



Branżowe
Centrum Umiejętności
w Przysusze

Raport analityczno-strategiczny

**Perspektywy rozwoju BCU w Przysusze,
w kontekście potrzeb ogólnopolskiego
ryнку pracy**

Krzysztof Górski
Sławomir Adamiec
Agnieszka Wojnowska

Przysucha, 2026

Spis treści

1.	STRESZCZENIE MENEDŻERSKIE	4
1.1.	Cel raportu oraz misja BCU jako ogólnopolskiego Centrum Doskonałości Zawodowej (CDZ)	4
1.2.	Kluczowe wyzwania rynku pracy: Cyfryzacja, rozwój systemów ADAS oraz transformacja w kierunku elektromobilności	5
1.3.	Cel strategiczny: Certyfikacja państwowa i elastyczność szkoleniowa	5
1.4.	Budowa zintegrowanego ekosystemu partnerskiego (Trójkąt Wiedzy)	7
2.	METODOLOGIA I DIAGNOZA OBECNEGO POTENCJAŁU BCU W PRZYSUSZE	8
2.1.	Wielowymiarowa metodologia badawcza: Badania własne i analiza trendów makroekonomicznych	8
2.2.	Wyniki ewaluacji szkoleń organizowanych przez BCU z perspektywy młodych uczestników (uczniów) oraz nauczycieli kształcenia zawodowego	8
2.3.	Zaplecze technologiczne i informacyjne jako fundament rozwoju BCU	9
3.	OGÓLNOPOLSKI RYNEK PRACY A LOKALNE POTRZEBY BIZNESU	11
3.1.	Mechanik samochodowy jako zawód trwale deficytowy (analiza ogólnopolskich danych rynkowych i Barometru Zawodów)	11
3.2.	Oczekiwania pracodawców i luki kompetencyjne na lokalnym rynku (zawiera kluczowe tabele i wykresy podsumowujące braki kadrowe wskazane przez 31 przedsiębiorców)	13
3.3.	Szanse i perspektywy: Elektromobilność jako strategiczny motor rozwoju rynku pracy (ograniczanie wykluczenia technologicznego niezależnych warsztatów)	16
4.	STRATEGICZNE KIERUNKI ROZWOJU BCU: KONKURENCYJNOŚĆ I NOWE KWALIFIKACJE	17
4.1.	Utrzymanie „Fundamentu Kompetencyjnego” (Bestsellery BCU)	17
4.2.	Strategia ciągłego doskonalenia programów nauczania oraz regularna ewaluacja i aktualizacja treści kursów	18
4.3.	Elastyczność rynkowa i odpowiedź na trend elektromobilności – zdolność do zwinnego reagowania na rynkowe zapotrzebowanie	18
4.4.	Filar I certyfikacji: Przekucie sukcesów szkoleniowych w państwową certyfikację – włączenie kwalifikacji „Obsługa układów klimatyzacji oraz regulacja geometrii kół w technologii trójwymiarowej” (poziom 4 PRK)	18
4.5.	Filar II certyfikacji: Elektromobilność jako docelowy priorytet – perspektywiczne przygotowanie do certyfikacji kwalifikacji „Diagnostowanie i naprawa pojazdów elektrycznych i hybrydowych”	19

5.	PRZEWAGI KONKURENCYJNE I ANALIZA RYZYKA	20
5.1.	Współpraca z rynkiem i unikalna wartość certyfikatów państwowych BCU.....	20
5.2.	Optimalizacja oferty edukacyjnej: Orientacja na realne potrzeby rynku i kadry pedagogicznej	20
5.3.	Identyfikacja ryzyk i strategię ich minimalizacji	21
6.	PODSUMOWANIE	23
7.	BIBLIOGRAFIA.....	25
8.	WYNIKI ANKIET OCEN SZKOLENIA REALIZOWANEGO PRZEZ BCU DLA MŁODYCH UCZESTNIKÓW (UCZNIÓW).....	26
9.	WYNIKI ANKIET OCEN SZKOLENIA REALIZOWANEGO PRZEZ BCU DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO.....	29
10.	WYNIKI ANKIET DLA PRACODAWCÓW	33

1. STRESZCZENIE MENEDŻERSKIE

1.1. Cel raportu oraz misja BCU jako ogólnopolskiego Centrum Doskonałości Zawodowej (CDZ)

Niniejszy raport stanowi propozycję ścieżki rozwoju dla Branżowego Centrum Umiejętności (BCU) w Przysusze **w dziedzinie diagnostyki i naprawy pojazdów**. Zasadniczym celem dokumentu jest wytyczenie optymalnych kierunków funkcjonowania placówki jako innowacyjnego Centrum Doskonałości Zawodowej (CDZ). Zgodnie ze swoimi założeniami formalno-prawnymi (Statutem) BCU w Przysusze jest placówką kształcenia, szkolenia i egzaminowania o zasięgu ogólnokrajowym. Misją ośrodka, której realizację opisuje ten raport, jest realne wsparcie przygotowania kadr na potrzeby nowoczesnej gospodarki w dziedzinie diagnostyki i naprawy pojazdów, poprzez budowę trwałego i efektywnego mostu między edukacją branżową a środowiskiem pracodawców.

Diagnoza rynkowa i luka kompetencyjna: Analiza sektora usług naprawczych wykazuje występowanie krytycznej luki kompetencyjnej (deficytu jakościowego). Mimo ogólnopolskiej stabilizacji ilościowej kadr (według danych „Barometru Zawodów”), badania własne przeprowadzone wśród 31 przedsiębiorców sektora wykazują, że aż 83,4% firm boryka się z trudnościami rekrutacyjnymi. Główną przyczyną nie jest brak kandydatów, lecz ich niewystarczające kwalifikacje w zakresie nowoczesnych systemów pojazdów (co zadeklarowało 42,9% pracodawców). Rynek zgłasza pilne zapotrzebowanie na specjalistów z obszaru napraw układów elektrycznych (64,3%) oraz nowoczesnej diagnostyki (60,7%).

Potencjał operacyjny i technologiczny: Realizacja misji ośrodka opiera się na unikalnej w skali regionu infrastrukturze, uwzględniającej wymagania Stacji Kontroli Pojazdów (SKP), wyposażonej m.in. w systemy do pomiaru i regulacji geometrii kół w technologii trójwymiarowej, niezbędne systemy diagnostyki pokładowej, demonstratory układów napędowych i wtrysku paliwa, stacje serwisu klimatyzacji oraz samochody z napędem hybrydowym i elektrycznym: Toyota Prius oraz Nissan Leaf. Placówka wdrożyła autorski model „lejka edukacyjnego”, który poprzez krótkie formy szkoleniowe (15h) skutecznie buduje bazę kandydatów do zaawansowanej certyfikacji sektorowej, stanowiąc fundament dla rozwoju innowacyjnych kompetencji.

Strategiczne filary certyfikacji i rozwoju: W odpowiedzi na trendy transformacji napędowej (potwierdzone danymi PZPM i PSNM) oraz wymogi bezpieczeństwa systemów ADAS (ang. Advanced Driver Assistance Systems - zaawansowane systemy wspomaganie kierowcy), strategia BCU jako Centrum Doskonałości Zawodowej może opierać się na dwóch filarach certyfikacji:

- **Filar I (Wdrożeniowy):** Certyfikacja kwalifikacji „Obsługa układów klimatyzacji oraz regulacja geometrii kół w technologii trójwymiarowej” na 4. poziomie PRK.
- **Filar II (Perspektywiczny):** Budowa pozycji krajowego lidera w certyfikacji z zakresu diagnozowania i naprawy pojazdów elektrycznych i hybrydowych.

Wsparcie dla powyższych filarów stanowić będzie **internacjonalizacja działań poprzez uzyskanie Akredytacji Erasmus+**. Pozwoli ona na stałą wymianę doświadczeń z czołowymi europejskimi ośrodkami szkoleniowymi, zapewniając kadrze i uczniom dostęp do najnowocześniejszych praktyk warsztatowych oraz technologii wdrażanych na rynkach UE.

Cel końcowy: Rozwinięcie kompetencji BCU w Przysusze poprzez uzyskanie statusu Instytucji Certyfikującej pozwoli na stworzenie w pełni kompleksowego modelu edukacyjnego tj. łączącego dotychczasową, kluczową działalność szkoleniową z możliwością formalnej walidacji zdobytych umiejętności mechatronicznych zgodnie ze standardami Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Utrzymanie silnego filaru szkoleniowego w połączeniu z nowymi uprawnieniami egzaminacyjnymi oraz **możliwościami oferowanymi przez program Erasmus+** wesprze lokalnych i krajowych przedsiębiorstw w rozwiązywaniu ich problemów kadrowych. Zaproponowane działania odpowiadają statutowym celom BCU w Przysusze jako ogólnopolskiego mostu łączącego innowacyjną edukację zawodową z dynamicznie zmieniającymi się potrzebami nowoczesnego rynku motoryzacyjnego.

1.2. Kluczowe wyzwania rynku pracy: Cyfryzacja, rozwój systemów ADAS oraz transformacja w kierunku elektromobilności

Strategia rozwoju BCU w Przysusze wynika bezpośrednio z analizy trendów i radykalnych zmian technologicznych kształtujących współczesną motoryzację. Branża mierzy się obecnie z trzema kluczowymi wyzwaniami: postępującą cyfryzacją procesów serwisowych, koniecznością precyzyjnej obsługi zaawansowanych systemów wsparcia kierowcy (ADAS) oraz dynamiczną transformacją floty w kierunku napędów nisko- i zero emisyjnych (samochody z napędem hybrydowym i elektrycznym). Odpowiedzią ośrodka na te zjawiska jest statutowe zadanie polegające na upowszechnianiu transformacji środowiskowej i cyfrowej w dziedzinie diagnostyki i naprawy pojazdów. Wyżej wymienione technologie generują na rynku pracy wyraźny deficyt specjalistów posiadających rzetelne uprawnienia, co najsilniej uderza w niezależne warsztaty samochodowe i stacje kontroli pojazdów.

1.3. Cel strategiczny: Certyfikacja państwowa i elastyczność szkoleniowa

Głównym, kierunkowym celem strategicznym opisanym w niniejszym raporcie jest pełnienie przez BCU funkcji instytucji certyfikującej kwalifikacje z zakresu edukacji

pozaformalnej (sektorowej) włączonej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Aby cel ten osiągnąć i zmaksymalizować użyteczność rynkową, BCU może przyjąć strategię dwutorową.

Z jednej strony opiera się ona na zachowaniu elastyczności operacyjnej, czyli kontynuowaniu krótkich, sprawdzonych form szkoleniowych (np. 1-3 dniowych), skierowanych zarówno do profesjonalistów już obecnych na rynku, jak i młodzieży kształcącej się w szkołach branżowych o profilu motoryzacyjnym. Działania na rzecz uczniów stanowią kluczowy element zasypywania luki technologicznej istniejącej między tradycyjną edukacją szkolną a realiami nowoczesnego warsztatu samochodowego. Kluczowym elementem tej strategii jest doskonalenie istniejących kursów i ich bieżące dostosowywanie do dynamicznie zmieniających się potrzeb odbiorców. Proces ten jest ściśle oparty na analizie opinii i wniosków płynących z ankiet ewaluacyjnych wypełnianych przez kursantów oraz badających potrzeby przedsiębiorców.

Tak optymalizowana, stale uaktualniana oferta krótkich szkoleń praktycznych stanowi skuteczną bazę rekrutacyjną, która buduje zaufanie branży do BCU oraz przyciąga młode talenty do zawodu. Baza ta posłuży następnie do płynnego wprowadzania absolwentów (zarówno tych wkraczających na rynek pracy, jak i doświadczonych mechaników) na wyższy etap edukacyjny tj. do zaawansowanej, państwowej certyfikacji. **W tym zakresie BCU współpracując z Polską Izbą Stacji Kontroli Pojazdów (PISKK) przygotowało wniosek o włączenie do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) nowej kwalifikacji zawodowej pod nazwą „Obsługa układów klimatyzacji oraz regulacja geometrii kół w technologii trójwymiarowej”, przypisanej do 4 poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK).** Po włączeniu tej kwalifikacji do ZSK przewiduje się podjęcie starań, aby BCU uzyskało uprawnienia Instytucji Certyfikującej w zakresie tej nowej kwalifikacji zawodowej. W kontekście strategii rozwoju BCU warto również rozważyć możliwość uzyskania uprawnień certyfikowania w zakresie innych kwalifikacji jak np. „Diagnozowanie i naprawa pojazdów elektrycznych i hybrydowych”.

