z **Barometrem** (rozdz. 6) i po ułożeniu **mechanizmów finansowania** (rozdz. 7) przechodzimy do prostego sposobu podejmowania decyzji co do dalszych losów analizowanego zawodu szkolnictwa branżowego. W tym celu stosujemy trzy pytania kontrolne i cztery kolory decyzji. To narzędzie ma działać „od ręki” na posiedzeniu dyrekcji czy organu prowadzącego.

Uwzględniając wyniki analiz zapotrzebowania rynku pracy na zawody szkolnictwa branżowego (MEN) w odniesieniu do zawodów z dziedziny prace wykończeniowe pomijamy poziom krajowy, gdyż zawody te nie zostały na nim umieszczone.

8.1. Trzy pytania kontrolne (TAK/NIE)

W skrócie:

1. **MEN (warstwa wojewódzka):** czy zawód szkolnictwa branżowego jest wskazany w części wojewódzkiej prognozy (jako szczególnie istotny / istotny / umiarkowany)?
2. **Barometr/rynek (bieżący rok):** czy odpowiadająca mu grupa zawodów ma **deficyt** w województwie lub w większości powiatów? *(gdy brak danych z Barometru – użyj ogłoszeń o pracę: trend liczby ofert pracy w CBOP/na portalach).*
3. **Wykonalność:** czy masz zapewnioną **realizację praktyczną** (pewnego pracodawcę-partnera lub dostęp do **BCU-PW** dla kluczowych modułów/egzaminów)?

Reguła 2 z 3: jeśli co najmniej **dwa „TAK”**, kierunek jest **operacyjnie uzasadniony**.

Żeby decyzja o kierunku była szybka, zrozumiała i obroniona w protokołach, sprowadzamy cały proces do **trzech prostych sygnałów**:

- (1) **MEN-województwo,**
- (2) **Barometr/rynek „tu i teraz”,**
- (3) **Wykonalność operacyjna.**

Pierwszy mówi, *czy wolno i czy państwo to wspiera*; drugi – *czy faktycznie brakuje ludzi*; trzeci – *czy umiemy to zrobić od jutra*. Każdy sygnał to pytanie TAK/NIE.

Reguła „2 z 3” minimalizuje ryzyko błędu: gdy dwa źródła mówią „tak” – mamy realne podstawy, by działać.

1) MEN (warstwa wojewódzka): czy zawód jest wskazany w części wojewódzkiej?

Co sprawdzasz: aktualną prognozę MEN dla Twojego województwa (kategorie: *szczególnie istotne / istotne / umiarkowane*).

Jak interpretować:

- **TAK** – jeśli zawód figuruje w bieżącej edycji (dowolna z trzech kategorii);
- **TAK (warunkowo)** – jeśli jest brak w bieżącej, ale był w poprzedniej edycji i masz potwierdzenie popytu od pracodawców (zannotuj to w uwagach);
- **NIE** – jeśli brak wskazania wojewódzkiego (potrzebna mocniejsza podkładka z rynku i wykonalności).

Pułapki: zmiany nazewnictwa/KZSB – należy użyć słownika mapowania (patrz rozdz. 4.5); pamiętaj o „świeżości” – bieżąca edycja jest ważniejsza niż archiwalne.

2) Barometr/rynek (bieżący rok): czy odpowiadająca grupie zawodów jest w deficycie?

Co sprawdzasz: status **deficyt / równowaga / nadwyżka** (województwo lub większość powiatów).

Gdy **Barometru brak/opóźniony** – użyj *ogłoszeń – ofert pracy*:

- zbierz z 3–6 ostatnich miesięcy ogłoszenia (CBOP/portale), policz trend;
- wybieramy **TAK (deficyt)** – jeśli obserwujesz wzrost ofert $\geq +20\%$ rok do roku i utrzymanie wysokiego poziomu w 3 z 4 ostatnich miesięcy;
- wybieramy **NIE** – jeśli jest równowaga (-10% do $+10\%$) lub spadek $\leq -20\%$ (nadwyżka) ofert pracy rok do roku.

Pułapki: sezonowość i duplikaty; zapisuj źródło i okres („Barometr: ogłoszenie, CBOP I–III 2025, $+27\%$ ”).

3) Wykonalność: czy masz realizację praktyczną (partner/BCU-PW) dla kluczowych modułów/egzaminów?

Co sprawdzasz: minimalne warunki startu i jakości.

Wybieramy opcję „**TAK**”, jeśli łącznie masz:

- **Partnera-pracodawcę** z liczbą miejsc $\geq 70\%$ planowanego naboru **lub** dostęp do **BCU-PW** (moduły/egzaminy) z *potwierdzonymi terminami*,
- **Czas od podjęcia decyzji do rozpoczęcia zajęć (TTM)** powinien wynosić **najwyżej 6 miesięcy** (a idealnie ≤ 3 mies. przy hybrydzie z BCU),
- podstawową **kadre** i listę **walidacji/uprawnień** „do wpięcia” w kalendarz.

NIE, jeśli brakuje któregoś z trzech: miejsc praktyk, terminów BCU/egzaminów, lub TTM > 6 mies. bez finansowania.

Reguła „2 z 3” – jak podejmować decyzję

- **Co najmniej dwa „TAK”** – wówczas kierunek jest **operacyjnie uzasadniony**:
 - $MEN = TAK + DEFICYT$ – **ZIELONE** (skaluj/utrzymuj).
 - $DEFICYT + WYKONALNOŚĆ = TAK$ ($MEN = NIE$) – **POMARAŃCZOWE** (pilotaż z partnerem/BCU, przegląd po roku).
- **Tylko jedno „TAK”** – **ŻÓŁTE/CZERWONE** (utrzymaj ostrożnie lub wstrzymaj) – dopiero po uzupełnieniu brakującego elementu (np. partner/BCU albo twardy deficyt) przechodzisz wyżej.

Dlaczego to działa? MEN daje „ramę” (legalność i przewidywalność), Barometr – „temperaturę” rynku, a Wykonalność – „hamulec bezpieczeństwa”. Zestawione razem ograniczają ryzyko uruchomienia kierunku „na życzenie”, bez pokrycia w popycie lub zasobach.

8.2. Decyzja w czterech kolorach (bez punktacji)

W skrócie:

- **ZIELONE** – skaluj/utrzymuj

MEN (województwo)=TAK i Barometr=DEFICYT. Plan: stabilny nabór, stałe klasy, praktyki z partnerem; wykorzystaj moduły/egzamininy BCU.

- **ŻÓŁTE** – utrzymaj/kalibruj

MEN (województwo)=TAK, Barometr=RÓWNOWAGA. Plan: prowadź kierunek, ale dopasuj liczebność i rytm praktyk do lokalnego popytu.

