

dr Jolanta Barbara Cichowska

Politechnika Bydgoska im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich

jolanta.cichowska@pbs.edu.pl

MODEL ZARZĄDZANIA INSTYTUCJĄ EDUKACYJNĄ W WARUNKACH GOSPODARKI RYNKOWEJ NA PRZYKŁADZIE ODEKA SIMP Z BYDGOSZCZY

Wprowadzenie

Współczesne otoczenie biznesowe cechuje się dynamicznymi i często turbulentnymi zmianami, które wymuszają na przedsiębiorstwach wdrażanie nowych metod i zasad zarządzania. Kluczową rolę w tym procesie odgrywają koncepcje budowania przewag konkurencyjnych, które pozwalają firmom nie tylko osiągać operacyjną efektywność, ale także kreować wizję długoterminowego rozwoju działalności¹. Nie ulega wątpliwości, że zarządzanie jakością stanowi jeden z fundamentalnych elementów funkcjonowania przedsiębiorstw, instytucji oraz wszelkich podmiotów realizujących zadania o charakterze dydaktycznym. Jak zauważa P. Jedynak, wynika to z jednej strony z nieustannie rosnących oczekiwań i potrzeb odbiorców usług kształceniowych, które stają się coraz bardziej złożone, a z drugiej - z nasilającej się konkurencji w dynamicznym i coraz bardziej wymagającym otoczeniu związanym z sektorem edukacji². Rozwój uprzemysłowionego świata oraz towarzyszące mu gwałtowne przemiany społeczne stawiają, zwłaszcza przed dorosłymi konieczność nieustannego dostosowywania się do nowych realiów. Tradycyjna szkoła, jak dotąd, nie przygotowuje w wystarczającym stopniu do skutecznego funkcjonowania w warunkach ciągłych i szybkich zmian. Kształtujący się rynek pracy, rozwój nowych technologii, pojawianie się nowych zawodów, a także związane z tym zagrożenia - w tym problem bezrobocia - sprawiają, że coraz większego znaczenia nabiera kształcenie nieformalne. Przyjmuje ono formę kursów, szkoleń czy seminariów i staje się istotnym elementem procesu ciągłego uczenia się³.

M. Smolska, podkreśla, że we współczesnej gospodarce opartej na wiedzy szkolenia odgrywają istotną, wręcz strategiczną rolę. Zwraca ona uwagę, że tradycyjny model

¹ J. Brzóska, *Model biznesowy - współczesna forma modelu organizacyjnego zarządzania przedsiębiorstwem* [w:] Organizacja i Zarządzanie, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej 2009, 2(6), s. 12-17.

² P. Jedynak, *Podstawy budowy systemu zarządzania jakością w jednostce edukacyjnej* [w:] Wyzwania zarządzania jakością w szkołach wyższych, Wydaw. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2011, s. 209-227.

³ W. K. Oleszak, M. W. Oleszak, *Edukacja dorosłych jako siła twórcza kultury bezpiecznej pracy* [w:] Problemy Nauk Stosowanych 2016, Tom 4, s. 203-210.

świadczenia usług szkoleniowych ulega ewolucji. Rynek, a zwłaszcza sektor biznesowy, oczekuje rozwiązań „szytych na miarę”, precyzyjnie dopasowanych do specyfiki funkcjonowania danej organizacji. W związku z tym zmiany w podejściu do organizacji i realizacji szkoleń stają się nieuniknione. Przekształcają one filozofię działania firm szkoleniowych i wyznaczają nowe trendy w kształtowaniu rynku usług edukacyjnych⁴.

Celem niniejszego opracowania jest analiza oraz charakterystyka modelu zarządzania instytucją edukacyjną funkcjonującą w warunkach gospodarki rynkowej, na przykładzie Ośrodka Doskonalenia Kadr (ODEKA) Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Mechaników Polskich (SIMP) w Bydgoszczy. Opracowanie ma na celu ukazanie, w jaki sposób wybrane elementy zarządzania (tj. strategia, struktura organizacyjna, zarządzanie jakością, relacje z otoczeniem rynkowym oraz oferta edukacyjna) są dostosowywane do realiów konkurencyjnego rynku usług szkoleniowych. Podejmowana tematyka jest niezwykle istotna, ponieważ nieustanne zmiany zachodzące w niemal wszystkich sferach życia zmuszają jednostki do ciągłego podnoszenia poziomu wykształcenia oraz systematycznego rozwijania kompetencji. Działania te są niezbędne, by skutecznie odnaleźć się w dynamicznej, nieprzewidywalnej rzeczywistości oraz umiejętnie wykorzystywać możliwości oferowane przez nowoczesne technologie. Współcześnie kapitał ludzki uznawany jest za jeden z kluczowych zasobów, a jego jakość odgrywa zasadniczą rolę w stymulowaniu rozwoju gospodarczego⁵.