Dopełnieniem krajowej ścieżki rozwoju jest **umiędzynarodowienie działań BCU poprzez ubieganie się o Akredytację w programie Erasmus+.** Uzyskanie statusu instytucji akredytowanej pozwoli na włączenie Centrum do europejskiej sieci wymiany doświadczeń, umożliwiając kadrze instruktorskiej udział w wizytach studyjnych i stażach (job shadowing) w wiodących ośrodkach motoryzacyjnych UE. Dla kursantów i uczniów oznacza to szansę na zdobywanie kompetencji w środowisku międzynarodowym, co podniesie prestiż wydawanych przez BCU certyfikatów i zapewni stały dopływ najnowocześniejszych europejskich standardów technologicznych bezpośrednio do Przysuchy. Wykorzystanie funduszy europejskich w tym obszarze znacząco podniesie wskaźnik zwrotu z inwestycji (ROI) projektu, czyniąc BCU ośrodkiem o randze międzynarodowej.

1.4. Budowa zintegrowanego ekosystemu partnerskiego (Trójkąt Wiedzy)

Warunkiem skutecznej realizacji celów BCU i pełnego wykorzystania jego potencjału jako Centrum Doskonałości Zawodowej (CDZ) jest strategiczny rozwój współpracy z kluczowymi interesariuszami w ramach tzw. trójkąta wiedzy. Raport podkreśla zasadność zacieśniania relacji z trzema grupami partnerów tj.:

1. **Organem prowadzącym (Powiat Przysuski):** Ścisła współpraca z samorządem gwarantuje stabilność instytucjonalną oraz pozwala na lepsze dopasowanie oferty edukacyjnej do strategii rozwoju lokalnego i regionalnego rynku pracy.
2. **Otoczeniem akademickim (uczelnie wyższe):** Partnerstwo to jest niezbędne dla skutecznego transferu innowacji i nowości technologicznych (m.in. w obszarze elektromobilności) bezpośrednio do programów nauczania BCU. Wymiernym dowodem tej synergii jest podpisana w 2025 r. umowa o współpracy z Uniwersytetem Radomskim, otwierająca drogę do wspólnych projektów badawczych i edukacyjnych w branży samochodowej.
3. **firmami szkoleniowymi z branży samochodowej i otoczeniem rynkowym:** Zamiast opierać się wyłącznie na tradycyjnej rywalizacji, strategia BCU zakłada budowę sieci współpracy i komplementarności. Doskonałym przykładem tego podejścia jest obecna współpraca z rynkową firmą szkoleniową BETiS, która prowadzi zajęcia w placówce, opierając się bezpośrednio na autorskich programach kształcenia opracowanych przez BCU w Przysusze.

Działając jako Instytucja Certyfikująca (IC), BCU może stanowić hub walidacyjny dla kursantów szkolonych przez podmioty komercyjne, ujednolicając w ten sposób standardy kompetencyjne na ogólnopolskim rynku pracy.

2. METODOLOGIA I DIAGNOZA OBECNEGO POTENCJAŁU BCU W PRZYSUSZE

2.1. Wielowymiarowa metodologia badawcza: Badania własne i analiza trendów makroekonomicznych

Podstawę analityczną niniejszego raportu stanowi dwutorowy model badawczy, łączący pierwotne badania empiryczne z analizą danych zastanych (tzw. desk research). Fundamentem diagnozy obecnego potencjału BCU oraz identyfikacji bezpośrednich potrzeb rynku są badania ankietowe, przeprowadzone na próbie 31 przedsiębiorców z branży motoryzacyjnej. Pozwoliły one zdiagnozować realne, lokalne braki kadrowe (m.in. w obszarze kalibracji systemów ADAS czy obsługi pojazdów zelektryfikowanych). Z kolei w celu osadzenia tych bezpośrednich wyzwań w szerszym kontekście, raport wykorzystuje analizę ogólnopolskich danych rynkowych i raportów branżowych (m.in. Barometr Zawodów, statystyki rejestracji pojazdów EV/HV), które zostały zaprezentowane w dalszej części dokumentu. Taka konstrukcja metodologiczna dowodzi, że strategia BCU opiera się na twardych danych pozyskanych bezpośrednio od współpracujących warsztatów, a jednocześnie wpisuje się w długofalowe trendy całego sektora.

2.2. Wyniki ewaluacji szkoleń organizowanych przez BCU z perspektywy młodych uczestników (uczniów) oraz nauczycieli kształcenia zawodowego

Fundamentem budowy marki BCU jako Centrum Doskonałości Zawodowej jest stała analiza satysfakcji jej beneficjentów. Analiza łącznie 53 ankiet (39 od uczniów oraz 14 od nauczycieli kształcenia zawodowego) potwierdza najwyższy standard świadczonych usług.

Perspektywa Nauczycieli Kształcenia Zawodowego:

- **Pełna satysfakcja merytoryczna:** 100% badanych nauczycieli oceniło stopień spełnienia oczekiwań jako bardzo dobry (85,7%) lub dobry (14,3%).
- **Bezpośrednie przełożenie na pracę zawodową:** Wszyscy ankietowani nauczyciele (100%) zadeklarowali, że nabyte informacje zdecydowanie wykorzystają w swojej pracy zawodowej. Dodatkowo 92,9% uznało zdobyte kompetencje za zdecydowanie przydatne.
- **Wysoka ocena standardów BCU:** Nauczyciele jednoznacznie (100% wskazań na „bardzo dobrze”) ocenili stronę organizacyjną szkolenia, atmosferę oraz stan i wyposażenie pomieszczeń dydaktycznych.

- **Kadra ekspercka:** Przygotowanie merytoryczne prowadzących zostało ocenione bardzo wysoko (92,9% ocen „bardzo dobrze”), a sposób przekazywania informacji uznano za bardzo przystępny lub przystępny (100%).

Perspektywa Osób Młodych (Uczniowie):

- **Wysoka skuteczność dydaktyczna i merytoryczna:** Aż **97,4% uczestników** oceniło stopień spełnienia swoich oczekiwań jako dobry lub bardzo dobry (w tym blisko 49% wskazało ocenę „bardzo dobrze”). Ponadto, **97,4% uczniów** uznało zdobyte informacje za przydatne lub zdecydowanie przydatne w kontekście podnoszenia własnych kompetencji.
- **Doskonała ocena kadry i sposobu przekazu:** Kadra dydaktyczna BCU otrzymała niezwykle wysokie noty – **84,6% ankietowanych** oceniło wiedzę i przygotowanie merytoryczne prowadzących na ocenę „bardzo dobrze”. Co istotne w pracy z młodzieżą, sposób przekazywania informacji został uznany za bardzo przystępny lub przystępny przez **97,4% badanych**.
- **Nowoczesne zaplecze jako magnes edukacyjny:** Potwierdzeniem strategii inwestycyjnej BCU jest ocena stanu pomieszczeń oraz wyposażenia (w tym specjalistycznego sprzętu diagnostycznego). **84,6% uczniów** oceniło infrastrukturę jako bardzo dobrą.
- **Atmosfera i organizacja:** BCU tworzy przyjazne środowisko do nauki – **97,4% uczestników** bardzo dobrze lub dobrze oceniło zarówno ogólną atmosferę szkolenia, jak i jego stronę organizacyjną.

Wniosek strategiczny: Zbieżność bardzo wysokich ocen od uczniów i doświadczonych nauczycieli zawodu (średnia satysfakcja na poziomie bliskim 100%) legitymizuje BCU jako placówkę o najwyższym poziomie merytorycznym. Szczególnie istotna jest deklaracja nauczycieli o pełnym wykorzystaniu wiedzy w pracy zawodowej, co oznacza, że BCU realnie wpływa na unowocześnienie lokalnego systemu edukacji branżowej. Ponadto nauczyciele wskazali na potrzebę dalszych szkoleń w obszarze pojazdów elektrycznych i najnowszych rozwiązań technicznych, co potwierdza słuszność przyjętej strategii rozwoju w stronę elektromobilności.

2.3. Zaplecze technologiczne i informacyjne jako fundament rozwoju BCU

Fundamentem potencjału BCU w Przysusze jest unikalne w skali regionu zaplecze technologiczne, w pełni odpowiadające m.in. standardom **Stacji Kontroli Pojazdów (SKP)**. Dzięki temu procesy szkoleniowe i egzaminacyjne odbywają się w warunkach rzeczywistych,

identycznych z profesjonalnym środowiskiem pracy. Do kluczowych zasobów technicznych jednostki należą:

- **dwie, klimatyzowane hale warsztatowe** wyposażone w podnośnik nożycowy oraz kolumnowy;
- **sale dydaktyczne** wyposażone w rzutniki oraz komputery z dostępem do internetu;
- **zaawansowane stanowisko do pomiaru i regulacji geometrii kół w technologii trójwymiarowej**, niezbędne do nauki precyzyjnej kalibracji systemów bezpieczeństwa;
- **stacja obsługi klimatyzacji samochodowej**;
- **stanowisko serwisu kół jezdnych pojazdu**;
- **urządzenia do diagnostyki pokładowej firmy BOSCH oraz AUTEL**;
- **analizator spalin oraz dymomierz**;
- **urządzenia i wyposażenie typowe dla Stacji Kontroli Pojazdów**;
- **pojazdy z napędem hybrydowym i elektrycznym**: nowoczesne pojazdy zelektryfikowane – **Toyota Prius (hybryda typu HEV)** oraz **Nissan Leaf (pojazd w pełni elektryczny BEV)**;
- **stacja ładowania pojazdów z napędem hybrydowym (plug in) oraz elektrycznych**;

Uzupełnieniem tego potencjału jest nowoczesna **infrastruktura informacyjna obejmująca dostęp do baz danych o pojazdach**. Warto również zauważyć, że BCU aktywnie prowadzi profile w serwisach społecznościowych:

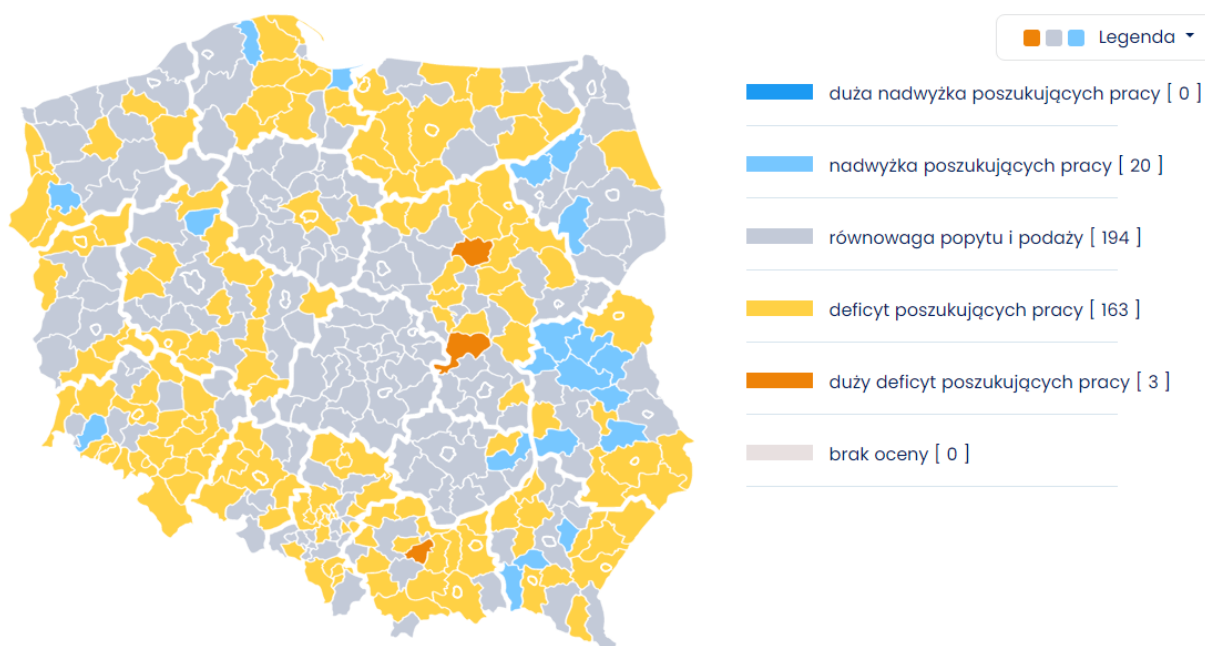
- **Facebook** (<https://www.facebook.com/profile.php?id=61582222625513>)
- **Instagram** (<https://www.instagram.com/bcu.przysucha/>),

które stanowią cyfrowe okno wystawowe placówki. Media te służą do dokumentowania pracy z wyżej wymienionym sprzętem oraz budowania trwałych relacji z otoczeniem gospodarczym. Regularna prezentacja potencjału technologicznego BCU w sieci potwierdza status ośrodka jako lidera innowacji, który skutecznie dociera do szerokiego grona interesariuszy w całym kraju.