- **POMARAŃCZOWE** – pilotaż

MEN (województwo)=NIE, Barometr=DEFICYT i masz partnera/BCU. Plan: mała klasa pilotażowa, po roku weryfikacja.

- **CZERWONE** – wstrzymaj/wygaszaj

MEN (województwo)=NIE, Barometr=NADWYŻKA **lub** brak partnera/BCU. Plan: nie uruchamiaj/ wygaszaj.

Po odpowiedzi na trzy pytania kontrolne (*MEN (województwo)*, *Barometr/rynek*, *Wykonalność*) przechodzimy do **prostej klasyfikacji decyzji**. Kolor to skrótowy sygnał „co robić teraz”, a nie etykieta na stałe – **kolor można (i trzeba) korygować**, gdy zmienia się popyt lub zasoby. Poniżej znajdziesz **kryteria wejścia** do każdego koloru oraz **zestaw działań operacyjnych** na najbliższe 90 dni i na rok, wraz z minimalnymi kontrolkami ryzyka.

- **ZIELONE** – skaluj/utrzymuj

Kiedy: MEN (województwo)=TAK i Barometr=DEFICYT; wykonalność potwierdzona (partner/BCU, $TTM \leq 3-6$ mies.).

Co robimy (0–90 dni):

- opracuj szczegółowy plan rekrutacji i działań promocyjnych, zakładając typową wielkość oddziału (np. 24 uczniów), z określonymi terminami, kanałami dotarcia i budżetem;
- zarezerwuj miejsca praktyk u partnerów,
- prowadź zapisy na moduły/egzamininy w BCU.

Co robimy (rok):

- Zapewnij ciągłość nauczania, utrzymując co roku stałe oddziały na danym kierunku (bez przerw między rocznikami).
- Zaplanuj w kalendarzu szkolnym realizację Dodatkowych Umiejętności Zawodowych (DUZ) oraz 1–2 zewnętrznych egzaminów/uprawnień dla uczniów.
- Zoptymalizuj koszty, doposażając pracownię w niezbędny sprzęt albo realizując część zajęć w modelu hybrydowym z BCU.

Ryzyka i kontrole:

- Aby nie „przeskalować” kierunku, co kwartał sprawdzaj liczbę ofert pracy w regionie i potwierdzaj, czy partnerzy mają wystarczającą liczbę miejsc praktyk.
- Na wypadek utraty partnera-pracodawcy miej gotowy plan B: wcześniej uzgodnione terminy i miejsca zajęć/egzaminów w BCU.

Sygnal zmiany koloru: deficyt przechodzi w równowagę lub spada wykonalność (brak miejsc praktyk) – **ŻÓŁTE**.

- **ŻÓŁTE – utrzymaj/kalibruj**

Kiedy: MEN (województwo)=**TAK**, Barometr=**RÓWNOWAGA**; wykonalność potwierdzona.

Co robimy (0–90 dni):

- Utrzymuj kierunek w ofercie bez przerwy, potwierdzając kontynuację zajęć i praktyk.
- Dostosuj liczebność klas do realnego popytu, tworząc mniejsze oddziały i układając elastyczne grafiki praktyk.
- Skup program na modułach, które najbardziej zwiększają szanse na pracę, w tym na wybranych DUZach.

Co robimy (rok):

- Co kwartał sprawdzaj popyt i bądź gotów odpowiednio zwiększyć lub zmniejszyć liczbę miejsc w rekrutacji.
- Zawieraj mniej, ale pewnych i długofalowych partnerstw z pracodawcami, dopasowanych do realnej liczby uczniów.

Ryzyka i kontrole:

- Pilnuj, aby liczba uczniów nie przekraczała dostępnych miejsc praktyk, a w razie rozbieżności szybko koryguj nabór lub pozyskaj dodatkowych partnerów.

- Gdy nabór jest przeciętny, wzmocnij promocję w powiatach z wyższym popytem i skieruj tam działania rekrutacyjne.

Sygnal zmiany koloru: deficyt w Barometrze lub wzrost ofert pracy – **ZIELONE**; spadek popytu/utrata wykonalności – **POMARAŃCZOWE**.

- **POMARAŃCZOWE – pilotaż**

Kiedy: MEN (województwo)=**NIE**, Barometr=**DEFICYT** i masz partnera/BCU (wykonalność zapewniona).

Co robimy (0–90 dni):

- Uruchom małą klasę pilotażową (np. 12–16 uczniów), aby ograniczyć ryzyko i szybko sprawdzić popyt.
- Zawrzyj formalną umowę z pracodawcą lub BCU, zapewniając miejsca praktyk i egzaminy.
- Zaplanuj i rozpocznij kluczowe moduły praktyczne tak, by pierwsze zajęcia ruszyły w ciągu maksymalnie 3 miesięcy od decyzji.
- Przeprowadź wstępną ewaluację, określając, które umiejętności są kluczowe dla lokalnych pracodawców.

Co robimy (rok):

- Po pierwszym cyklu oceń wyniki (zatrudnialność absolwentów, liczba ofert pracy i kandydatów) i na tej podstawie zdecyduj, czy przejść na poziom **ŻÓŁTY/ZIELONY**, czy projekt zatrzymać.

Ryzyka i kontrolki:

- Ponieważ brak „ramy” krajowej MEN zwiększa koszty, trzymaj budżet w ryzach, preferując moduły w BCU lub model hybrydowy zamiast pełnych inwestycji w pracownię.
- Aby nie uzależniać się od jednego partnera, zabezpiecz współpracę z drugim podmiotem jako plan awaryjny.

Sygnal zmiany koloru: utrzymujący się deficyt + dobre wyniki pilotażu – **ŻÓŁTE/ZIELONE**; brak popytu lub problemy z praktykami – **CZERWONE**.

- **CZERWONE – wstrzymaj/wygaszaj**

Kiedy: MEN(woj)=**NIE**, Barometr=**NADWYŻKA** lub brak partnera/BCU (niewykonalność).

Co robimy (0–90 dni):

- Nie uruchamiaj nowego naboru na ten kierunek i formalnie zamknij proces rekrutacyjny na bieżący rok.
- Przeprowadź jasną komunikację z uczniami, rodzicami i pracodawcami, wyjaśniając powody decyzji oraz warunki ewentualnego powrotu kierunku.
- Zbadaj alternatywy rozwojowe dla uczniów i szkoły, takie jak wybrane DUZ lub krótkie kursy pod aktualne potrzeby rynku.

Co robimy (rok):

- Co kwartał monitoruj sygnały z rynku pracy i, jeśli popyt wróci oraz zapewnisz realną wykonalność (partner/BCU), rozważ uruchomienie pilotażu w trybie **POMARAŃCZOWYM**.

