



**POLITECHNIKA
BYDGOSKA**



**Pracodawcy
Pomorza i Kujaw**

ANALIZA POTRZEB SZKOLENIOWYCH

na podstawie badania
*„Pracodawco, jakich szkoleń potrzebują
Twoi pracownicy?”*

Bydgoszcz, dn. 10 grudnia 2023 r.

Politechnika Bydgoska im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich

we współpracy z Partnerem

„Pracodawcy Pomorza i Kujaw” Związek Pracodawców

Rozdział 1. WSTĘP

Bydgoszcz - to miasto na prawach powiatu (województwie) leżące w północnej Polsce. Należy do województwa kujawsko-pomorskiego. Jest siedzibą gminy miejskiej Bydgoszcz. Miasto położone na styku czterech makroregionów Pojezierzy Południowobałtyckich, nad rzeką Brdą, Kanałem Bydgoskim i Wisłą. Bydgoszcz zajmuje 9. miejsce w Polsce pod względem liczby ludności (330 038 mieszkańców w dniu 31 XII 2022 r.). Bydgoszcz wraz z powiatem bydgoskim i otaczającymi gminami tworzy aglomerację (Bydgoski Obszar Funkcjonalny), zamieszkałą przez ok. 600 tys. osób, dzięki czemu stanowi idealny ośrodek przemysłu, handlu i logistyki oraz przede wszystkim akademicki, naukowy i kulturalny.

Rozdział 2. DIAGNOZA

Opracowanie powstało na potrzeby projektu "AKADEMIA POLITECHNIKI BYDGOSKIEJ", program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027, Priorytet 01. Umiejętności, Działanie 01.05 Umiejętności w szkolnictwie wyższym. Sporządzenie niniejszego dokumentu poprzedzone zostało przeprowadzonym badaniem ankietowym - o nazwie "Pracodawco, jakich szkoleń potrzebują twoi pracownicy?". Badanie ankietowe zostało przeprowadzone w dniach 29 listopada 6 grudnia 2023 r. Do badania przystąpiło 46 pracodawców, z czego 45 odpowiedziało, że jest zainteresowane podnoszeniem kwalifikacji swoich pracowników. Przedsiębiorcy biorący udział w badaniu w większości byli z sektora MŚP oraz reprezentowali: przemysł przetwórczy (12 pracodawców), handel (11 pracodawców), usługi oraz produkcja (po 3 przedsiębiorców). Pozostałe branże to m.in. budownictwo, edukacja, consulting, ochrona zdrowia, doradztwo.

Pierwszy obszar, który objęty był badaniem dotyczył rozwoju kompetencji osobistych, społecznych, zarządczych oraz kompetencji w zakresie podnoszenia umiejętności uczenia się takich jak m.in. komunikacja, praca zespołowa, zarządzanie zmianą, asertywność, psychologia zarządzania. W większości tych obszarów przedsiębiorcy wskazywali, że szkoleniami chcieliby objąć od 6 do 10 kobiet oraz od 11 do 20 mężczyzn. Pracodawcy w pytaniu tym mogli wskazać również własne propozycje szkoleń. Wśród najczęściej wymienionych propozycji występowały: Zarządzanie sobą w czasie, Kreatywne rozwiązywanie problemów złożonych, zarządzanie i reagowanie w stresie - rekomendowane formy szkoleniowe zostały przedstawione w rozdziale 4. pn. Rekomendowane kierunki rozwoju oferty szkoleniowej.

Drugim, kluczowym obszarem w kontekście edukacji przyszłości poruszonym w ankiecie były kompetencje cyfrowe. W tym zakresie pracodawcy najczęściej wskazywali, że szkoleniami z tego obszaru chcieliby objąć 11-20 kobiet oraz ok. 5 mężczyzn. Zgodnie z opracowaniem Agencji Rozwoju Przemysłu S.A. pn. "Kompetencje 4.0 Część 1. Cyfrowa Transformacja rynku pracy i przemysłu w perspektywie roku 2030, najnowsze rozwiązania technologiczne mają ogromny wpływ na sposób wykonywania pracy. Praca zawodowa jest i w coraz większym stopniu będzie uzależniona od technologii, rozwiązań cyfrowych i od internetu. Poziom kompetencji cyfrowych wpłynie na konkurencyjność, efektywność, a także na innowacyjność firm. w związku z rosnącą liczbą miejsc pracy, które są poddawane automatyzacji, szczególnie miejsca zajmują kompetencje cyfrowe. Do 2030 roku automatyzacja, czyli ograniczenie lub zastąpienie człowieka przez maszyny, dotknie nawet do 49% czasu pracy w Polsce - jak podaje Agencja Rozwoju Przemysłu – 9 na 10 współczesnych zawodów już teraz wymaga podstawowych kompetencji cyfrowych.