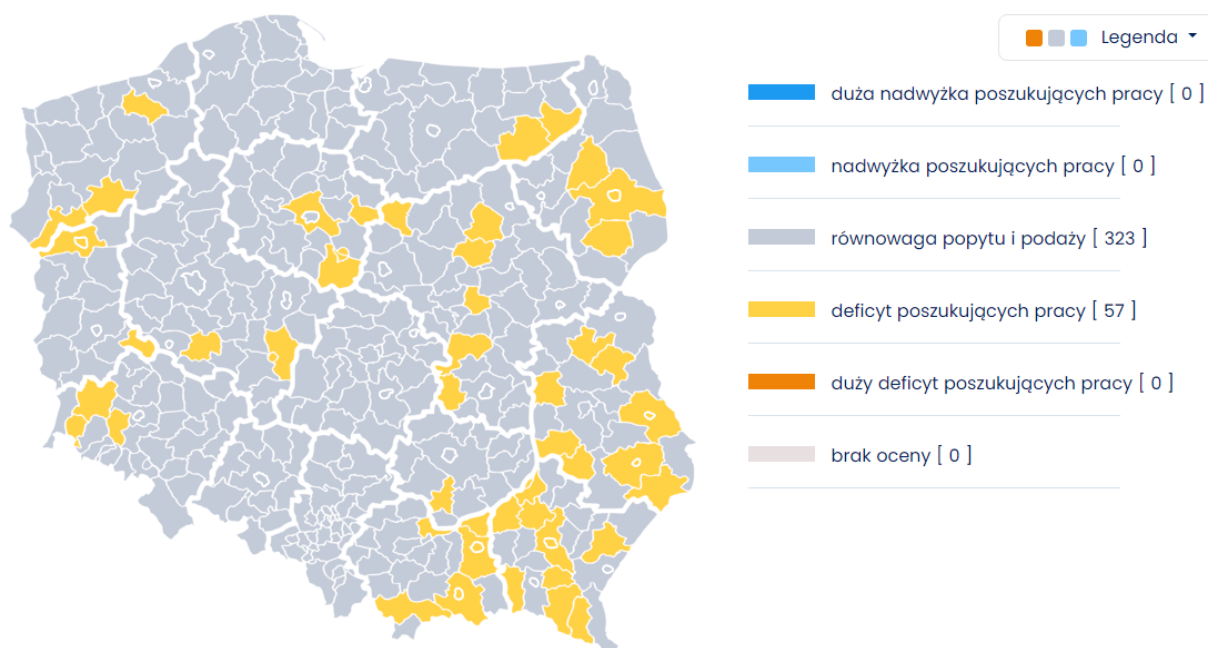
3. OGÓLNOPOLSKI RYNEK PRACY A LOKALNE POTRZEBY BIZNESU

3.1. Mechanik samochodowy jako zawód trwale deficytowy (analiza ogólnopolskich danych rynkowych i Barometru Zawodów)

Zgodnie z ogólnopolskimi prognozami zapotrzebowania na pracowników na rok 2026 („Barometr zawodów”), kluczowe profesje dla sektora usług naprawczych i diagnostyki, takie jak mechanik pojazdów samochodowych (Rys. 1) oraz diagności samochodowi (Rys. 2), w ujęciu makroekonomicznym wchodzą w fazę równowagi podaży i popytu.



Rys. 1. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - mechanicy pojazdów samochodowych (prognoza na 2026 wg. [1])



Rys. 2. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców – diagności samochodowi (prognoza na 2026 wg. [1])

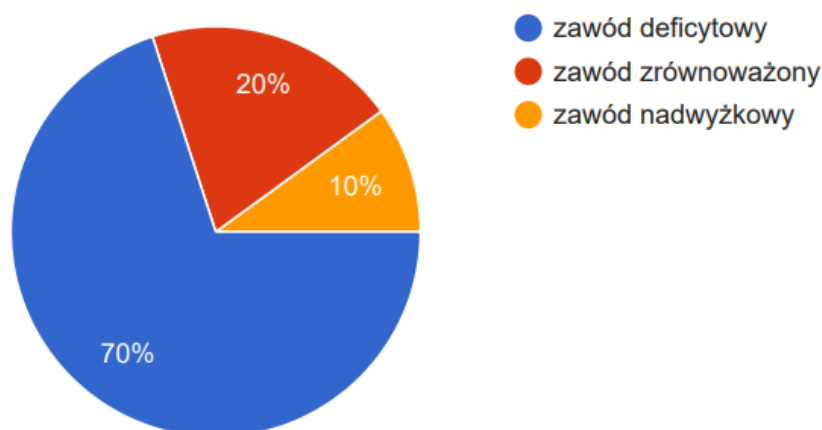
Stabilizacja ta ma jednak wyłącznie charakter ilościowy, a rynek usług motoryzacyjnych dotknęło obecnie zjawisko tzw. deficytu jakościowego. Oznacza to, że choć fizyczna liczba osób z kierunkowym wykształceniem na rynku krajowym powoli się stabilizuje, drastycznie brakuje specjalistów posiadających zaktualizowane, nowoczesne kwalifikacje.

Obserwuje się pogłębiającą dezaktualizację kompetencji posiadanych przez obecne kadry (luka technologiczna). Znaczna część mechaników dysponuje uprawnieniami adekwatnymi do obsługi pojazdów starszych generacji, opartych na czystej mechanice. Na rynku brakuje natomiast osób potrafiących połączyć tradycyjną wiedzę z zaawansowaną mechatroniką, diagnostyką cyfrową w technologii 3D oraz kalibracją systemów wsparcia kierowcy (ADAS). Zjawisko to sprawia, że absolwenci tradycyjnego systemu edukacji bez dodatkowej, pozaformalnej certyfikacji sektorowej (takiej jak certyfikaty ZSK oferowane przez BCU) stają się niekompatybilni z wymaganiami przedsiębiorstw obsługujących pojazdy samochodowe wyposażone w nowoczesne systemy bezpieczeństwa jazdy.

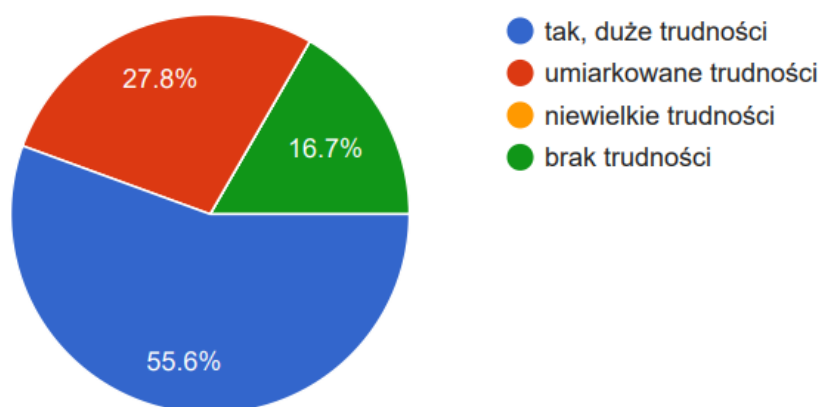
Wskazane uwagi dotyczące niewystarczających kompetencji pracowników znajdują potwierdzenie w rezultatach ankiet, które opisano w punkcie 3.2 niniejszego raportu.

3.2. Oczekiwania pracodawców i luki kompetencyjne na lokalnym rynku (zawiera kluczowe tabele i wykresy podsumowujące braki kadrowe wskazane przez 31 przedsiębiorców)

Wnioski płynące z ogólnopolskich trendów makroekonomicznych znajdują bezpośrednie i silne odzwierciedlenie w badaniach przeprowadzonych przez BCU na próbie 31 przedsiębiorców z branży motoryzacyjnej. Wyniki tych ankiet jednoznacznie diagnozują głęboki kryzys kadrowy w sektorze napraw pojazdów. Aż 70% badanych pracodawców (Rys. 3) klasyfikuje ten zawód jako trwale deficytowy, a ponad 83% (Rys. 4) zgłasza trudności w obsadzeniu wakatów (w tym 55,6% definiuje je jako „duże trudności”).

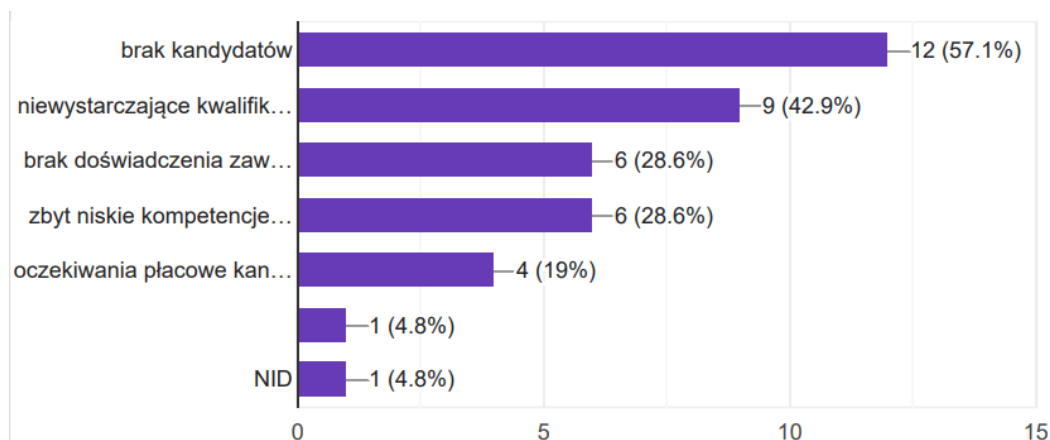


Rys. 3. Ocena pracodawców w kwestii dostępności pracowników w sektorze usług i napraw pojazdów (Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych pracodawców (N=31))



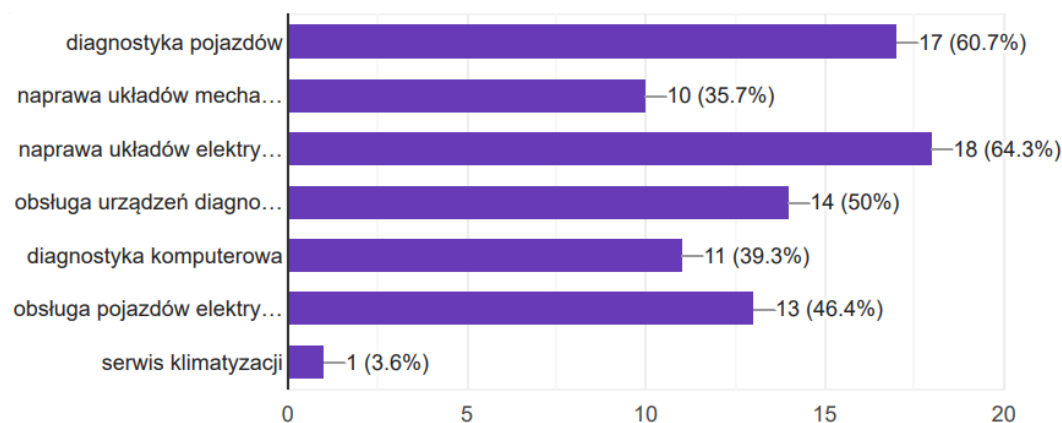
Rys. 4. Ocena poziomu trudności w obsadzaniu wakatów w badanych przedsiębiorstwach działających w sektorze usług i napraw pojazdów (Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych pracodawców (N=31))

Jako główną barierę przedsiębiorcy wskazują fizyczny brak kandydatów na rynku (57,1%) oraz ich niewystarczające kwalifikacje (42,9%) (Rys. 5).