Ryzyka i kontrolki:

- Uważaj na presję środowiskową, by utrzymywać kierunek „za wszelką cenę”, jeśli dane wskazują na brak popytu lub niewykonalność.
- Opieraj decyzję wyłącznie na aktualnych danych (MEN, Barometr, analiza ofert pracy), a nie na pojedynczych opiniach czy anegdotach.

Sygnał zmiany koloru: poprawa co najmniej **2 z 3** sygnałów (MEN/rynek/wykonalność)

- przejście do **POMARAŃCZOWE** lub **ŻÓŁTE**.

SZKOŁY – co robić wg kolorów

- **ZIELONE:** stałe klasy (ciągłość roczników), rezerwacja praktyk u partnerów, włączenie **DUZ** i **1–2 uprawnień zewnętrznych** w kalendarz; doposażenie lub hybryda z BCU (optymalizacja kosztów).
- **ŻÓŁTE:** utrzymaj kierunek, **kalibruj liczebność** (mniejsze oddziały), ustaw **elastyczne grafiki praktyk**, akcentuj moduły „zatrudnialności” (wybrane DUZ).
- **POMARAŃCZOWE:** uruchom **małą klasę pilotażową** (np. 12–16), zabezpiecz umowy z partnerem/BCU, start modułów praktycznych ≤ 3 mies., **przegląd po roku** (zatrudnialność, oferty, chętni).
- **CZERWONE:** **nie uruchamiaj** naboru; klarownie komunikuj powody i warunki powrotu; rozważ **kursy krótkie/DUZ** jako alternatywę dla uczniów.

JST – decyzje i finanse wg kolorów

- **ZIELONE:** finansuj utrzymanie/skaling; zapewnij środki na praktyki/egzamininy; rozważ inwestycje w doposażenie lub współfinansowanie modułów BCU/KPO.
- **ŻÓŁTE:** utrzymaj kierunek, unikaj dużego **CAPEX**; wspieraj elastyczne praktyki i zakup materiałów pod moduły o najwyższej zatrudnialności.
- **POMARAŃCZOWE:** finansuj tylko w **modelu hybrydowym z BCU/partnerami**; ogranicz ryzyko (mały oddział, umowy z co najmniej 1–2 pracodawcami); obowiązkowy przegląd po roku.
- **CZERWONE:** **nie uruchamiaj**; przesuń środki na kierunki w deficycie lub na krótkie kursy i DUZ; corocznie sprawdzaj, czy warunki się nie odwróciły.

Wskazówka praktyczna: kolor przypisujemy **na rok szkolny**, ale **przeglądamy kwartalnie** (po publikacji Barometru, po rekrutacji, po I semestrze praktyk). Ma to utrzymać decyzje „blisko danych” i ograniczyć długie cykle złych wyborów.

8.3. Jak zastosować to w praktyce (10-minutowa procedura)

W skrócie:

1. **Sprawdź MEN (woj.)** dla badanego zawodu.
2. **Odczytaj Barometr (woj./powiaty)** lub użyj analizy ofert pracy (trend 3–6 miesięcy).
3. **Zaznacz wykonalność:** partner-pracodawca/BCU – tak/nie (i od kiedy).
4. **Nadaj kolor** zgodnie z 8.2 i dopisz krótkie uzasadnienie (1–2 zdania).
5. **Ustal ruch na rok szkolny:** skala naboru, harmonogram praktyk/egzaminów, ewentualny pilotaż.

To ma być **szybki rytuał decyzyjny**: bierzesz **Arkusze decyzji**, sprawdzasz trzy źródła, oznaczasz kolor i zapisujesz plan na rok. Poniżej pięć kroków w prostym języku – każdy da się zrobić w 1–2 minuty:

1. **Sprawdź MEN (woj.) dla badanego zawodu.**
Otwórz najnowszą prognozę MEN dla Twojego województwa i zobacz, czy zawód jest wymieniony (w którejkolwiek kategorii: szczególnie istotny / istotny / umiarkowany). W **Arkuszu** zaznacz **TAK/NIE** i zapisz źródło (np. „M.P. 2025, poz. ..., s. ...”). Jeśli zawód był w poprzedniej edycji, ale w bieżącej zniknął, dopisz krótką uwagę „był w 2024/25”.
2. **Odczytaj Barometr (woj./powiaty) lub użyj analizy ofert pracy (trend 3–6 miesięcy).**
Sprawdź status „deficyt / równowaga / nadwyżka” dla województwa (albo większości powiatów). Gdy najnowszego Barometru jeszcze nie ma, użyj **analizy**: policz trend liczby ofert pracy z ostatnich 3–6 miesięcy (CBOP/portale) i opisz w jednym wierszu, co wyszło (np. „+25% m/m w 3 z 4 mies. – deficyt”). W **Arkuszu** wpisz status i źródło (okres, link/notatka).
3. **Zaznacz wykonalność: partner-pracodawca/BCU – tak/nie (i od kiedy).**
Upewnij się, że masz **gdzie** i **z kim** zrealizować praktykę i egzaminy: podpisany (lub uzgodniony) partner z liczbą miejsc zbliżoną do planowanego naboru **albo** dostęp do **BCU-PW** z potwierdzonymi terminami. Dopisz najbliższą możliwą datę startu zajęć/praktyk i wskaż, czy działasz we własnej pracowni, w BCU czy w hybrydzie.
4. **Nadaj kolor zgodnie z 8.2 i dopisz krótkie uzasadnienie (1–2 zdania).**
Na podstawie trzech odpowiedzi wybierz **Zielone / Żółte / Pomarańczowe / Czerwone** i w dwóch zdaniach zapisz dlaczego (np. „MEN(woj)=TAK, Barometr=deficyt, partner X zapewnia 20 miejsc – zielone, skalujemy”).

5. **Ustal ruch na rok szkolny: skala naboru, harmonogram praktyk/egzaminów, ewentualny pilotaż.**

Wpisz **ile miejsc** realnie otwierasz, **gdzie** i **kiedy** odbędą się praktyki i **jakie** walidacje/egzaminy zaplanujesz (np. 1 DUZ + 1 uprawnienie zewnętrzne). Jeśli kolor wyszedł **pomarańczowy**, zapisz pilotaż (mała klasa), termin przeglądu po roku i warunki przejścia na wyższy kolor.