Konieczność rozwoju w niniejszym zakresie potwierdza również raport „Reskilling przebranżowienie oczami Polaków” przeprowadzonego przez Future Collars we IX 2023. Ponad połowa osób rozważająca przekwalifikowanie, wiąże tę zmianę z branżą IT lub pokrewną. Rozważania na temat zmiany branży na branżę IT u 35% osób znalazły już odzwierciedlenie w rzeczywistych działaniach przybliżających do realizacji tego celu, poprzez zrozumienie nowej branży i rynku z nią związanego (70%), udział w szkoleniach (66%). Analogicznie, jak w przypadku pozostałych obszarów Pracodawcy mogli wskazać własną tematykę szkoleń - najczęściej powtarzający się zakres dotyczył oprogramowania Microsoft Excel - odpowiedzi powtarzały się niemal u wszystkich zapytanych, jedyna różnica polegała na stopniu zaawansowania szkolenia. Drugim najczęściej pojawiającym się tematem było sporządzanie analiz statystycznych. Rozdział 5. przedstawia rekomendowane do utworzenia szkolenia.

Podnoszeniem kompetencji językowych (w tym wielojęzyczności) zainteresowanie zgłosiło około 70% pracodawców. Jak wskazali w ankiecie, chcieliby objąć ok. 5 kobiet oraz ok. 5 mężczyzn w każdej organizacji. Pracodawcy wskazują przede wszystkim na certyfikowane szkolenia (skala CEFR od A1 do C1 w zależności od umiejętności) z j. angielskiego biznesowego oraz kursy z języka polskiego dla cudzoziemców. W przypadku kursu do cudzoziemców niezwykle znaczący wpływ ma saldo migracji w Polsce - Analiza statystyczna BDL GUS pn. Prognoza ludności na lata 2023-2060 wykazała, iż “od 2016 r. obserwowane jest w Polsce dodatnie saldo migracji na pobyt stały, które jest przede wszystkim konsekwencją dużego spadku rejestrowanej liczby emigracji na pobyt stały. W 2022 r. imigracja na pobyt stały do Polski wyniosła około 15,5 tys. i była o blisko 2 tys. wyższa od emigracji. Od kilku lat odnotowywany jest również wyraźny wzrost liczby imigrantów. Jest on głównie związany ze zwiększaniem się liczby migrantów z krajów położonych na wschód od Polski (np. Rosja, Białoruś, Ukraina, Armenia, Kazachstan, Indie), a nie wzrostem liczby migracji powrotnych z krajów zachodniej Europy.” W prezentowanej prognozie przedstawiono 3 warianty - wysoki, średni oraz niski. Przyjmując założenia wariantu wysokiego, w ciągu 5 lat (do roku 2028) saldo wyniesie aż +244,20 (Migracje ludności na pobyt stały w tys.), w przypadku średniego wariantu: +149,70, natomiast w przypadku niskiego +45,80, co pokazuje iż popyt na kursy języka polskiego już teraz jest wysoki, za to w ciągu kilku lat powinien być zdecydowanie wyższy. Stąd też jeden z kluczowych elementów w Rozdziale 5. stanowią rekomendacje dotyczące rozwoju kompetencji językowej, w tym język polski dla cudzoziemców.

Podobnie do części dotyczącej zapotrzebowania na rozwój kompetencji językowych odpowiedzi kształtowały się w przypadku kompetencji finansowo-analitycznych (matematycznych/ inżynierskich), rozwoju technologii, kompetencji dotyczących nauk przyrodniczych, czy też przede wszystkim zielonych kompetencji. Zielona transformacja jest