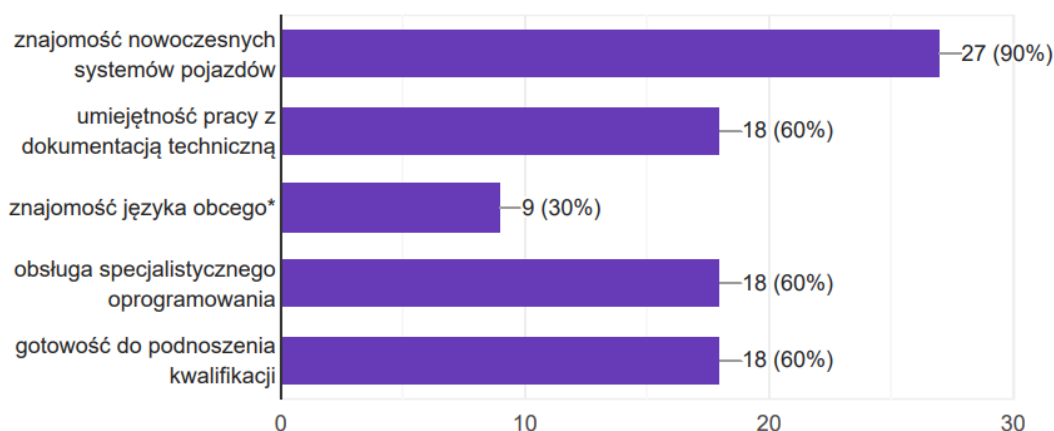
Rys. 5. Ocena przedsiębiorców kwestii przyczyn trudności rekrutacyjnych w sektorze usług i napraw pojazdów (jeśli wystąpiły) (źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych pracodawców (N=31))

Przeprowadzone badanie potwierdza również technologiczną transformację branży. Zapotrzebowanie na tradycyjną „mechanikę” ustępuje miejsca kompetencjom z obszaru mechatroniki. Pracodawcy najpilniej poszukują specjalistów w zakresie naprawy układów elektrycznych (64,3%), diagnostyki pojazdów (60,7%) oraz perspektywicznej obsługi pojazdów elektrycznych i hybrydowych (46,4%) (Rys. 6).



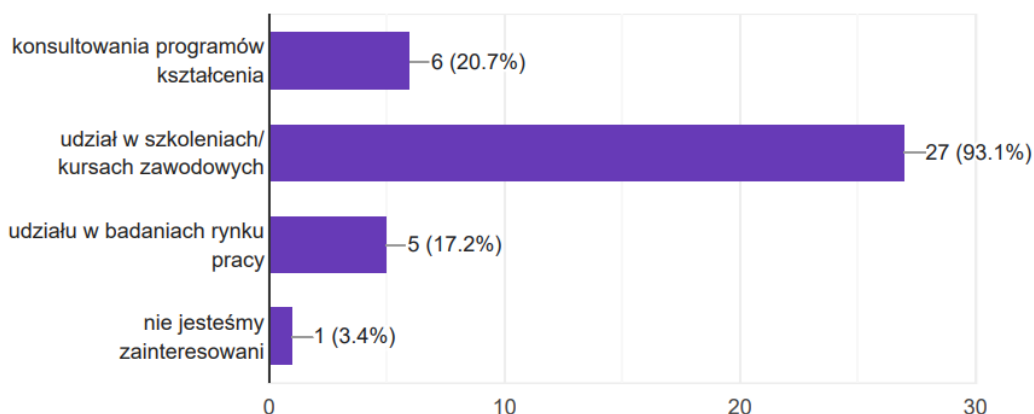
Rys. 6. Zestawienie najbardziej poszukiwanych przez pracodawców kwalifikacji zawodowych pracowników w sektorze usług i napraw pojazdów (źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych pracodawców (N=31))

Co znamienne, aż 90% firm wskazuje znajomość nowoczesnych systemów pojazdów (Rys. 7) jako absolutnie kluczową umiejętność podnoszącą atrakcyjność kandydata.



Rys. 7. Oczekiwane przez pracodawców dodatkowe umiejętności zwiększające atrakcyjność kandydata do pracy w sektorze usług i napraw pojazdów (Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych pracodawców (N=31))

Wyżej wymienione luki kompetencyjne generują potężny popyt na sprofilowane usługi edukacyjne. Aż 93,1% badanych przedsiębiorstw (Rys. 8) deklaruje chęć udziału w szkoleniach organizowanych przez BCU, w szczególności w zakresie nowoczesnych metod diagnostyki (80%).



Rys. 8. Deklaracje przedsiębiorców w zakresie ich zainteresowania szkoleniami organizowanymi przez BCU na rzecz sektora usług i napraw pojazdów (Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych pracodawców (N=31))

Jednocześnie z postulatów otwartych pracodawców jasno wynika wymóg kompresji czasu szkoleń (optymalizacja stosunku czasu do ilości materiału). Potwierdza to słusność obranej przez BCU strategii elastycznych, zoptymalizowanych czasowo modułów szkoleniowych, które nie dezorganizują pracy warsztatów, a skutecznie podnoszą kwalifikacje załogi.

3.3. Szanse i perspektywy: Elektromobilność jako strategiczny motor rozwoju rynku pracy (ograniczenie wykluczenia technologicznego niezależnych warsztatów)

Największym wyzwaniem, a zarazem strategiczną szansą dla rozwoju usług certyfikacyjnych BCU, jest transformacja rynku w kierunku elektromobilności, która w Polsce nabiera bezprecedensowego tempa. Zgodnie z analizami Polskiego Związku Przemysłu Motoryzacyjnego (PZPM) [2], polski park samochodów zelektryfikowanych wykazuje stałą tendencję wzrostową, co jest efektem zarówno rosnącej świadomości ekologicznej konsumentów, jak i unijnych rygorów legislacyjnych wynikających z pakietu „Fit for 55”.

Dane z „Licznika Elektromobilności” [3] potwierdzają, że dynamika rejestracji nowych pojazdów w pełni elektrycznych (BEV) oraz hybrydowych (PHEV) utrzymuje wysoki poziom, co wymusza na sektorze serwisowym natychmiastową adaptację do nowych realiów technologicznych. Raport roczny PZPM podkreśla, że kluczowym czynnikiem stymulującym ten wzrost jest nie tylko rozbudowywana infrastruktura ładowania [4], ale przede wszystkim systematyczne poszerzanie oferty modelowej producentów, co sprawia, że pojazdy te stają się standardowym elementem floty poruszającej się po polskich drogach.

Dla niezależnego sektora napraw (aftermarket) oznacza to konieczność całkowitej redefinicji profilu usług. Serwisowanie pojazdów zelektryfikowanych wymaga pracy z instalacjami wysokiego napięcia, co wiąże się z rygorystycznymi procedurami bezpieczeństwa. Wskazuje się na konieczność posiadania przez kadry techniczne rzetelnej wiedzy i udokumentowanych kompetencji w zakresie bezpiecznej obsługi i diagnostyki systemów wysokonapięciowych, aby zapewnić bezawaryjność floty i bezpieczeństwo użytkowników. W Raporcie PZPM podkreśla się, że doświadczeni pracownicy stanowią istotny zasób strategiczny przedsiębiorcy [4].

W tym kontekście, posiadanie przez BCU w Przysusze dedykowanej grupy pojazdów (Toyota Prius, Nissan Leaf) oraz nowoczesnego zaplecza diagnostycznego stawia placówkę w pozycji lidera zmian. Ustanowienie Centrum jako Instytucji Certyfikującej dla kwalifikacji „Diagnozowanie i naprawa pojazdów elektrycznych i hybrydowych” stanowi bezpośrednią odpowiedź na zdiagnozowaną przez PZPM potrzebę profesjonalizacji kadr, umożliwiając warszatom bezpieczne i legalne wejście w najbardziej perspektywiczny segment rynku motoryzacyjnego

4. STRATEGICZNE KIERUNKI ROZWOJU BCU: KONKURENCYJNOŚĆ I NOWE KWALIFIKACJE

4.1. Utrzymanie „Fundamentu Kompetencyjnego” (Bestsellery BCU)

Długofalowa strategia funkcjonowania BCU opiera się na mechanizmie tzw. „lejka edukacyjnego”, czyli przemyślanego, trój etapowego systemu wyłaniania i rozwoju talentów technicznych. Zamiast opierać się na przypadkowej rekrutacji, Centrum stosuje model filtrowania kompetencji:

- **Etap I (Faza masowej inspiracji):** Fundamentem systemu jest cykliczna realizacja krótkich, 15-godzinnych form szkoleniowych, dedykowanych młodzieży. Charakteryzują się one stosunkowo niskim progiem wejścia. Ich celem jest pierwsze zetknięcie jak największej liczby uczniów z najnowocześniejszymi technologiami (m.in. geometria 3D, pojazdy hybrydowe). Szkolenia te, stanowiące „bestsellery” BCU, pełnią funkcję wizerunkową i napędzają szerokie zainteresowanie ofertą placówki.
- **Etap II (Faza zaangażowania i rozwoju):** Z szerokiej grupy uczestników szkoleń podstawowych wyłaniani są kursanci wykazujący największe predyspozycje i zainteresowanie. To oni stanowią naturalną bazę rekrutacyjną, która wraca do BCU na dłuższe i bardziej wymagające formy kształcenia (np. moduły 30-godzinne), rozwijając specjalistyczne umiejętności.
- **Etap III (Faza profesjonalnej certyfikacji):** Na samym dole „lejka” znajduje się wyselekcjonowana grupa najlepiej przygotowanych i zmotywowanych uczestników (zarówno absolwentów poprzednich etapów, jak i doświadczonych mechaników z rynku pracy), którzy przystępują do wymagających, państwowych egzaminów certyfikacyjnych na 4. poziomie PRK.

Skuteczność tego modelu jest istotnie wzmacniana poprzez **strategiczną obecność BCU w mediach społecznościowych**. Profile na platformach **Facebook oraz Instagram** służą nie tylko do bieżącej komunikacji, ale przede wszystkim jako narzędzie popularyzacji szkolnictwa branżowego. Poprzez prezentację atrakcyjnych merytorycznie treści z życia warsztatowego i pokazanie pracy na sprzęcie klasy premium, BCU dociera do przyszłych kursantów w ich naturalnym środowisku cyfrowym. Takie podejście pozwala na budowanie nowoczesnej marki „**Centrum Doskonałości Zawodowej**” i realne zwiększenie zainteresowania udziałem w szkoleniach, które są niezbędnym wstępem do uzyskania państwowych uprawnień.

4.2. Strategia ciągłego doskonalenia programów nauczania oraz regularna ewaluacja i aktualizacja treści kursów

W sektorze napraw i diagnostyki pojazdów, charakteryzującym się najwyższym stopniem nasycenia innowacjami technologicznymi, wiedza techniczna ulega błyskawicznej dezaktualizacji. Dlatego BCU opiera swoją działalność dydaktyczną na rygorystycznej strategii ciągłego doskonalenia programów. Obejmuje ona regularną, cykliczną ewaluację treści nauczania, weryfikowaną przez pryzmat informacji zwrotnych od lokalnych pracodawców. Dodatkowo, programy są nieustannie kalibrowane z najnowszymi aktualizacjami oprogramowania diagnostycznego udostępnianego przez producentów sprzętu warsztatowego. Dzięki temu moduły szkoleniowe i wymogi egzaminacyjne nie stają się martwym dokumentem, lecz elastycznie adaptują się do bieżących rygorów naprawczych (w tym np. najnowszych procedur stanowiskowej kalibracji kamer i radarów układów ADAS).

4.3. Elastyczność rynkowa i odpowiedź na trend elektromobilności – zdolność do zwinnego reagowania na rynkowe zapotrzebowanie

Atrybutem wyróżniającym BCU w Przysusze na tle tradycyjnego systemu oświaty jest wysoka zwinność operacyjna, wynikająca bezpośrednio z posiadania własnej grupy pojazdów tj.: Toyota Prius, Nissan Leaf. Placówka dysponuje zdolnością do niemal natychmiastowego reagowania na luki kompetencyjne zgłaszane przez warsztaty. Zamiast wielomiesięcznych procesów decyzyjnych, BCU może ad hoc uruchamiać dedykowane, krótkie szkolenia rozwiązujące konkretny problem pracodawcy (np. z zakresu procedur odłączania układów wysokiego napięcia przed pracami blacharskimi). Ta rynkowa elastyczność pozwala placówce w pełni realizować funkcję prawdziwego Centrum Doskonałości Zawodowej.