8.4. Przykłady (trzy zawody z wykończeniówki – typowe scenariusze)

W skrócie:

- **Monter zabudowy i robót wykończeniowych** – MEN(woj)=często TAK; Barometr=DEFICYT; partnerzy dostępni – **ZIELONE**.
- **Technik robót wykończeniowych** – MEN(woj)=często TAK; Barometr=DEFICYT (po stronie wykonawczej/brygadzystów) – **ZIELONE/ŻÓŁTE** (zależnie od lokalnego popytu).
- **Technik aranżacji wnętrz** – MEN(woj)=nieregularnie; Barometr=RÓWNOWAGA; partner niszowy – **ŻÓŁTE/POMARAŃCZOWE** (utrzymuj niszowo; pilotaż w większych ośrodkach).

Poniżej trzy krótkie, „do zastosowania od razu” przykłady, jak z danych MEN/Barometru i z wykonalności zrobić jasną decyzję z planem działania na najbliższy rok:

- **Monter zabudowy i robót wykończeniowych** – w wielu województwach wskazany przez MEN, a na rynku pracy utrzymuje się deficyt wykonawców, a więc **ZIELONE**.
Co robić teraz: zaplanuj standardowy nabór, zarezerwuj praktyki u wykonawców i wpisz moduły/egzaminy BCU do kalendarza.
- **Technik robót wykończeniowych** – MEN wojewódzki często „TAK”, a deficyt dotyczy brygad/techników nadzorujących wykonawstwo, więc **ZIELONE albo ŻÓŁTE** zależnie od lokalnej liczby ofert.
Co robić teraz: utrzymaj kierunek i skaluj go tam, gdzie ogłoszeń jest dużo; gdzie popyt jest umiarkowany, zmniejsz liczebność i postaw na praktyki u partnerów.
- **Technik aranżacji wnętrz** – wskazania MEN pojawiają się nieregularnie, a Barometr zwykle pokazuje równowagę, więc **ŻÓŁTE lub POMARAŃCZOWE** (nisza, pilotaż w dużych ośrodkach).
Co robić teraz: prowadź kierunek w małej skali w miastach o silnym rynku usług aranżacyjnych, a gdzie popyt jest niepewny uruchom pilotaż i po roku oceń zatrudnialność i liczbę chętnych.

8.5. Jednostronicowy „arkusz decyzji o zmianie oferty kształcenia”

„**Arkusz decyzji o zmianie oferty kształcenia**” to krótkie podsumowanie **trzech pytań kontrolnych** (MEN – województwo, Barometr/rynek, Wykonalność) oraz **koloru decyzji** z planem działań na rok. Wypełniasz go na podstawie rozdz. 8.1–8.4: najpierw sprawdzasz dane (MEN, Barometr/analizy ofert, partner/BCU), potem **nadajesz kolor** według 8.2 i wpisujesz **uzasadnienie i plan**. Dokument służy do **protokołu** i jako **checklista wdrożeniowa** przy naborze, praktykach i egzaminach. Skorzystaj z gotowego **formularza „Arkusz decyzji o zmianie oferty kształcenia”** zamieszczonego poniżej.

Poniżej zamieszczamy informacje niezbędne do tego jak wypełnić poszczególne pola (krok po kroku):

- **Kierunek / Województwo–Powiat / Rok**
Wpisz nazwę zawodu (KZSZ), jednostkę terytorialną, rok szkolny oraz nazwę szkoły/organizatora – to identyfikacja sprawy w protokole.
- **MEN (woj.): TAK/NIE**
Otwórz bieżącą prognozę w Monitorze Polskim i sprawdź, czy zawód jest w części **wojewódzkiej** (jakakolwiek kategoria). Zaznacz **TAK** lub **NIE** i dopisz nr pozycji/rok M.P. (źródło).
- **Barometr: DEFICYT / RÓWNOWAGA / NADWYŻKA lub analiza ofert pracy**
Odczytaj status dla województwa (lub większości powiatów). Gdy Barometr jest opóźniony, użyj **analizy ofert**: trend liczby ogłoszeń (3–6 mies., CBOP/portale). Wpisz status i krótko opisz źródło (okres, liczby).
- **Wykonalność (partner/BCU): TAK/NIE (od kiedy)**
Zaznacz **TAK**, jeśli masz zapewnione miejsca praktyk u pracodawcy **lub** dostęp do **BCU-PW** z potwierdzonymi terminami egzaminów/modułów; dopisz datę gotowości (pierwsze zajęcia/praktyki).
- **Decyzja (kolor): ZIELONE / ŻÓŁTE / POMARAŃCZOWE / CZERWONE**
Nadaj kolor zgodnie z rozdz. **8.2** (bez punktacji): zielone – skaluj/utrzymuj; żółte – utrzymaj/kalibruj; pomarańczowe – pilotaż; czerwone – wstrzymaj/wygaszaj.
- **Uzasadnienie (1–2 zdania)**
Krótko zapisz, **dłaczego** taki kolor (np. „MEN(woj)=TAK, Barometr=deficyt; partner X gwarantuje 20 miejsc”).
- **Plan na rok**
Wpisz praktyczne ustalenia: **skala naboru**, lista **miejsc praktyk** (z liczbą miejsc i terminami), **walidacje/egzaminy** (np. 1 DUZ + 1 uprawnienie zewnętrzne) oraz **źródło finansowania** (subwencja/instrumenty regionalne/KPO).
Dodatkowo określ **czas do startu** (miesiące) i status **kadry** (braki/zabezpieczone).

- **Ryzyka i warunki brzegowe**

Zapisz 1–2 najważniejsze ryzyka (np. zależność od jednego partnera, wahania popytu) i warunki „TAK, pod warunkami” (np. podpisanie umowy z BCU do konkretnej daty).

- **Monitoring i przegląd**

Zaznacz daty corocznych/kwartalnych przeglądów (MEN, Barometr, rozmowy z PUP/pracodawcami), by łatwo **aktualizować kolor** w trakcie roku.

- **Podpisy i akceptacje**

Zbierz podpis dyrektora i organu prowadzącego; jeśli wymagana – dołącz **opinię WRRP** z terminem ważności.

Formularz do wypełnienia: skorzystaj z gotowego „**Arkusza decyzji o zmianie oferty kształcenia**” zamieszczonego poniżej (ten sam, który już przygotowaliśmy w rozmowie); wklej go do protokołu lub wydrukuj na jedną stronę i dołącz doteczki kierunku.

ARKUSZ DECYZJI O ZMIANIE OFERTY KSZTAŁCENIA

Zawód:

Województwo / Powiat:

Rok szkolny: /

Jednostka (szkoła / organ prowadzący):

Data posiedzenia / decyzji:

A. Trzy pytania kontrolne (TAK/NIE) – wypełnij i podaj źródło

1. **MEN (warstwa wojewódzka):** czy zawód figuruje w części wojewódzkiej prognozy?

☐ TAK

☐ NIE

Źródło (nr i rok obwieszczenia / M.P., strona):

2. **Barometr/rynek (bieżący rok):** czy grupa odpowiadająca zawodowi ma **deficyt** (województwo / większość powiatów)?