kolejną, obok transformacji cyfrowej, zmianą o charakterze technologicznym, która istotnie oddziałuje na rynek pracy w wielu wymiarach. Można mówić tu o zmianach w poziomie i strukturze zatrudnienia w ujęciu branż i zawodów, ale również o zmianach w zapotrzebowaniu na zielone kompetencje. Pracodawcy zgodnie wskazali, iż kluczowym tematem szkoleniowym powinien być zrównoważony rozwój. W oparciu o wyniki ankiety można uznać, iż realizacja szkolenia, a co za tym idzie wzrost wiedzy, kompetencji, a przede wszystkim świadomości z tematu m.in. rozwoju zrównoważonego i trwałego będzie odpowiedzią na wzrastające zanieczyszczenie i degradację środowiska przyrodniczego, które wynika z niekontrolowanego rozwoju gospodarczego. Dotychczasowe jednostronne, sektorowe traktowanie Ziemi, jako zasobu służącego produkcji różnego rodzaju dóbr materialnych nie brało pod uwagę wzajemnego uwarunkowania czynników środowiskowych, funkcji produkcyjnych i struktur społecznych. Realizowany program szkoleniowy powinien zawierać założenie, że społeczeństwo i przyroda nie będą hamulcami postępu, a wręcz przeciwnie, będą jego stymulatorami poprzez postęp technologiczny, podnoszenie poziomu wykształcenia społeczeństwa, jego zwiększony udział w podejmowaniu decyzji i odpowiedzialności za nie, tworzenie nowych miejsc pracy, rozwój aktywności i przedsiębiorczości oraz wzrost efektywności wykorzystania surowców, materiałów i pracy ludzkiej. Dlatego ważne jest, aby specjaliści znali podstawowe cele, zasady i wyznaczniki zrównoważonego rozwoju, które pozwolą zrozumieć, jak ważne jest łączenie celów ekonomicznych z wymogami środowiskowymi oraz oczekiwaniami społecznymi.

Ostatnim analizowanym, kluczowym elementem dla rozwoju kompetencji był rozwój w zakresie przedsiębiorczości. Analiza badań w niniejszym zakresie wskazuje na potrzebę kształtowania umiejętności podejmowania ryzyka u pracowników, zarządzania finansami i podejmowania decyzji, niezbędnych w podejmowaniu świadomych decyzji inwestycyjnych (80% wskazań dla udziału kobiet w szkoleniu i 60% mężczyzn). Niemal wszyscy zainteresowani wskazali, iż chcieliby lepiej zarządzać finansami osobistymi, a także nauczyć się inwestowania na giełdzie.

W ramach podsumowania – lista kompetencji, a także rekomendacje ze wszystkich opisywanych powyżej obszarów znajdują się w Rozdziale 4. oraz 5.

Rozdział 3. POTENCJALNE BARIERY UCZESTNICTWA

W trakcie analizy własnej zdiagnozowano 5 potencjalnych barier, związanych z rozwojem kompetencji/kwalifikacji, w tym również zawodowych.

1) BRAK ŚWIADOMOŚCI POTRZEBY PODNOSZENIA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI:

Pracownicy nie są świadomi, że posiadanie dodatkowych umiejętności i wiedzy może przyczynić się do awansu zawodowego, zwiększenia wynagrodzenia lub poprawy perspektyw na rynku pracy. Niewiedza powoduje, iż większość pracowników nie uczestniczy w żadnych kursach czy szkoleniach, nie dostosowują swoich kompetencji do trendów gospodarki. Uczestnictwo osób dorosłych w procesie uczenia się przez całe życie jest w Polsce poniżej średniej UE (2021: UE27 – 10,8%, PL – 5,4%). Wynika to ze zróżnicowanej sytuacji zawodowej i rodzinnej, nadal niskiej świadomości potrzeby uczenia się przez całe życie oraz wciąż niedostatecznej oferty proponowanej m.in. przez uczelnie. Stopa bezrobocia w Polsce na koniec grudnia 2022 r. wynosiła 5,2%. W województwie kujawsko-pomorskim w analogicznym czasie, w porównaniu do Polski utrzymywał się wyższy odsetek większości grup pozostających w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy – bezrobotnych (stopa bezrobocia na poziomie 7,6%). Największa różnica w strukturze dotyczyła osób bez wykształcenia średniego, których udział w województwie był o 7,7 p.p. wyższy niż w kraju, bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych (5,8 p.p. więcej) oraz bezrobotnych kobiet (5,2 p.p. więcej). W rankingu województw z najniższą stopą bezrobocia województwo kujawsko – pomorskie plasuje się nisko, dopiero na 12 miejscu (dane WUP Toruń, IV 2023).