4.4. Filar I certyfikacji: Przekucie sukcesów szkoleniowych w państwową certyfikację – włączenie kwalifikacji „Obsługa układów klimatyzacji oraz regulacja geometrii kół w technologii trójwymiarowej” (poziom 4 PRK)

Zwieńczeniem procesu szkoleniowego (i najważszym etapem opisanego wcześniej „lejka edukacyjnego”) jest formalne objęcie przez BCU roli Instytucji Certyfikującej. Pierwszym, wdrożonym filarem tego procesu jest kwalifikacja rynkowa łącząca zaawansowaną geometrię 3D z obsługą klimatyzacji. Kwalifikacja ta została precyzyjnie przypisana do 4. poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji. Uzasadnieniem dla tak wysokiego poziomu jest stopień autonomii wymagany od specjalisty oraz krytyczna odpowiedzialność za bezpieczeństwo czynne (ściśle powiązanie geometrii osi z poprawnym zadziałaniem systemów wsparcia kierowcy). Egzamin na tym poziomie weryfikuje zdolność kandydata do samodzielnego rozwiązywania

nietypowych problemów diagnostycznych, wykraczających poza odtwórcze stosowanie instrukcji naprawczych.

4.5. Filar II certyfikacji: Elektromobilność jako docelowy priorytet – perspektywiczne przygotowanie do certyfikacji kwalifikacji „Diagnozowanie i naprawa pojazdów elektrycznych i hybrydowych”

Działaniem domykającym strategię rozwoju BCU jest długofalowe przygotowanie do wdrożenia drugiego filaru certyfikacji, odpowiadającego na nieunikniony trend transformacji napędowej. Docelowym priorytetem jest ustanowienie placówki Instytucją Certyfikującą dla kwalifikacji „Diagnozowanie i naprawa pojazdów elektrycznych i hybrydowych”. Mając na uwadze skokowy wzrost rejestracji pojazdów zelektryfikowanych w Polsce oraz zdiagnozowany, krytyczny brak mechaników z uprawnieniami wysokonapięciowymi, realizacja tego kroku zagwarantuje BCU pozycję strategicznego lidera w procesie profesjonalizacji kadr dla branży motoryzacyjnej w perspektywie nadchodzącej dekady

5. PRZEWAGI KONKURENCYJNE I ANALIZA RYZYKA

5.1. Współpraca z rynkiem i unikalna wartość certyfikatów państwowych BCU

Działalność edukacyjna BCU nie jest pozycjonowana jako konkurencja dla profesjonalnych, niezależnych firm szkoleniowych (takich jak m.in. strategiczny partner Centrum – firma **BETiS**), które z sukcesami realizują zaawansowane szkolenia i wydają własne, wysoce cenione certyfikaty branżowe [5]. Strategia BCU zakłada budowę trwałej synergii z liderami rynku *aftermarket*, opierając się na dwóch filarach:

1. **Ranga państwowej certyfikacji w systemie ZSK:** Unikalną rolą BCU jest umiejscowienie w formalnym, państwowym systemie oświaty. Ośrodek oferuje certyfikację w rygorystycznych ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Dokument nadawany przez BCU (4. poziom PRK) to oficjalny dowód kompetencji honorowany w całej Unii Europejskiej, który idealnie dopełnia certyfikaty branżowe zdobywane u partnerów komercyjnych.
2. **Weryfikacja rynkowa i obiektywność:** Badania ankietowe potwierdzają, że model szkoleniowy BCU cieszy się ogromnym zaufaniem – **97,4% uczniów** oraz **100% nauczycieli** oceniło spełnienie swoich oczekiwań jako dobre lub bardzo dobre. W przeciwieństwie do szkoleń produktowych organizowanych przez dystrybutorów części, BCU gwarantuje całkowitą obiektywność technologiczną. Krótkie, 1- lub 2-dniowe moduły ćwiczeniowe na sprzęcie typowym dla SKP oraz warsztatów samochodowych skupiają się na czystej mechatronice i procedurach, co pozwala na płynne przygotowanie bezpośrednio do państwowego egzaminu bez dezorganizacji pracy serwisów.

5.2. Optymalizacja oferty edukacyjnej: Orientacja na realne potrzeby rynku i kadry pedagogicznej

Zarządzanie ofertą edukacyjną w BCU opiera się na strategii zwinności i ścisłym dopasowaniu do potrzeb rynkowych. W przeciwieństwie do tradycyjnych modeli oświatowych, Centrum koncentruje swoje zasoby na modułach, które generują najwyższą wartość dodaną dla gospodarki oraz realne zainteresowanie uczestników:

- **Efektywność szkoleń dla nauczycieli:** Wyniki ewaluacji dowodzą, że kształcenie kadry pedagogicznej w BCU jest wysoce skuteczne, gdy dotyczy konkretnych, nowoczesnych technologii. 100% ankietowanych nauczycieli zadeklarowało, że nabyte informacje zdecydowanie wykorzysta w swojej pracy zawodowej. Strategia BCU zakłada rezygnację z długotrwałych szkoleń ogólnych na rzecz intensywnych warsztatów

specjalistycznych (np. diagnostyka pojazdów elektrycznych), na które wskazywali sami zainteresowani w badaniach ankietowych.

- **Dobrowolność i motywacja uczniów:** Model edukacyjny BCU odchodzi od narzuconych, sztywnych ram na rzecz kursów budujących realne kompetencje. Potwierdza to fakt, że aż 97,4% młodych uczestników uznaje wiedzę zdobytą w BCU za przydatną w podnoszeniu własnych umiejętności. Taka orientacja na beneficjenta końcowego zapewnia wysoką frekwencję oraz autentyczne zaangażowanie, które jest niezbędne w procesie certyfikacji państwowej.
- **Maksymalizacja wskaźnika ROI (ang. Return on Investment):** Dzięki skupieniu się na krótkich, wysokospecjalistycznych modułach (15 - 30h), Centrum maksymalizuje efektywność wykorzystania posiadanej infrastruktury. Wylimitowanie treści zbędnych i teoretycznych na rzecz praktyki, której oczekuje 100% badanej kadry pedagogicznej (oceniając przydatność wiedzy jako „zdecydowanie przydatną”), pozwala na szybsze i skuteczniejsze wprowadzanie certyfikowanych fachowców na rynek pracy.

5.3. Identyfikacja ryzyk i strategie ich minimalizacji

W procesie planowania ścieżki rozwoju BCU w Przysusze zidentyfikowano kluczowe zagrożenia rynkowe, technologiczne oraz kadrowe. Dla każdego z nich określono konkretne metody minimalizacji ryzyka, które pozwolą na stabilną realizację misji Centrum Doskonałości Zawodowej:

Ryzyko rynkowe: bariera wejścia dla uczestników

- **Zagrożenie:** Obawa potencjalnych kursantów i pracodawców przed wysokim poziomem trudności egzaminu na 4. poziomie PRK, co mogłoby skutkować niską frekwencją na certyfikacji.
- **Metoda minimalizacji:** Wykorzystanie sprawdzonego modelu „lejka edukacyjnego”. BCU buduje zaufanie poprzez realizację krótkich, przystępnych kursów 15-godzinnych (bestsellerów). Pozwalają one uczestnikom oswoić się z technologią przed przystąpieniem do zaawansowanej walidacji. Potwierdzeniem skuteczności tej metody jest fakt, że w badaniach własnych aż 93,1% pracodawców zadeklarowało chęć współpracy i delegowania pracowników na szkolenia.

Ryzyko technologiczne: dezaktualizacja zasobów

- **Zagrożenie:** Bardzo szybki postęp w dziedzinie oprogramowania diagnostycznego (ADAS, Geometria 3D), który może sprawić, że wiedza przekazywana na starszych wersjach systemów stanie się nieprzydatna.
- **Metoda minimalizacji:** BCU zapewnia stałe finansowanie subskrypcji i aktualizacji oprogramowania dla posiadanych urządzeń. Strategia nauczania

koncentruje się na zrozumieniu uniwersalnych algorytmów mechatronicznych i procedur pomiarowych, a nie tylko na obsłudze konkretnego interfejsu. Dzięki temu absolwenci potrafią obsługiwać każdą nowoczesną maszynę diagnostyczną dostępną na rynku.

Ryzyko kadrowe: dostęp do ekspertów

- **Zagrożenie:** Trudności z pozyskaniem kadry dydaktycznej i egzaminatorów, którzy łączą wiedzę teoretyczną z praktycznym doświadczeniem w najnowszych technologiach (HV/EV, systemy 3D).
- **Metoda minimalizacji:** BCU opiera swoją stabilność kadrową na szerokiej sieci partnerstw strategicznych. **Kluczowym czynnikiem minimalizującym to ryzyko jest stała współpraca z Uniwersytetem Radomskim oraz firmą BETiS.** Partnerstwa te gwarantują Centrum stały dostęp do najwyższej klasy specjalistów, inżynierów i praktyków rynku aftermarket, co zapewnia najwyższy poziom merytoryczny szkoleń oraz rzetelność procesów certyfikacji.
- Dodatkowym czynnikiem stabilizującym kadre będzie udział w programie **Erasmus+** (job shadowing), umożliwiającą instruktorom BCU stały rozwój w najlepszych ośrodkach zagranicznych.

6. PODSUMOWANIE

Niniejszy raport szczegółowo wykazał, że Branżowe Centrum Umiejętności w Przysusze posiada wszelkie zasoby i argumenty merytoryczne, aby pełnić rolę kluczowego ogniwa w systemie kształcenia i certyfikacji kadr motoryzacyjnych w Polsce. Przeprowadzona analiza pozwala na sformułowanie następujących konkluzji:

1. **Edukacja jako fundament i misja:** Głównym filarem działalności BCU pozostaje nowoczesne kształcenie zawodowe. Centrum nie jest jedynie ośrodkiem egzaminacyjnym, ale przede wszystkim przestrzenią transferu wiedzy technologicznej. Poprzez realizację autorskich programów szkoleniowych, BCU realnie niweluje zdiagnozowaną lukę kompetencyjną, dostarczając rynkowi fachowców gotowych do pracy z najnowszymi systemami pojazdów.
2. **Efektywność modelu „lejka edukacyjnego”:** BCU udowodniło skuteczność strategii, w której masowe, krótkie moduły szkoleniowe (15h) dla młodzieży służą popularyzacji zawodu i wyłanianiu talentów. Ten etap edukacyjny buduje naturalne zaplecze dla zaawansowanych szkoleń specjalistycznych oraz późniejszej, dobrowolnej certyfikacji na 4. poziomie PRK.
3. **Unikalność zaplecza technologicznego:** Dzięki infrastrukturze klasy Stacji Kontroli Pojazdów, systemom geometrii 3D oraz flocie pojazdów elektrycznych i hybrydowych, BCU oferuje proces kształcenia w warunkach identycznych z realnym środowiskiem pracy nowoczesnego serwisu. To sprawia, że edukacja w BCU ma charakter wybitnie praktyczny i rynkowy.
4. **Siła partnerstw w procesie dydaktycznym:** Stabilność merytoryczna Centrum jest zabezpieczona poprzez ścisłą współpracę z Uniwersytetem Radomskim oraz firmą BETiS. **Dopełnieniem tej struktury jest planowana Akredytacja Erasmus+, która pozwoli na wymianę doświadczeń z czołowymi europejskimi ośrodkami doskonałości zawodowej.** Partnerstwa te gwarantują kursantom dostęp do kadry inżynierskiej i najlepszych praktyków rynku *aftermarket*, co podnosi rangę każdego wydawanego zaświadczenia i certyfikatu.
5. **Odpowiedź na popyt i transformację:** Wysokie poparcie pracodawców (93,1% chętnych na współpracę) oraz aktywne przygotowanie do certyfikacji w obszarze EV/HV potwierdzają, że BCU jest ośrodkiem o strategicznym znaczeniu. Łącząc funkcję szkoleniową z egzaminacyjną, placówka staje się kompletnym Centrum Doskonałości Zawodowej (CDZ).

Wdrożenie pełnej ścieżki certyfikacyjnej w BCU w Przysusze jest naturalnym etapem ewolucji placówki, który **rozszerza, a nie zastępuje jej misję edukacyjną**. Pozwala to na domknięcie cyklu zawodowego: od inspiracji młodzieży na pierwszych warsztatach, przez

specjalistyczne szkolenia podnoszące kwalifikacje, aż po nadanie państwowych uprawnień kluczowych dla nowoczesnej gospodarki.