☐ TAK

☐ NIE

☐ brak danych Barometru – użyj bieżących ogłoszeń o pracę

Źródło (Barometr / ogłoszenia o pracę: portal, okres, liczba ofert):

.....

3. **Wykonalność praktyczna:** czy jest **pewny partner-pracodawca** lub dostęp do **BCU-PW** dla kluczowych modułów/egzaminów?

☐ TAK

☐ NIE

Źródło (nazwa firmy/BCU, osoba kontaktowa, termin gotowości):

.....
Reguła „2 z 3”: jeżeli co najmniej **2 odpowiedzi = TAK**, kierunek jest operacyjnie **uzasadniony**.

B. Decyzja (zaznacz kolor i dopisz 1–2 zdania uzasadnienia)

- ☐ **ZIELONE – skaluj/utrzymuj** (MEN(woj)=TAK i Barometr=DEFICYT)
- ☐ **ŻÓŁTE – utrzymaj/kalibruj** (MEN(woj)=TAK, Barometr=RÓWNOWAGA)
- ☐ **POMARAŃCZOWE – pilotaż** (MEN(woj)=NIE, Barometr=DEFICYT i jest partner/BCU)
- ☐ **CZERWONE – wstrzymaj/wygaszaj** (MEN(woj)=NIE, Barometr=NADWYŻKA **lub** brak partnera/BCU)

Uzasadnienie (1–2 zdania):

.....

.....

C. Plan na rok szkolny (tylko punkty operacyjne)

- Skala naboru (klasa/oddział):
- Miejsca praktyk / partnerzy (umowy, liczba miejsc, terminy):
- Model realizacji:
 - ☐ własna pracownia
 - ☐ hybryda z BCU
 - ☐ u partnera
- Moduły/egzamininy w BCU-PW (jakie, kiedy):
- Walidacje/uprawnienia (np. UDT/SEP/IMBiGS, certyfikacje producentów):
- Finansowanie:
 - ☐ subwencja (kraj)
 - ☐ dopłaty dla młodocianych
 - ☐ program regionalny/EFS+/EFRR ☐ KPO/BCU
- Czas do startu, mies.:
- Kadra (braki / zabezpieczone):

D. Ryzyka i warunki brzegowe (do decyzji „tak, pod warunkami”)

.....

.....

E. Monitoring i przegląd

- **Rocznie (I kw.) – prognoza MEN (woj.):** data aktualizacji / wynik:
 - **Rocznie (III–IV kw.) – Barometr:** data aktualizacji / status:
 - **Kwartalnie – PUP/pracodawcy (oferty, przyjęcia):**
-

F. Podpisy i akceptacje

- Dyrektor szkoły: Data:
- Opinia WRRP (jeśli wymagana): Ważna do:
- Organ prowadzący: Data:

8.6. Najczęstsze pułapki i jak je obejść

W skrócie:

- **Brak danych Barometru „na czas”** – użyj **analizy ofert pracy** (trend ofert pracy, konsultacja z PUP/pracodawcą), oznacz to w protokole i weryfikuj po publikacji.
- **Rozjazd MEN vs. rynek** – MEN daje **ramę formalno-finansową**, rynek – **tu-i-teraz**; przy dwóch „TAK” nadal możesz działać (np. pilotaż).
- **Wykonalność bez partnera** – jeśli nie masz BCU ani pracodawcy „od ręki”, nie wchodź w zielone; rozważ **pomarańczowe (pilotaż)** po zabezpieczeniu umów.

W praktyce decyzje trzeba podejmować mimo niepełnych danych, różnic między dokumentami i ograniczonych zasobów. Poniżej trzy sytuacje, które pojawiają się najczęściej, oraz proste sposoby, jak z nich wyjść „suchą stopą”. Każdy punkt zawiera **co zrobić teraz, jak to udokumentować i kiedy wrócić do tematu**:

- **Brak danych Barometru „na czas”.**

Jeśli najnowszy Barometr jeszcze się nie ukazał, **użyj zastępczo analizy ofert pracy**: zbierz ogłoszenia z ostatnich 3–6 miesięcy (CBOP/portale), policz prosty trend (czy rośnie, czy spada), a wynik **zanotuj w protokole jako „analizy (proxy)”**. Dodatkowo **skonsultuj** wnioski z PUP i 1–2 pracodawcami. **Po publikacji Barometru wróć do decyzji** i – jeśli trzeba – **skoryguj kolor**.

- **Rozjazd MEN vs. rynek („rama” vs. „tu i teraz”).**

MEN pokazuje **ramę formalno-finansową**, a ogłoszenia/Barometr – **aktualny popyt lokalny**. Gdy jedno mówi „tak”, drugie „nie”, stosuj zasadę „**2 z 3**” z rozdz. 8.1. Jeśli masz **dwa sygnały na TAK** (np. deficyt + wykonalność), możesz **działać w trybie pilotażu** (mały oddział, terminy w BCU, przegląd po roku). W protokole **krótko wyjaśnij rozbieżność** i warunki powrotu na „zielone”.

- **Wykonalność bez partnera (brak miejsc praktyk/egzaminów „od ręki”).**

Gdy nie masz ani **pewnego pracodawcy**, ani **potwierdzonych terminów w BCU**, **nie wchodź w „zielone”** – ryzyko operacyjne jest zbyt duże. Najpierw **zabezpiecz umowy** (min. jeden partner + rezerwacja modułów/egzaminów w BCU), dopiero potem rozważ „**pomarańczowe**” (pilotaż). W Arkuszu decyzji zapisz **warunek brzegowy**: „start po podpisaniu umów do [data]”. Jeśli warunek nie zostanie spełniony, **decyzja wygasa**.

8.7. Mini-monitoring (co i kiedy sprawdzamy)

W skrócie:

- **Rocznie (I kw.):** nowa prognoza MEN (woj.), aktualizacja decyzji.
- **Rocznie (III–IV kw.):** Barometr – kalibracja kolorów.
- **Kwartalnie:** rozmowy z PUP i pracodawcami (weryfikacja ofert/przyjęć).
- **Na bieżąco:** dostępność modułów/egzaminów w **BCU-PW** i terminy partnerów.

Żeby decyzja „żyła” razem z rynkiem, wprowadzamy krótki rytm przeglądów: raz w roku aktualizujemy ramy formalne (MEN), raz w roku kalibrujemy sygnał rynkowy (Barometr), co kwartał rozmawiamy z instytucjami rynku pracy i pracodawcami, a na bieżąco pilnujemy wykonalności (BCU i partnerzy). Każdy przegląd kończy się **adnotacją w Arkuszu decyzji**: data, wynik, ewentualna zmiana koloru i krótka uwaga.