2) OGRANICZONE FINANSE PRACOWNIKÓW:

Niwelacja poprzez darmowy udział w projekcie oraz w pełni sfinansowane uczestnictwo w szkoleniach. Na ten moment Politechnika Bydgoska oferuje dodatkowe bezpłatne kursy i szkolenia, skierowane jedynie do studentów i kadry dydaktycznej i zarządzającej uczelni (m.in. warsztaty z ekonomii cyrkularnej oraz współfinansowane z EFS w ramach POWER). W placówce brakuje bezpłatnych form wsparcia dla osób z zewnątrz, niebędących pracownikami czy studentami placówki. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w woj. kujawsko – pomorskim wynosiło 6103,00 zł, co stanowi 86,4% średniego wynagrodzenia w kraju (dane WUP Toruń , IV 2023). Wg raportu GUS z 2022 r. przeciętne miesięczne wydatki na 1 osobę w gospodarstwie domowym wynoszą średnio 1475,22 zł - doliczając do tego koszty eksploatacyjne (w tym często koszty kredytu mieszkaniowego) kwota może osiągać poziom miesięcznego wynagrodzenia, co wpływa na brak funduszy na podnoszenie kompetencji i samorozwój pracowników. Pracodawcy wskazali, natomiast na własne ograniczenia budżetowe i niechęć do finansowania niedoświadczonych pracowników. Wśród pracodawców często spotyka się

podejście, iż nie dofinansowanie do kursu doształcającego spowoduje wzrost atrakcyjności pracownika na rynku pracy, co może wiązać się z jego odejściem.

3) OBAWA OSÓB DOROSŁYCH PRZED PRZEKWALIFIKOWANIEM (RESKILLING):

Niwelacja poprzez udział w bezpłatnych szkoleniach w ramach projektu podnoszących kompetencje/kwalifikacje. Potrzeba przekwalifikowania wynika w głównej mierze z szybkiego postępu technologicznego, zmian gospodarczych oraz nowych wymagań biznesowych. Automatyzacja i sztuczna inteligencja sprawiają, że niektóre zawody stają się przestarzałe stąd przebranżowienie okazuje się kluczowe dla osób, które chcą zatrzymać zatrudnienie i są chętne, by wejść w nowe role zawodowe oraz dla osób bezrobotnych, dla których przekwalifikowanie się może być szansą na znalezienie satysfakcjonującej pracy. Przebranżowienie zwykle wiąże się z dużą inwestycją czasu, wysiłku i zasobów, wymaga uczestnictwa w szkoleniach zawodowych lub kursach w celu zdobycia kompetencji niezbędnych do podjęcia nowej roli. Wg ogólnopolskiego badania „Reskilling przebranżowienie oczami Polaków” przeprowadzonego przez Future Collars we IX 2023 na próbie 1105 Polaków (648 kobiet i 456 mężczyzn, 30-59 lat) zróżnicowanych pod względem płci, wykształcenia, miejsca zamieszkania i statusu zaw., ponad połowa (56%) dorosłych pracujących Polaków rozważa zmianę branży w przyszłości, dotyczy to o niemal 60% K i prawie 50% M. Aż połowa os. rozważających zmianę branży, wiąże swoją przyszłość z branżą IT lub pokrewną. Rozważania na temat zmiany branży na branżę IT u 35% osób znalazły już odzwierciedlenie w rzeczywistych działaniach przybliżających do realizacji tego celu, poprzez zrozumienie nowej branży i rynku z nią związanego (70%), udział w szkoleniach (66%).

4) BARIERA RÓWNOŚCIOWA - POTRZEBA GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO Z PEŁNIONYMI ROLAMI SPOŁECZNYMI:

Ograniczone możliwości uczestnictwa w kształceniu kobiet ze względu na potrzeby godzenia życia zawodowego z pełnionymi rolami społecznymi, niwelowane poprzez dostosowanie grafiku do indywidualnych potrzeb uczestników wsparcia - organizacja zajęć w godzinach popołudniowych i w blokach weekendowych. Istotnym udogodnieniem może być również wprowadzenie możliwości realizacji szkolenia/kursu online lub hybrydowo. W uzasadnionych przypadkach również ważnym wsparciem może być wprowadzenie konsultacji indywidualnych z osobą prowadzącą szkolenie.