7. BIBLIOGRAFIA

- [1] https://barometrzwodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=country&map_details=counties&profession%5B%5D=8803&year%5B%5D=2026&relation=1
- [2] <https://www.pzpm.org.pl/pl/Elektromobilnosc/eRejestracje/MARZEC-2026>
- [3] <https://www.pzpm.org.pl/pl/Elektromobilnosc/Licznik-Elektromobilnosci/Luty-2026>
- [4] <https://www.pzpm.org.pl/pl/Publikacje/Raporty/Rocznik-PZPM-Raport-branzy-motoryzacyjnej-2025-2026>
- [5] <https://betis.eu/>

8. WYNIKI ANKIET OCEN SZKOLENIA REALIZOWANEGO PRZEZ BCU DLA MŁODYCH UCZESTNIKÓW (UCZNIÓW)

1. Z jakiego źródła Pani/Pan dowiedział/a się o szkoleniu?

<i>od dyrektora szkoły/ze szkoły/od nauczyciela</i>	<i>36 odpowiedzi</i>
<i>od znajomych</i>	<i>1 odpowiedź</i>
<i>brak</i>	<i>2 odpowiedzi</i>

2. W jakim stopniu odbyte szkolenie spełniło Pani/Pana oczekiwania?

<i>bardzo dobrze</i>	<i>19 odpowiedzi</i>
<i>dobrze</i>	<i>19 odpowiedzi</i>
<i>średnio</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>wystarczająco</i>	<i>1 odpowiedź</i>
<i>niewystarczająco</i>	<i>0 odpowiedzi</i>

3. Jak ocenia Pani/Pan przydatność zdobytych informacji pod względem podnoszenia własnych kompetencji i umiejętności?

<i>zdecydowanie przydatne</i>	<i>21 odpowiedzi</i>
<i>raczej przydatne</i>	<i>17 odpowiedzi</i>
<i>trudno powiedzieć</i>	<i>1 odpowiedź</i>
<i>raczej nieprzydatne</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>zdecydowanie nieprzydatne</i>	<i>0 odpowiedzi</i>

4. W jakim stopniu zyskane informacje pogłębiły Pani/Pana wiedzę teoretyczną z omawianego na szkoleniu obszaru?

<i>zdecydowanie przydatne</i>	<i>27 odpowiedzi</i>
<i>raczej przydatne</i>	<i>11 odpowiedzi</i>
<i>trudno powiedzieć</i>	<i>1 odpowiedź</i>
<i>raczej nieprzydatne</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>zdecydowanie nieprzydatne</i>	<i>0 odpowiedzi</i>

5. Proszę ocenić przydatność wiedzy uzyskanej na szkoleniu? Czy nabyte informacje wykorzysta Pani/Pan w pracy zawodowej?

<i>zdecydowanie tak</i>	<i>12 odpowiedzi</i>
<i>raczej tak</i>	<i>16 odpowiedzi</i>
<i>trudno powiedzieć</i>	<i>11 odpowiedzi</i>
<i>raczej nie</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>zdecydowanie nie</i>	<i>0 odpowiedzi</i>

6. Proszę ocenić wiedzę prowadzącego i jego przygotowanie merytoryczne

<i>bardzo dobrze</i>	<i>33 odpowiedzi</i>
<i>dobrze</i>	<i>4 odpowiedzi</i>
<i>średnio</i>	<i>1 odpowiedź</i>
<i>raczej źle</i>	<i>1 odpowiedź</i>
<i>źle</i>	<i>0 odpowiedzi</i>

7. Proszę ocenić przejrzystość i sposób przekazywania informacji przez prowadzącego szkolenia.

<i>bardzo przystępny</i>	<i>28 odpowiedzi</i>
<i>przystępny</i>	<i>10 odpowiedzi</i>
<i>średnio przystępny</i>	<i>1 odpowiedź</i>
<i>mało przystępny</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>nieprzystępny</i>	<i>0 odpowiedzi</i>

8. Jak ocenia Pani/Pan materiały szkoleniowe?

<i>bardzo dobrze</i>	<i>26 odpowiedzi</i>
<i>dobrze</i>	<i>13 odpowiedzi</i>
<i>średnio</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>raczej źle</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>źle</i>	<i>0 odpowiedzi</i>

9. Czego zabrakło podczas szkolenia?

<i>niczego</i>	<i>1 odpowiedź</i>
<i>więcej praktyki</i>	<i>3 odpowiedzi</i>
<i>brak/nic</i>	<i>29 odpowiedzi</i>
<i>jedzenia</i>	<i>2 odpowiedzi</i>
<i>napojów</i>	<i>1 odpowiedź</i>
<i>czasu</i>	<i>2 odpowiedzi</i>
<i>ekspresu do kawy</i>	<i>1 odpowiedź</i>

10. Jak ocenia Pani/Pan szkolenie od strony organizacyjnej?

<i>bardzo dobrze</i>	<i>25 odpowiedzi</i>
<i>dobrze</i>	<i>14 odpowiedzi</i>
<i>średnio</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>raczej źle</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>źle</i>	<i>0 odpowiedzi</i>

11. Jak ocenia Pani/Pan ogólną atmosferę odbytego szkolenia?

<i>bardzo dobrze</i>	<i>27 odpowiedzi</i>
<i>dobrze</i>	<i>11 odpowiedzi</i>
<i>średnio</i>	<i>1 odpowiedź</i>
<i>raczej źle</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>źle</i>	<i>0 odpowiedzi</i>

12. Jak ocenia Pani/Pan stan pomieszczeń w których odbywały się szkolenia oraz ich wyposażenie?

<i>bardzo dobrze</i>	<i>33 odpowiedzi</i>
<i>dobrze</i>	<i>3 odpowiedzi</i>
<i>średnio</i>	<i>3 odpowiedzi</i>
<i>raczej źle</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>źle</i>	<i>0 odpowiedzi</i>

13. Jakie treści merytoryczne Pani/Pana zdaniem powinny być uwzględnione w kolejnych szkoleniach tego typu?

<i>filmiki/filmy informacyjne</i>	<i>2 odpowiedzi</i>
<i>nic/brak/żadne</i>	<i>37 odpowiedzi</i>

14. Co należy zmienić podczas kolejnych szkoleń?

<i>brak/nic</i>	<i>29 odpowiedzi</i>
<i>żeby się odbywały dzień po dniu</i>	<i>1 odpowiedź</i>
<i>więcej czasu przy samochodach</i>	<i>1 odpowiedź</i>
<i>brak szkoleń w niedzielę/szkolenia na tygodniu</i>	<i>2 odpowiedzi</i>
<i>mniej teorii więcej praktyki</i>	<i>3 odpowiedzi</i>
<i>godziny trwania/rozpoczęcia zajęć</i>	<i>2 odpowiedzi</i>

9. WYNIKI ANKIET OCEN SZKOLENIA REALIZOWANEGO PRZEZ BCU DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

1. Z jakiego źródła Pani/Pan dowiedział/a się o szkoleniu?

<i>strona internetowa BCU</i>	<i>3 odpowiedzi</i>
<i>z internetu</i>	<i>5 odpowiedzi</i>
<i>od znajomego nauczyciela z ZS w Przysusze</i>	<i>1 odpowiedź</i>
<i>od znajomych z branży</i>	<i>1 odpowiedź</i>
<i>od znajomego/kolegi z pracy</i>	<i>2 odpowiedzi</i>
<i>z informacji ze strony szkoły</i>	<i>1 odpowiedź</i>
<i>brak</i>	<i>1 odpowiedź</i>

2. W jakim stopniu odbyte szkolenie spełniło Pani/Pana oczekiwania?

<i>bardzo dobrze</i>	<i>12 odpowiedzi</i>
<i>dobrze</i>	<i>2 odpowiedzi</i>
<i>średnio</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>wystarczająco</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>niewystarczająco</i>	<i>0 odpowiedzi</i>

3. Jak ocenia Pani/Pan przydatność zdobytych informacji pod względem podnoszenia własnych kompetencji i umiejętności?

<i>zdecydowanie przydatne</i>	<i>13 odpowiedzi</i>
<i>raczej przydatne</i>	<i>1 odpowiedź</i>
<i>trudno powiedzieć</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>raczej nieprzydatne</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>zdecydowanie nieprzydatne</i>	<i>0 odpowiedzi</i>

4. W jakim stopniu zyskane informacje pogłębiły Pani/Pana wiedzę teoretyczną z omawianego na szkoleniu obszaru?

<i>zdecydowanie przydatne</i>	<i>13 odpowiedzi</i>
<i>raczej przydatne</i>	<i>1 odpowiedź</i>
<i>trudno powiedzieć</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>raczej nieprzydatne</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>zdecydowanie nieprzydatne</i>	<i>0 odpowiedzi</i>

5. Proszę ocenić przydatność wiedzy uzyskanej na szkoleniu? Czy nabyte informacje wykorzysta Pani/Pan w pracy zawodowej?

<i>zdecydowanie tak</i>	<i>14 odpowiedzi</i>
<i>raczej tak</i>	<i>1 odpowiedź</i>
<i>trudno powiedzieć</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>raczej nie</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>zdecydowanie nie</i>	<i>0 odpowiedzi</i>

6. Proszę ocenić wiedzę prowadzącego i jego przygotowanie merytoryczne

<i>bardzo dobrze</i>	<i>13 odpowiedzi</i>
<i>dobrze</i>	<i>1 odpowiedź</i>
<i>średnio</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>raczej źle</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>źle</i>	<i>0 odpowiedzi</i>

7. Proszę ocenić przejrzystość i sposób przekazywania informacji przez prowadzącego szkolenia.

<i>bardzo przystępny</i>	<i>12 odpowiedzi</i>
<i>przystępny</i>	<i>2 odpowiedzi</i>
<i>średnio przystępny</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>mało przystępny</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>nieprzystępny</i>	<i>0 odpowiedzi</i>

8. Jak ocenia Pani/Pan materiały szkoleniowe?

<i>bardzo dobrze</i>	<i>11 odpowiedzi</i>
<i>dobrze</i>	<i>3 odpowiedzi</i>
<i>średnio</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>raczej źle</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>źle</i>	<i>0 odpowiedzi</i>

9. Czego zabrakło podczas szkolenia?

<i>brak/nic</i>	<i>11 odpowiedzi</i>
<i>wszystko (było) OK!</i>	<i>2 odpowiedzi</i>
<i>niczego</i>	<i>1 - odpowiedź</i>

10. Jak ocenia Pani/Pan szkolenie od strony organizacyjnej?

<i>bardzo dobrze</i>	<i>14 odpowiedzi</i>
<i>dobrze</i>	<i>0 odpowiedzi</i>

<i>średnio</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>raczej źle</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>źle</i>	<i>0 odpowiedzi</i>

11. Jak ocenia Pani/Pan ogólną atmosferę odbytego szkolenia?

<i>bardzo dobrze</i>	<i>14 odpowiedzi</i>
<i>dobrze</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>średnio</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>raczej źle</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>źle</i>	<i>0 odpowiedzi</i>

12. Jak ocenia Pani/Pan stan pomieszczeń w których odbywały się szkolenia oraz ich wyposażenie?

<i>bardzo dobrze</i>	<i>14 odpowiedzi</i>
<i>dobrze</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>średnio</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>raczej źle</i>	<i>0 odpowiedzi</i>
<i>źle</i>	<i>0 odpowiedzi</i>

13. Jakie treści merytoryczne Pani/Pana zdaniem powinny być uwzględnione w kolejnych szkoleniach tego typu?

<i>nic/brak</i>	<i>12 odpowiedzi</i>
<i>diagnozowanie samochodów elektrycznych</i>	<i>1 odpowiedź</i>
<i>diagnozowanie pojazdów z najnowszymi rozwiązaniami technicznymi w zakresie: silników, układów kierowniczych, komfortu</i>	<i>1 odpowiedź</i>