- **Rocznie (I kwartał): nowa prognoza MEN dla województwa i aktualizacja decyzji.**
Sprawdź, czy zawód nadal figuruje w części wojewódzkiej (i w jakiej kategorii); jeśli status się zmienił, zanotuj to w Arkuszu i – gdy trzeba – skoryguj kolor (np. z żółtego na zielone).
- **Rocznie (III–IV kwartał): Barometr – kalibracja kolorów.**
Odczytaj status (deficyt/równowaga/nadwyżka) dla województwa lub większości powiatów; jeśli Barometr przesuwają się w stronę nadwyżki, rozważ zejście z zielonego na żółte lub wstrzymanie pilotażu.
- **Kwartalnie: rozmowy z PUP i pracodawcami (weryfikacja ofert i przyjęć).**
Krótco zsumuj liczbę ofert/przyjęć na praktyki i staże; jeśli liczba miejsc spada lub partner wycofuje się, dopisz to w Arkuszu i przygotuj wariant B (np. większy udział BCU).
- **Na bieżąco: dostępność modułów/egzaminów w BCU-PW i terminy partnerów.**
Pilnuj kalendarza laboratoriów i sesji egzaminacyjnych oraz terminów u pracodawców; każdą zmianę, która wpływa na start zajęć lub praktyk, odnotuj w Arkuszu i w razie ryzyka opóźnień dostosuj plan (np. zamiana modułów na BCU).

8.8. Posumowanie

Rozdział 8 porządkuje decyzje ofertowe do prostego schematu „**3 pytania – 4 kolory – plan na rok**”.

Szkoła i JST patrzą na trzy sygnały:

- (1) MEN – warstwa wojewódzka,
(2) Barometr/rynek (lub analiza ogłoszeń),
(3) **Wykonalność** (partner/BCU).

Zastosowanie zasady „**2 z 3**” pozwala szybko i przejrzysto wybrać jeden z **czterech kolorów**: **ZIELONE** (skaluj/utrzymuj), **ŻÓŁTE** (utrzymaj/kalibruj), **POMARAŃCZOWE** (pilotaż) lub **CZERWONE** (wstrzymaj).

Każdy kolor ma dołączony zestaw działań na 0–90 dni i na rok, co zamienia dane z rozdz. 6–8 w konkretne kroki: nabór, praktyki/partnerstwa, moduły/egzamininy (w tym BCU), finansowanie oraz proste ryzyka i kontrolki.

Kluczowym narzędziem wdrożeniowym jest **Arkusze decyzji** – jednostronicowy formularz do protokołu i pracy operacyjnej. Dzięki niemu decyzje są **udokumentowane, porównywalne i łatwe do aktualizacji** w cyklu **mini-monitoringu** (MEN – co roku w I kw., Barometr – co roku w III–IV kw., rozmowy z PUP/pracodawcami – kwartalnie, dostępność BCU/partnerów – na bieżąco). W praktyce oznacza to: mniej „intuicji”, więcej **przejrzystych kryteriów**, krótszy czas reakcji na zmiany popytu i **niższe ryzyko** błędnych inwestycji. Dla badanych zawodów z wykończeniówki typowy obraz to **ZIELONE/ŻÓŁTE** dla Montera i Technika RW (silny popyt wykonawczy) oraz **ŻÓŁTE/POMARAŃCZOWE** dla Technika aranżacji (profil miejski/niszowy) – a ostateczny kolor każdorazowo wynika z trzech pytań w Arkuszu.

9. Wnioski i rekomendacje końcowe

Ten rozdział zamyka całość i przekłada wcześniejsze ustalenia na **konkretny plan działania**. W rozdziałach 6–7 ustaliliśmy, **gdzie jest popyt** (MEN i Barometr) i **skąd wziąć pieniądze** (subwencja, dopłaty, programy regionalne, BCU-PW).

W rozdziale 8 uprościliśmy decyzje do **trzech pytań** i **czterech kolorów**, a także przygotowaliśmy **Arkusze decyzji** do szybkiego wypełnienia.

Teraz, w rozdziale, odpowiadamy prosto: **co zrobić jutro, co w tym roku, a co w perspektywie 2–3 lat** – i **kto** ma to zrobić (szkoła, organ prowadzący, BCU-PW, pracodawcy).

Podrozdział **9.1** to „start natychmiast”: działania na pierwszy tydzień – wypełnienie Arkusza decyzji, potwierdzenie partnerów i terminów w BCU, wstępny plan naboru.

Podrozdział **9.2** układa **plan na bieżący rok szkolny**: jak prowadzić kierunki oznaczone kolorem zielonym/żółtym/pomarańczowym/czerwonym, jak zsynchronizować praktyki, DUZ i egzaminy oraz jak finansować te ruchy.

Podrozdział **9.3** patrzy **2–3 lata do przodu**: gdzie inwestować (a gdzie korzystać z BCU), jakie specjalizacje rozwijać w wykończeniówce i jak budować stabilną współpracę z pracodawcami. Na końcu, w **9.4**, wskazujemy „**punkty zwrotne**” (triggery), które mówią, że pora zmienić kurs – np. nowa prognoza MEN, zmiana statusu w Barometrze, utrata partnera czy słabsze wyniki naboru.

W skrócie: **rozdział 9** to gotowa lista zadań „do odhaczenia”, podzielona w czasie i po rolach. Dzięki temu dyrektor i organ prowadzący mogą działać **od razu**, a jednocześnie mieć plan na rok i na kolejne lata – spójny z danymi (MEN/Barometr), finansowaniem (rozdz. 7) i prostą ścieżką decyzji (rozdz. 8).

9.1. Co zrobić jutro (0–7 dni)

Pierwszy tydzień ma „odpalić” proces: **podejmujemy decyzję, zabezpieczamy miejsca praktyk i terminy w BCU, ustalamy zasady naboru**. Wszystko robimy na podstawie danych z rozdz. 6–7 i **wpisujemy do Arkusza decyzji** (kolor, uzasadnienie, plan na rok). Poniżej konkretne zadania dla każdej strony – zapisane prostym językiem, z jasnym efektem do odnotowania.

Szkoła

- **Wypełnij Arkusz decyzji dla trzech zawodów (Monter, Technik RW, Technik aranżacji).** Sprawdź MEN (woj.), Barometr lub trend ogłoszeń, potwierdź wykonalność (partner/BCU), **nadaj kolor** i zapisz krótkie uzasadnienie z podaniem źródeł.

- **Potwierdź miejsca praktyk i terminy w BCU.**

Zadzwoń lub napisz do **2–3 kluczowych pracodawców** oraz do **BCU**; ustal **ile miejsc** realnie masz „od ręki” i **kiedy** dostępne są moduły/egzaminy; wpisz daty i liczby do Arkusza.