5) POTENCJALNE BARIERY OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI:

Potencjalne bariery zostały dobrane na podstawie doświadczenia pracowników Politechniki Bydgoskiej. Są one następujące:

- brak wiedzy o odbywającym się proj. (inf. wśród organizacji zrzeszających ON, mat. promocyjne i dok. rekrutacyjne dostępne online, strona www proj. przystosowana wg standardu WCAG2.2 z możliwością powiększenia tekstu oraz ustawienie kontrastu zgodnie z koncepcją uniwersalnego proj.);
- trudności wynikające z przygotowania i złożenia dok. rekrutacyjnych (pomoc KP przy wypełnianiu dok., zapewnienie asystenta dla ON);
- niedostosowanie oferty do potrzeb ON (dostosowanie wsparcia, zastosowanie mechanizmu racjonalnych usprawnień).

W oparciu o przeprowadzoną analizę ważne będzie spełnienie zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami poprzez zastosowanie m.in. standardu edukacyjnego, szkoleniowego, cyfrowego, informacyjno-promocyjnego. Podstawową zasadą w rekrutacji powinien być brak dyskryminacji. Wszelkie materiały promocyjne, informacyjne, rekrutacyjne powinny być zgodne ze standardem WCAG 2.2 (www na poziomie co najmniej AA, możliwość powiększenia czcionki, ustawienia odpowiedniego kontrastu) oraz umieszczone w miejscach umożliwiającym ON dotarcie do informacji o realizowanych szkoleniach, powinny zostać przygotowane w sposób łatwy do odczytania (zastosowanie uniwersalnego projektowania, łatwy język). W materiałach informacyjnych i rekrutacyjnych powinny znajdować się wyraźne informacje o możliwości skorzystania z usług dostępowych. Spotkania rekrutacyjne, a także materiały informacyjne, promocyjne i rekrutacyjne powinny być realizowane/udostępniane w miejscach dostępnych dla osób z niepełnosprawnościami (m.in. niwelacja barier architektonicznych, przekaz uwzględniający specjalne potrzeby osób z niepełnosprawnościami), a formularze zgłoszeniowe na spotkania i do samego projektu powinny zawierać pytania o specjalne potrzeby wynikające z niepełnosprawności. W przypadku wystąpienia barier - możliwość zrealizowania mechanizmu racjonalnych usprawnień. Przewiduje się dodatkowo: niwelowanie równościowej bariery dostępności do edukacji uwzględniającej indywidualne potrzeby. Wymagana będzie otwarta postawa kadry do wsparcia ON. Wszelkie produkty projektu (w tym planowane zakupy, materiały drukowane) będą dostępne dla wszystkich osób, w tym również dostosowane do zidentyfikowanych potrzeb ON i będą zgodne z koncepcją uniwersalnego projektowania. Osoby z niepełnosprawnościami uczestniczące w szkoleniach będą miały dłuższy czas na wykonanie zadań na zajęciach, zapewniona zostanie możliwość dodatkowych konsultacji z prowadzącymi w trakcie wykonywania, a także po wykonanych ćwiczeniach, nauczyciele będą względem nich podejmować dodatkowe działania motywacyjne, w razie potrzeby słowne zachęty i pochwały. Wszystkie nowe produkty wytworzone w ramach szkoleń tj. produkty, towary, usługi, zasoby cyfrowe, infrastruktura będą zgodne z koncepcją uniwersalnego projektowania co oznacza projektowanie produktów w taki sposób by były użyteczne dla wszystkich, w możliwie największym stopniu, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego projektowania. Koncepcja uniwersalnego projektowania będzie zrealizowana co najmniej poprzez zastosowanie standardów dostępności.

Rozdział 4. LISTA ZDIAGNOZOWANYCH KOMPETENCJI KLUCZOWYCH

Na podstawie przeprowadzonej analizy własnej zdiagnozowano potrzebę dostosowania oferty w zakresie rozwoju kompetencji kluczowych u osób dorosłych do preferencji pracodawców i rynku pracy w następujących obszarach:

- 1) Rozwój kompetencji w zakresie rozumienia i tworzenia informacji – analiza potrzeb pracodawców objętych badaniem wskazuje na konieczność rozwijania umiejętności efektywnego czytania, analizowania i interpretowania informacji, szczególnie w odniesieniu do infrastruktury środowiska (50% wskazań respondentów).
- 2) Rozwój kompetencji w zakresie rozwoju kompetencji matematycznych oraz kompetencji w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii (w tym ZIELONYCH KOMPETENCJI) – 70% pracodawców sektorów związanych z innowacjami, technologią i rozwojem naukowym (m.in. biotechnologia, produkcja spożywcza, IT, usługi rachunkowe) wskazuje na konieczność kształtowania umiejętności z nauk ścisłych i zielonych kompetencji.
- 3) Rozwój kompetencji w zakresie rozwoju kompetencji językowej (wielojęzyczności) – z przeprowadzonych badań ankietowych wynika potrzeba podniesienia kwalifikacji językowych pracowników – 70% respondentów.
- 4) Rozwój kompetencji w zakresie rozwoju kompetencji cyfrowych – około 50% wskazań dla średnio 6-10 kobiet i do 5 mężczyzn personelu przedsiębiorcy.
- 5) Rozwój kompetencji w zakresie rozwoju kompetencji osobistych, społecznych, zarządczych oraz w zakresie podnoszenia umiejętności uczenia się - pracodawcy wskazywali na potrzebę podniesienia kompetencji pracowników w powyższym zakresie – 56 % wskazań dla kobiet oraz 45 % wskazań dla mężczyzn.
- 6) Rozwój kompetencji w zakresie przedsiębiorczości – analiza badań wskazuje na potrzebę kształtowania umiejętności podejmowania ryzyka u pracowników, zarządzania finansami i podejmowania decyzji, niezbędnych w podejmowaniu świadomych decyzji inwestycyjnych – 80% wskazań dla udziału kobiet w szkoleniu i 60% mężczyzn.

Rozdział 5. REKOMENDOWANE KIERUNKI ROZWOJU OFERTY SZKOLENIOWEJ

Zestawienie szkoleń/kursów na podst. wyników badania (oczekiwany czas trwania, liczba zainteresowanych) wg rodzaju kompetencji

Lp.	Temat szkolenia/kursu	obszar	Minimalna/rekomendowana liczba godzin zajęć na szkoleniu/kursie (h)	Przewidywana łączna liczba os. uczestniczących w szkoleniach/kursach na podst. badania zapotrzebowania
Kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii (w tym również ZIELONE KOMPETENCJE)				
1.	Nawozy i środki poprawiające	Nauki przyrodnicze (w tym zielone kompetencje)	16	30
2.	Gospodarka odpadami a dialog społeczny	Nauki przyrodnicze (w tym zielone kompetencje)	16	20
3.	Prawne aspekty gospodarki odpadami w Polsce	Nauki przyrodnicze (w tym zielone kompetencje)	16	30
4.	Rozwój zrównoważony i trwały	Nauki przyrodnicze (w tym zielone kompetencje)	30	96
5.	Rozpoznawanie drzew i krzewów	Nauki przyrodnicze (w tym zielone kompetencje)	30	30
6.	Terrarystyka	Nauki przyrodnicze (w tym zielone kompetencje)	130	30
7.	Ekologiczna inseminacja bydła i trzody chlewnej	Nauki przyrodnicze (w tym zielone kompetencje)	56	80
8.	Podstawy opieki nad zwierzętami towarzyszącymi	Nauki przyrodnicze (w tym zielone kompetencje)	60	30
9.	Fitoterapia – kompleksowy kurs	Nauki przyrodnicze (w tym zielone kompetencje)	160	10
10.	Europejski Zielony Ład w praktyce	Nauki przyrodnicze (w tym zielone kompetencje)	16	20
11.	Gospodarka odpadami w świetle nowych przepisów prawnych	Nauki przyrodnicze (w tym zielone kompetencje)	16	30