14. Co należy zmienić podczas kolejnych szkoleń?

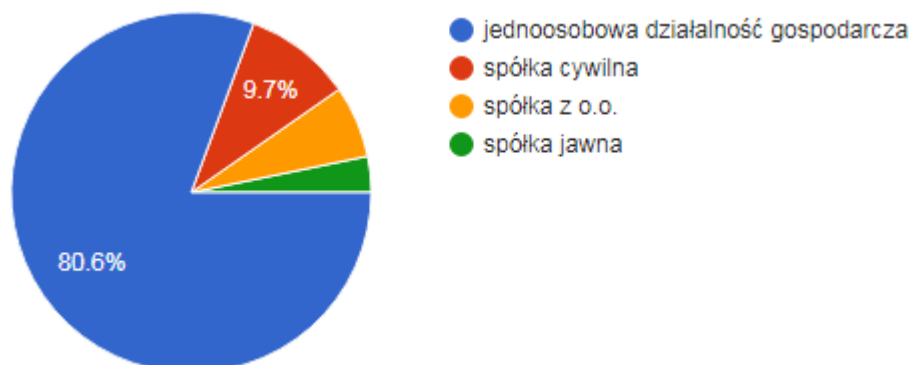
<i>brak/nic</i>	<i>13 odpowiedzi</i>
<i>nic nie trzeba zmieniać</i>	<i>1 odpowiedź</i>

10. WYNIKI ANKIET DLA PRACODAWCÓW

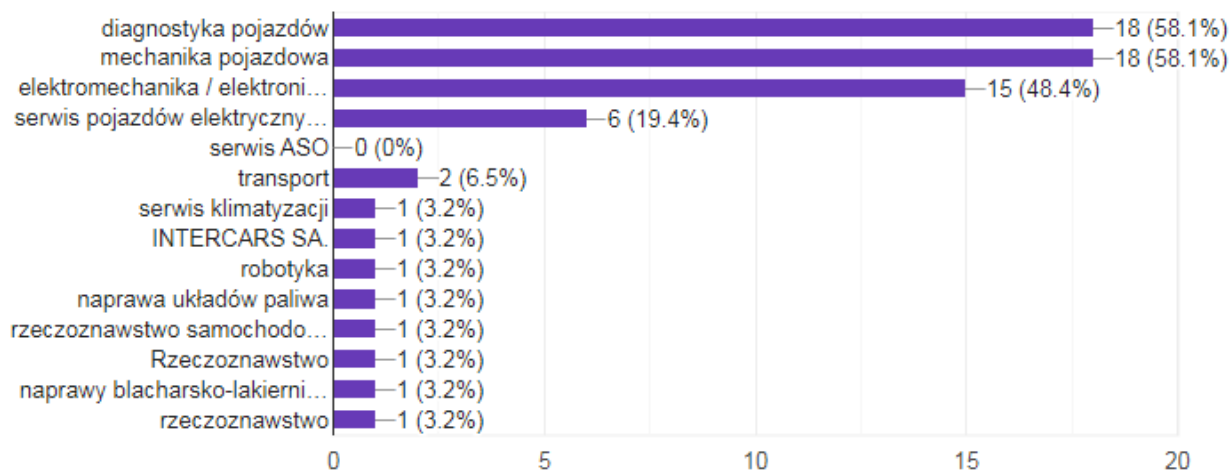
1. Nazwa firmy (opcjonalnie):

-

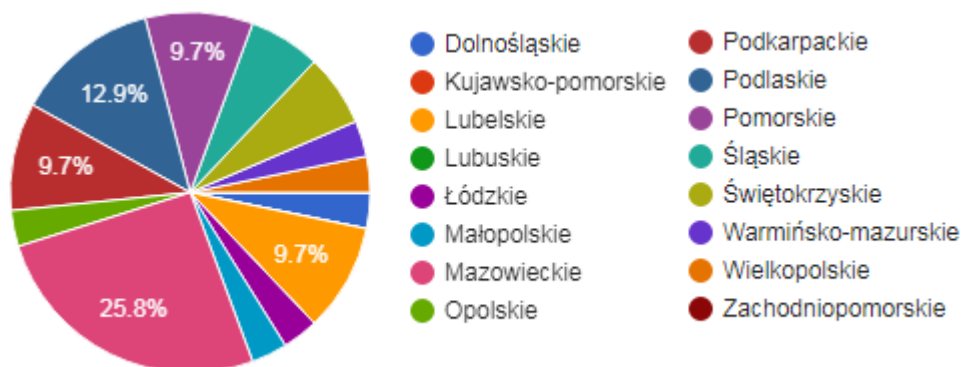
2. Forma działalności:



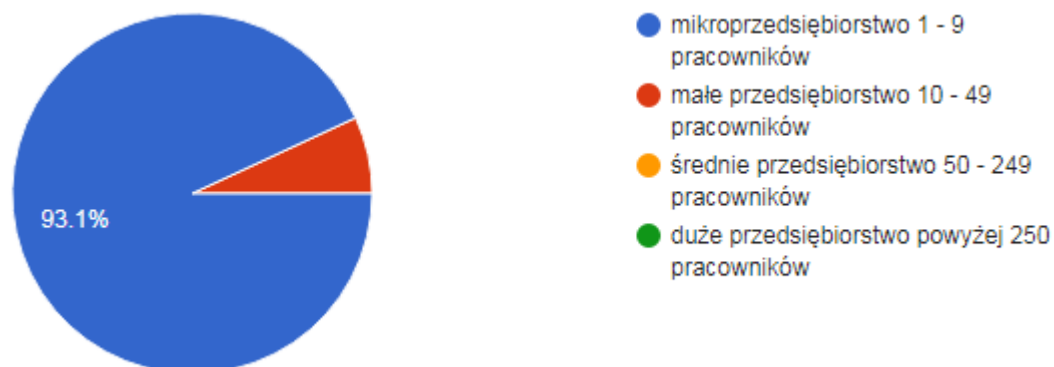
3. Profil działalności (można zaznaczyć kilka):



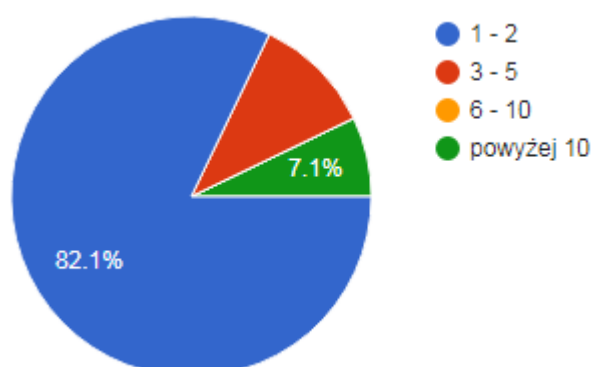
4. Lokalizacja działalności (województwo):



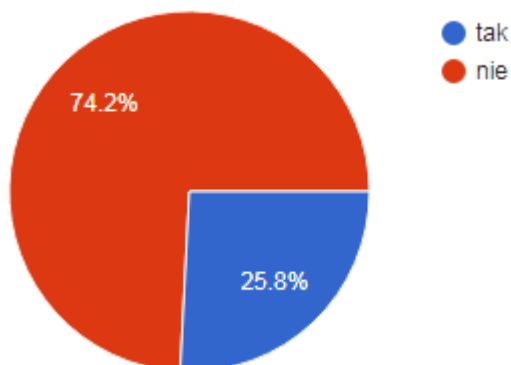
5. Liczba zatrudnionych pracowników ogółem:



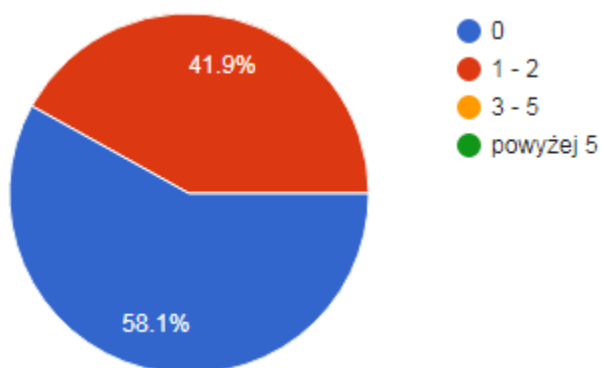
6. Liczba pracowników zatrudnionych w obszarze diagnostyki i naprawy pojazdów:



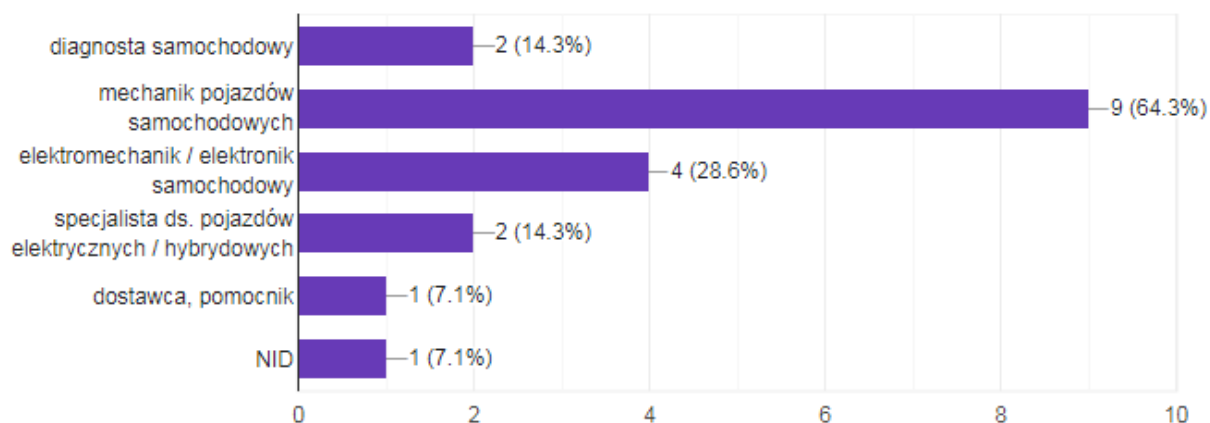
7. Czy w poprzednim roku prowadzili Państwo rekrutację na stanowiska w tej dziedzinie?



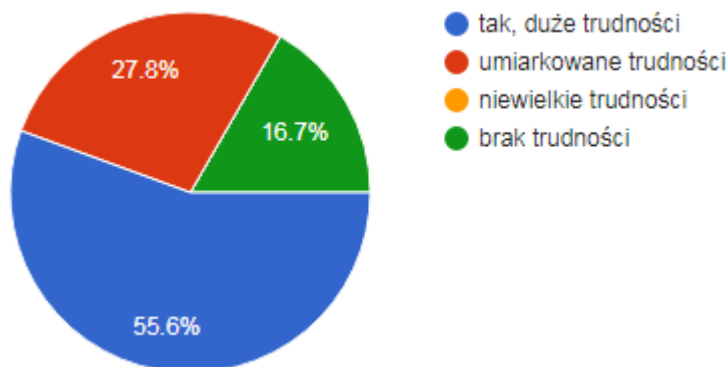
8. Liczba dostępnych miejsc pracy w poprzednim roku (łącznie):



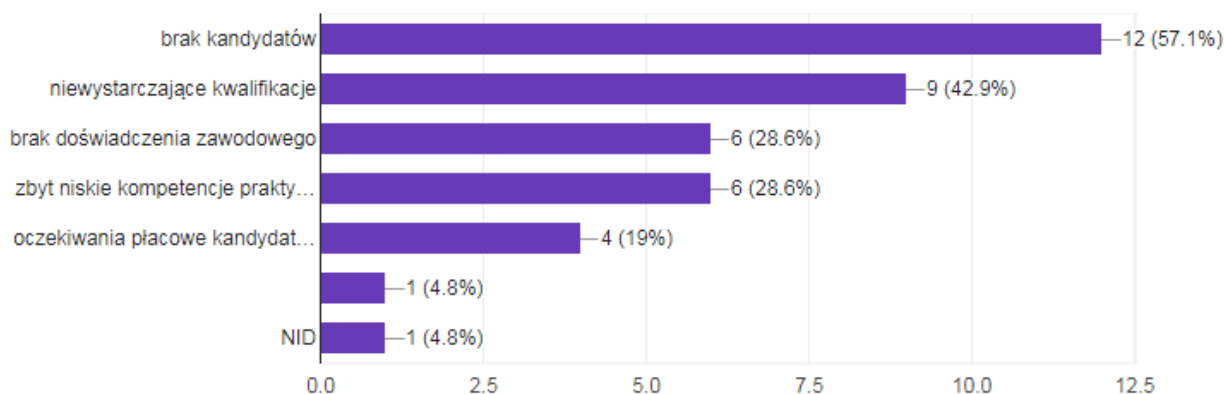
9. Na jakie stanowiska prowadzono rekrutację? (można zaznaczyć kilka)