- **Ustal progi rekrutacyjne i minimalną liczebność oddziału.**

W zespole określ, przy ilu kandydatach **startujesz** (np. ≥ 16), kiedy **dzielisz** na dwa oddziały (np. ≥ 26) i co robisz, gdy chętnych jest mniej; wpisz te zasady do Arkusza i komunikacji rekrutacyjnej.

Organ prowadzący (JST)

- **Zatwierdź kolory i wstępny plan naboru.**

Przejrzyj Arkusze, potwierdź decyzje kolorów i skalę naboru; wskaż **konkretne źródła finansowania** (EFS+/EFRR, KPO/BCU, KFS) i terminy naborów.

- **Wyznacz osobę kontaktową do spraw formalnych.**

Wskaż „jedno okienko” dla szkoły w sprawach **opinii WRRP, aneksów i zgód**; ustaw orientacyjne terminy i listę dokumentów.

BCU-PW

- **Zarezerwuj laboratoria i okna walidacyjne.**

Zarezerwuj terminy dla kierunków **zielonych** i **pomarańczowych**; potwierdź szkołom daty, limity miejsc i warunki (sprzęt, BHP, opłaty).

- **Wyślij „pakiet startowy” modułów.**

Przygotuj krótką ofertę **3–5 kluczowych modułów** dla wykończeniówki z konkretnymi datami, wymaganiami i możliwością **egzaminu/walidacji** na końcu.

Pracodawcy

- **Potwierdź liczbę miejsc i opiekunów praktyk.**

Podaj, ilu uczniów możesz przyjąć, kto będzie opiekunem, w jakich godzinach i na jakich zasadach (BHP, odzież, badania).

- **Daj szkołom jasny „profil zleceń”.**

Wypisz **jakie prace** i **jakie umiejętności** są u Ciebie najpotrzebniejsze; na tej podstawie szkoła i BCU ułożą **moduły i DUZ** pod realne zatrudnienie.

Efekt po 0–7 dniach: wypełnione Arkusze decyzji dla trzech zawodów, potwierdzone **miejsca praktyk i terminy w BCU-PW**, spisane **progi naborowe** oraz wskazane **źródła finansowania** i osoba kontaktowa ds. formalności.

9.2. Co zrobić w tym roku (2–3 kwartały)

W tym horyzoncie porządkujemy cały cykl pracy: **prowadzenie kierunków zgodnie z kolorem**, zsynchronizowanie **praktyk, DUZ i egzaminów**, dopięcie **finansowania**, a na końcu **przegląd wyników**. Poniżej konkretne kroki dla każdej strony – zapisane prosto, z naciskiem na rzeczy, które realnie dzieją się w szkole, u JST, w BCU-PW i u pracodawców.

Szkoła

- Dla kierunków **ZIELONYCH** uruchom stałe klasy na cały rok, wpisz do kalendarza minimum **jedno DUZ i jedno zewnętrzne uprawnienie** na ucznia, a harmonogram praktyk ustaw tak, by każda klasa miała ciągłość miejsc u partnerów.
- Dla kierunków **ŻÓŁTYCH** dopasuj liczebność do popytu (twórz mniejsze oddziały), ułóż **elastyczne grafiki praktyk** wspólnie z partnerami i postaw w programie na **moduły, które najszybciej zwiększają zatrudnialność**.
- Dla kierunków **POMARAŃCZOWYCH** zrób **pilotaż** z małą klasą (ok. 12–16 osób), uruchom pierwsze moduły i egzaminy **najpóźniej w ciągu 3 miesięcy**, a na koniec roku zrób **przegląd wyników**: ilu absolwentów pracuje, ile było ofert i ilu chętnych do kolejnej rekrutacji.
- Dla kierunków **CZERWONYCH** nie prowadź naboru, a uczniom zainteresowanym tą ścieżką zaproponuj **krótkie kursy lub wybrane DUZ** jako bezpieczną alternatywę.

Organ prowadzący (JST)

- **Finansuj kierunki zielone** (utrzymanie i rozsądne skalowanie), a przy **żółtych** unikaj dużych inwestycji w sprzęt – korzystaj z **modelu hybrydowego z BCU** i dostępnych **programów regionalnych**.
- **Pomarańczowe** wspieraj **warunkowo**: tylko gdy szkoła ma BCU/partnerów i zobowiązuje się do **przeglądu po roku**; **czerwonych** nie uruchamiaj i **przesuń środki** na kierunki z wyraźnym deficytem.
- Wprowadź **mini-monitoring kwartalny** zgodnie z rozdz. 8.7: krótki raport ze **stanu naboru, obsadzenia praktyk i dostępności terminów w BCU**, żeby szybko reagować na zmiany.

BCU-PW

- Zapewnij **ciągły cykl modułów** oraz **okna egzaminacyjne** zsynchronizowane z kalendarzem semestralnym szkół i na bieżąco potwierdzaj wolne terminy.
- Dodaj do oferty **ścieżki DUZ** typowe dla wykończeniówki oraz **walidacje** (np. systemy suchej zabudowy, glazurnictwo, prace malarskie/sztukatorskie), tak aby szkoły mogły je wpiąć w plan roku.

- Prowadź **doskonalenie kadry** (staże nauczycieli u pracodawców finansowane m.in. z KFS) i udostępniaj szkołom „**pakiety startowe**”: gotowy program modułu, listę materiałów, checklistę BHP i wymagania egzaminacyjne.

Pracodawcy

- Zapewnij **stabilne miejsca praktyk** z jasno opisanym **zakresem prac** i podpisz **umowy patronackie** tam, gdzie to możliwe, aby szkoła mogła planować nabór i zajęcia z wyprzedzeniem.
- Weź udział w **ewaluacji pilotażu po pierwszym cyklu**, oceniając poziom umiejętności uczniów, sygnalizując brakujące kompetencje i deklarując gotowość do zatrudniania najlepszych absolwentów.

9.3. Co zrobić w perspektywie 2–3 lat (kierunek strategiczny)

W horyzoncie 2–3 lat nie chodzi już tylko o „uruchomić kierunek”, lecz o **zbudowanie trwałej przewagi**: stabilnych roczników, rozpoznawalnej oferty (DUZ wraz z uprawnieniami), przewidywalnych partnerstw i mądrych inwestycji. Poniżej klarowny plan po rolach – tak, by szkoła, JST, BCU i pracodawcy wiedzieli, co rozwijać, gdzie lokować środki i jak mierzyć efekty.