12.	Warsztaty z metodyki obliczeń energetycznych na potrzeby budynków nZEB	Technologia i inżynieria (w tym kompetencje zielone)	64	45
13.	Elementy sieci drogowej wymagające szczególnej uwagi użytkowników ruchu	Technologia i inżynieria (w tym kompetencje zielone)	8	150
14.	Jak projektować bezpieczne skrzyżowania	Technologia i inżynieria (w tym kompetencje zielone)	20	45
15.	Podstawy obliczeń numerycznych CFD – Ansys Fluent	Technologia i inżynieria (w tym kompetencje zielone)	40	45
16.	Projektowanie i eksploatacja układów wentylacyjnych	Technologia i inżynieria (w tym kompetencje zielone)	32	45
17.	Projektowanie CAD 3D – Autodesk Inventor Professional"	Technologia i inżynieria (w tym kompetencje zielone)	40	45
18	Projektowanie CAD 2D – Autodesk Autocad"	Technologia i inżynieria (w tym kompetencje zielone)	40	45
19.	Modelowanie hydrauliczne	Technologia i inżynieria (w tym kompetencje zielone)	120	45
Kompetencje językowe				
1.	Kurs przygotowujący do językowego egzaminu certyfikującego	Praktyczne nauka języków obcych	10	120
2.	Kurs języka angielskiego biznesowego z certyfikatem językowym	Praktyczne nauka języków obcych	60	120
3.	Kurs języka niemieckiego - średniozaawansowany	Praktyczne nauka języków obcych	60	15
4.	Kurs języka polskiego dla cudzoziemców	Nauka języka polskiego dla obcokrajowców	30	60
5.	Kurs - język angielski w administracji	Praktyczne nauka języków obcych	60	30
Kompetencje cyfrowe				
1.	Budowa i zasady działania komputera	obsługa komputera	60	36
2.	Bazy danych w biurze	obsługa komputera w pracy	60	36
3.	Excel - poziom podstawowy	obsługa komputera	16	30
4.	Excel - poziom zaawansowany	obsługa komputera	16	30

5.	Szkolenie z obsługi programów finansowo-rachunkowych	księgowość/kadry	24	30
6.	Specjalista e-commerce	handel w sieci internetowej	24	15
Kompetencje osobiste, społeczne, zarządcze oraz w zakresie podnoszenia umiejętności uczenia się				
1.	Komunikacja i integracja warsztatowo	komunikacja	4	60
2.	Rozwój osobisty i zmiana w organizacji	osobiste/społeczne	4	30
3.	Kreatywne rozwiązywanie problemów złożonych	zarządzanie	4	30
4.	Innowacje i społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw	zarządzanie	6	30
5.	Sztuka skutecznej komunikacji i negocjacji	zarządzanie/komunikacja	30	96
6.	Lean Management-podst.	zarządzanie	16	45
7.	Lean Management-zaawansowany	zarządzanie	16	45
8.	Komunikacja interpersonalna	organizacja pracy/społeczne	16	60
9.	Profesjonalne CV i autoprezentacja w poszukiwaniu pracy	poszukiwanie pracy	16	45
10.	Koordynator ds. dostępności	organizacja pracy	32	15
11.	Komunikacja, wspieranie i praca z osobami w kryzysie psychicznym i ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi	organizacja pracy	16	10
12.	Work-life balance/work-life integration	organizacja pracy	16	10
13.	Najwyższe standardy obsługi pacjenta na stanowisku pielęgniarki i położnej	medycyna/położnictwo	48	10
14.	Komunikacja i gotowość na współpracę	medycyna/położnictwo	12	30
15.	Akademia zarządzania projektami	zarządzanie	36	15
16.	Jak bezpiecznie uczestniczyć w dzisiejszym miejskim ruchu drogowym	bezpieczeństwo	48	60
17.	Psychologiczne aspekty pracy	organizacja pracy/społeczne	16	30
18.	Tranzycja - problem czy nowe wyzwanie w pracy dydaktycznej	organizacja pracy/społeczne	16	30
19.	Trudny uczeń/student to nie problem	organizacja pracy/społeczne ii psychologiczne	16	30

20.	Pokolenie "płatków śniegu" – wyzwania współpracy międzypokoleniowej	organizacja pracy/społeczne i psychologiczne	16	30
21.	Zarządzanie czasem	organizacja pracy/kompetencje osobiste	16	75
22.	Wystąpienia publiczne	organizacja pracy/kompetencje osobiste	8	30
23.	Radzenie sobie ze stresem	organizacja pracy/kompetencje osobiste	16	75
24.	Skuteczny menedżer	zarządzanie	8	60
25.	Zarządzanie konfliktem w zespole	organizacja pracy	16	60
26.	Skuteczna sprzedaż	organizacja pracy/marketing	16	60
27.	Employer Branding	marketing	8	30
Kompetencja przedsiębiorczości				
1.	Wprowadzenie do inwestowania na giełdzie	Inwestycje w biznesie	90	60
2.	Zarządzanie finansami osobistymi	Budżet domowy	16	30
Kompetencja - rozumienie i tworzenie informacji				
1.	Oznakowanie na drogach – aspekty teoretyczne i praktyczne	Nie dotyczy	8	150
Kompetencja matematyczna				
1.	Statystyka dla początkujących	matematyczne	16	12