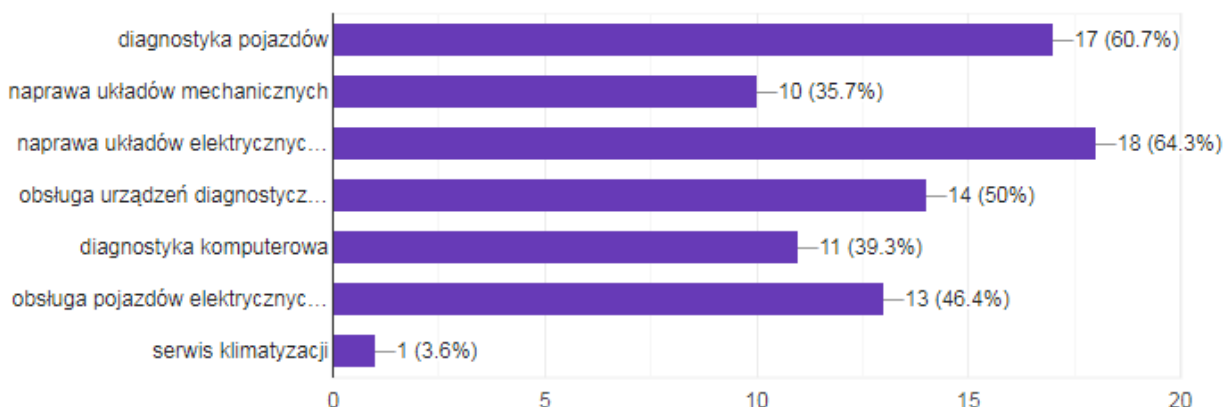
10. Czy mieli państwo trudności z obsadzeniem wakatów?



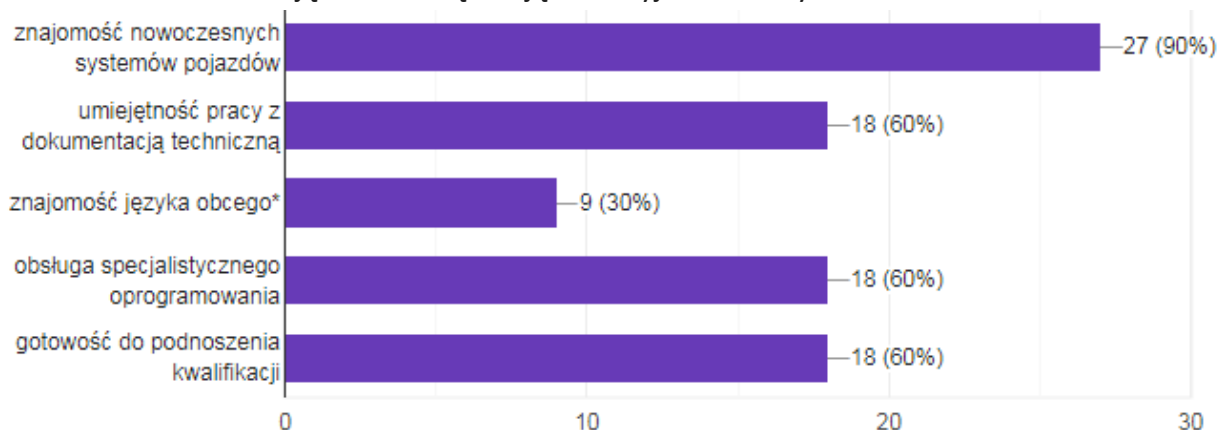
11. Główne przyczyny trudności rekrutacyjnych (jeśli wystąpiły):



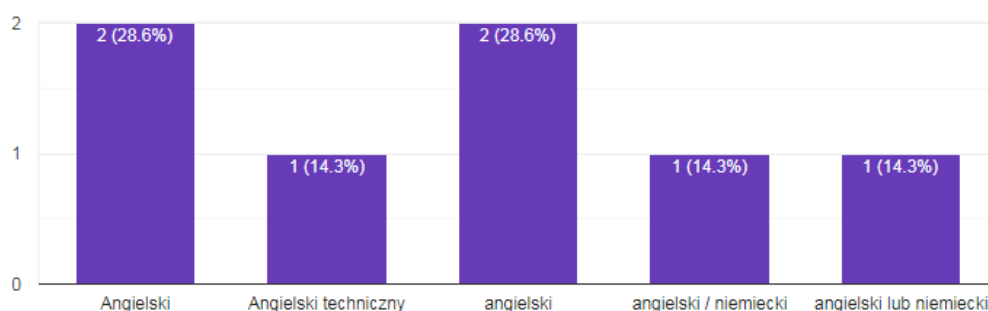
12. Jakie kwalifikacje zawodowe są obecnie najbardziej poszukiwane? (można zaznaczyć kilka)



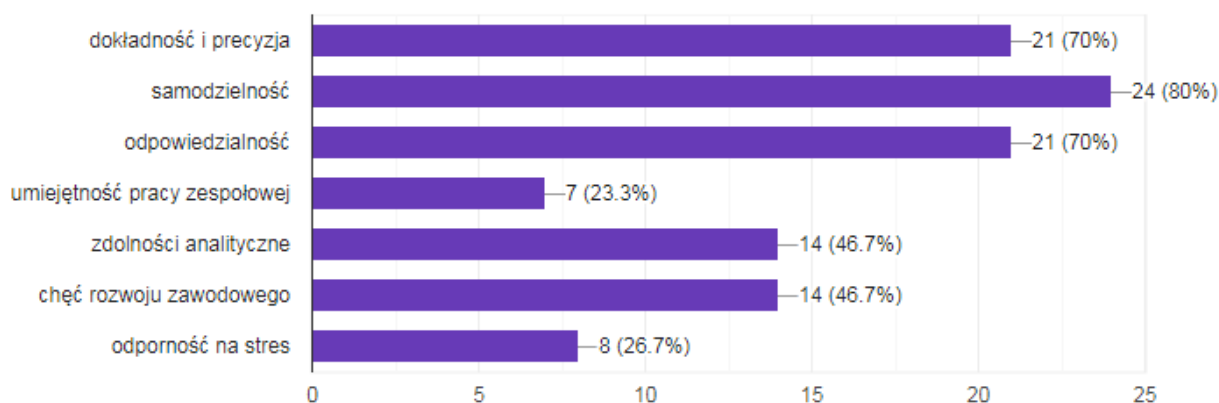
13. Jakie dodatkowe umiejętności zwiększają atrakcyjność kandydata?



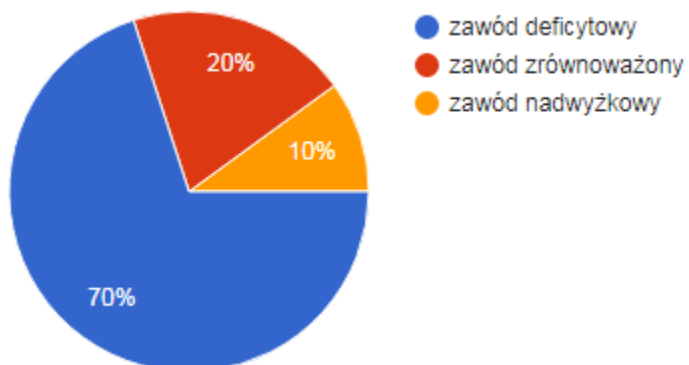
znajomość jakiego języka obcego?



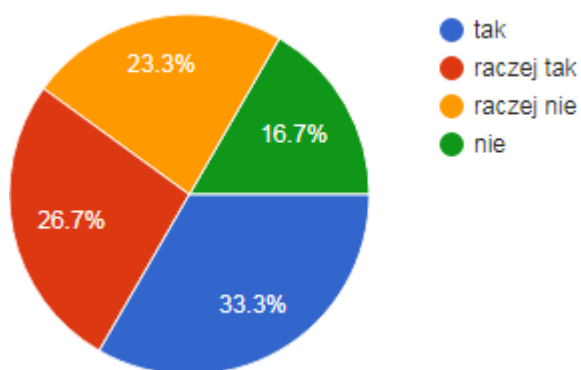
14. Jakie cechy i predyspozycje są kluczowe na danym stanowisku? (proszę zaznaczyć maks. 5)



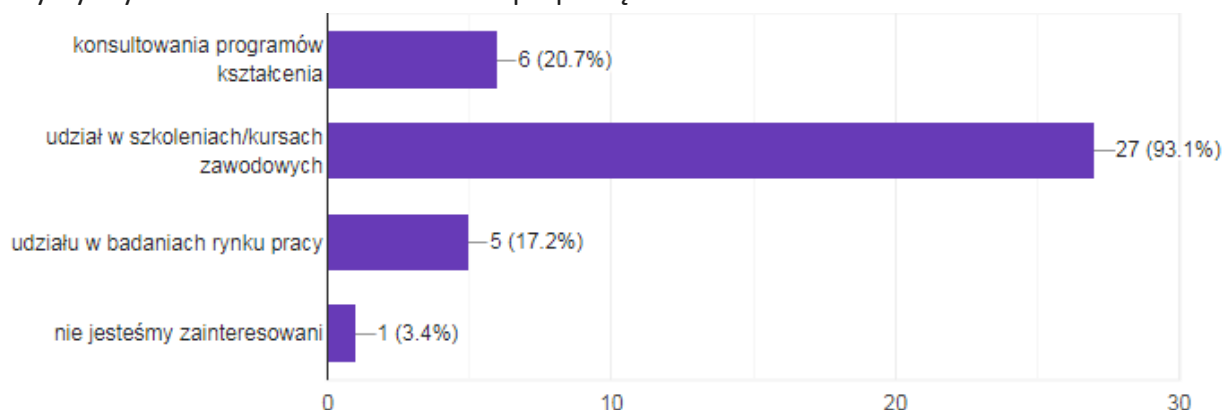
15. Jak oceniają Państwo dostępność pracowników w swojej branży?



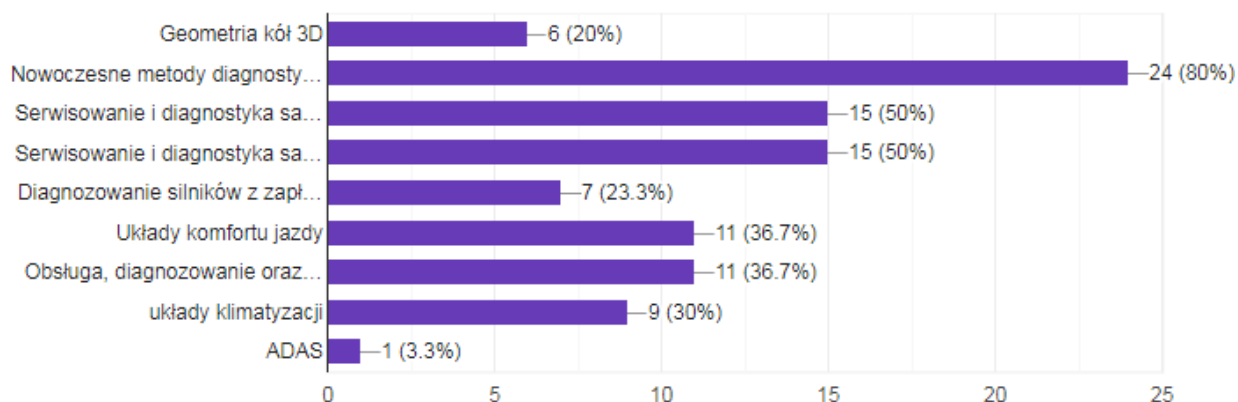
16. Czy w najbliższych latach planują Państwo zwiększenie zatrudnienia?



17. Czy byliby Państwo zainteresowani współpracą z BCU w zakresie:



18. Czy byliby Państwo zainteresowani udziałem kursu prowadzonego przez BCU w zakresie:



19. Dodatkowe uwagi lub rekomendacje dotyczące kształcenia przyszłych pracowników:

- wg. mnie program powinien zostać zoptymalizowany względem czasu/iłośc materiału
- z programu w którym brałem udział całkowicie wykluczono młodych mechaników w wieku do 25 lat niebędących już uczniami lub studentami
- wszystkie są wyżej wymienione