Szkoła

- **Utrwal ciągłość roczników i poszerz certyfikacje.**
Zapewnij coroczny nabór na kierunkach „**zielonych**” i wpisz do programu minimum **2–3 DUZ** oraz **2–3 zewnętrzne uprawnienia** w całym cyklu, tak aby każdy absolwent opuszczał szkołę z **dyplomem oraz realnymi certyfikatami**.
- **Rozwiń specjalizacje rynkowe.**
Zbuduj ścieżki profilu (np. **prace mokre / suche, wykończenia premium, prefabrykacja modułowa**), aby dopasować się do lokalnej struktury zleceń i wyróżnić ofertę na tle innych szkół.
- **Wzmocnij kompetencje kadry.**
Zaplanuj dla nauczycieli ścieżki rozwoju (mentorzy praktyk, egzaminatorzy zewnętrzni, opiekunowie DUZ) i coroczne staże u pracodawców, by ograniczyć **lukę technologiczno-materiałową** między szkołą a rynkiem.

Organ prowadzący (JST)

- **Zrób mapę inwestycji „pracownia vs. BCU”.**
Określ, gdzie opłaca się budować/modernizować **pracownie in-house**, a gdzie lepiej trwale korzystać z **BCU**, biorąc pod uwagę **popyt, koszty i dostępność kadry**.

- **Zabezpiecz montaż finansowy na 2–3 lata i powiąż go z wynikami.**
Sklej finansowanie (subwencja + EFS+/EFRR + KPO/KFS) w cyklach wieloletnich i uzależnij utrzymanie/skalowanie od **danych**: naboru, zatrudnialności i liczby walidacji.
- **Wspieraj lokalne klastry współpracy.**
Spięcie **szkoła–BCU–pracodawcy–PUP** stabilizuje podaż miejsc praktyk i ułatwia szybkie reagowanie na skoki popytu (np. więcej brygad „sucha zabudowa” w sezonie).

BCU-PW

- **Aktualizuj laboratoria i ścieżki walidacji pod nowe technologie.**
Dodawaj moduły i egzaminy m.in. z **materiałów niskoemisyjnych, BIM w wykończeniówce** czy **prefabrykacji**, aby szkoły mogły „na gotowo” włączać je do programów.
- **Pełnij rolę regionalnego hubu egzaminacyjnego.**
Ułatwiał szkołom dostęp do certyfikacji (harmonogramy, komisje, sprzęt), by **nie musiały inwestować** w pełne zaplecze egzaminacyjne.
- **Buduj sieć pracodawców i bank modułów.**
Utrzymuj bazę firm oraz **gotowe do wdrożenia sylabusy/SOP/listy materiałowe**, żeby szkoły mogły szybko uruchamiać moduły i DUZ bez długich przygotowań.

Pracodawcy

- **Twórz ścieżki „uczeń – pracownik”.**
Oferuj **klasy patronackie**, stypendia i – tam gdzie to możliwe – **gwarancje zatrudnienia** dla najlepszych, aby zwiększyć atrakcyjność kierunku i stabilność naboru.
- **Współprojektuj moduły pod konkretne brygady.**
Razem ze szkołami i BCU zaprojektuj zajęcia dla **ekip suchej zabudowy, malarskich, glazurniczych** itp., tak by absolwent mógł wejść do brygady „bez wdrożenia od zera”.
- **Wspieraj walidacje w praktyce.**
Udostępniaj **sprzęt, materiały i egzaminatorów z zakładu**, co skraca czas przygotowania i podnosi **wiarygodność certyfikatu** w oczach rynku.

9.4. Co będzie sygnałem do zmiany kursu (trigger points)

Decyzja raz nadana **nie jest „na zawsze”**. Poniższe sygnały mówią, że trzeba **otworzyć Arkusz decyzji**, ponownie zadać **3 pytania** (MEN–woj., Barometr/rynek, Wykonalność) i **zmienić kolor oraz plan**. Sprawdzaj je w rytmie z 8.7 (rocznie/kwartalnie) i zapisuj wynik w protokole.

- **Zmiana w prognozie MEN (warstwa wojewódzka).**

Jeśli zawód **wchodzi na listę** lub **z niej wypada**, to znak, że zmieniła się **rama formalno-finansowa**.

Co robimy: aktualizujemy Arkusz (źródło M.P., rok), sprawdzamy wpływ na finansowanie i **korygujemy kolor**: wejście na listę często uzasadnia przejście na **ZIELONE** (skalowanie), a zejście z listy – ostrożność (**ŻÓŁTE/POMARAŃCZOWE**) i przegląd kosztów.

- **Barometr/rynek: zmiana statusu przez ≥ 2 kolejne przeglądy.**

Przejście z **deficytu – równowagi/nadwyżki** (lub odwrotnie) utrzymujące się przez **dwa kolejne przeglądy** oznacza realną zmianę popytu, a nie „szum”.

Co robimy: przy spadku popytu (deficyt – równowaga/nadwyżka) **zmniejszamy nabór**, zwalniamy skalowanie i schodzimy z koloru (np. z **zielonego** na **żółte**). Przy wzroście (równowaga – deficyt) **dźwigamy nabór** i rozważamy wejście na **zielone**. Gdy Barometru brak, używamy **analizy ofert pracy** i oznaczamy to w Arkuszu.

- **Wykonalność: utrata kluczowego partnera lub okien BCU na > 1 semestr.**

Brak miejsc praktyk albo niedostępne terminy egzaminów/modułów w BCU przez **ponad semestr** oznacza, że kierunek **nie jest realnie wykonalny** w obecnym planie.

Co robimy: uruchamiamy **plan B** (drugi partner / alternatywne terminy w BCU); do czasu przywrócenia wykonalności **obniżamy kolor** (np. z **zielonego** na **żółte/pomarańczowe**). Jeśli w ciągu jednego semestru nie odzyskamy wykonalności – rozważamy **wstrzymanie naboru**.

- **Wyniki roczne: negatywne wskaźniki realizacji.**

Słaby nabór (poniżej progu minimalnego), **brak pełnego pokrycia miejsc praktyk**, **niska zdawalność walidacji/egzaminów** lub **niska zatrudnialność po 6–12 mies.** to sygnały ostrzegawcze.

Co robimy: jeśli **co najmniej dwa** z tych wskaźników są słabe, **obniżamy kolor** i korygujemy plan (mniejszy nabór, więcej modułów „zatrudnialności”, wzmocnienie partnerstw/BCU). Gdy wskaźniki wyraźnie się poprawią w kolejnym roku, wracamy do wyższego koloru.

Praktyczna zasada: każdy „trigger” = **aktualizacja Arkusza decyzji** (data, źródło, decyzja, plan działań) + informacja do JST/BCU/pracodawców, żeby wszyscy grali według tego samego, aktualnego planu.