1. Materiał i metody badawcze

W pracy wykorzystano metody jakościowe i ilościowe charakterystyczne dla badań nad organizacjami. Główną metodą badawczą jest studium przypadku (case study) – przykład instytucji edukacyjnej ODEKA SIMP. W celu określenia, w jaki sposób dostosowuje się ona do zmiennego otoczenia rynkowego, jak kształtuje swoją ofertę, strukturę organizacyjną, relacje z klientami i partnerami oraz jak, zapewnia jakość świadczonych usług – posłużono się wywiadem jakościowym (pogłębionym)⁶. Przeprowadzono rozmowy z przedstawicielami instytucji (prezesem firmy oraz koordynatorem ds. rozwoju). W pracy wykorzystano także analizę dokumentów, materiałów promocyjnych, danych dostępnych na stronie internetowej

⁴ M. Smolska, *Trendy rynku usług szkoleniowych w Polsce* [w:] Współczesne problemy ekonomiczne w badaniach młodych naukowców, Zarządzanie organizacją, finanse i inwestycje, E. Gruszevska, A. Matel, E. Kuzionko-Ochrymiuk (red.), Wyd. Polskie Towarzystwo Ekonomiczne 2018, T. 2, s. 88-101.

⁵ D. Koptiew, B. Puzio-Wacławik, *Edukacja dorosłych jako czynnik rozwoju kapitału ludzkiego* [w:] Problems of Economics and Law 2022, vol. 7, no. 1, s. 52-65.

⁶ L. Sołoma, *Metody i techniki badań socjologicznych. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2002, s. 7-209.

przedsiębiorstwa oraz ogólnodostępnych źródeł (np. dane CEIDG/KRS). Przeprowadzono także przegląd literatury naukowej m.in. z zakresu zarządzania instytucjami edukacyjnymi, zarządzania jakością, ekonomii edukacji i gospodarki rynkowej, celem osadzenia analizy w kontekście teoretycznym. Dane jakościowe pozyskane podczas wywiadu zostały poddane analizie treści, co umożliwiło wyodrębnienie kluczowych kategorii tematycznych oraz sformułowanie najważniejszych wniosków. Informacje ilościowe w postaci liczby oferowanych kursów/szkoleń zestawiono w formie tabelarycznej.

2. Wyniki badań i dyskusja

Początki działalności Ośrodka Doskonalenia Kadr ODEKA SIMP sięgają 1921 roku, natomiast od 1961 roku Ośrodek funkcjonuje aktywnie na terenie Bydgoszczy, realizując misję doskonalenia zawodowego kadr technicznych (tabela 1).

Tabela 1. Historia i kluczowe wydarzenia w rozwoju ODEKA SIMP

Rok	Wydarzenie/Etap rozwoju	Opis
1921	początki działalności Stowarzyszenia	rozpoczęcie historii doskonalenia zawodowego przy SIMP; tysiące uczestników kursów; dziesiątki tysięcy członków Stowarzyszenia
1961	utworzenie jednostki oddziałowej SIMP Ośrodka Doskonalenia Kadr SIMP	oddział SIMP w Bydgoszczy przeznaczony do szkoleń i nadawania uprawnień zawodowych
1997	powołanie Ośrodka Szkoleniowego ODEKA, jako jednostki franczyzowej do nadawania uprawnień	możliwość przeprowadzania egzaminów i nadawania uprawnień z zakresu elektryki, gazu i ciepła
2008	wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych	ośrodek uzyskuje status oficjalnej placówki szkoleniowej (rejestr RIS i szkół)
2009	akredytacja Kuratorium Oświaty	potwierdzenie jakości kształcenia ustawicznego
2010	certyfikacja przez TUV	ośrodek uzyskuje certyfikację dla szkoleń spawalniczych
2017	przeprowadzka do nowej siedziby	nowoczesna baza szkoleniowa przy ul. Toruńskiej 286, m.in. spawalnia, plac manewrowy, sale multimedialne
2018	certyfikacja spawalni	spawalnia certyfikowana przez Instytut Spawalnictwa w Gliwicach
2018	zatwierdzenie przez IMBiGS	Instytut Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego zatwierdza bazę szkoleniową
2019	komisja ds. czynników chłodniczych	powołanie komisji egzaminacyjnej przez UDT dla szkoleń chłodniczych
2020	zastrzeżenie znaku ODEKA	nazwa ODEKA staje się znakiem chronionym prawnie
2021	koncesja na szkolenia OZE	uzyskanie uprawnień do prowadzenia szkoleń fotowoltaicznych i w zakresie OZE

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <https://odeka.pl/o-nas/historia-simp/> (data odczytu 27.07.2025).

Instytucja specjalizuje się w prowadzeniu szerokiego zakresu szkoleń zawodowych, dostosowanych do potrzeb rynku pracy i wymagań nowoczesnego przemysłu. Wśród oferowanych kursów znajdują się m.in. szkolenia dla operatorów wózków widłowych, podestów ruchomych oraz suwnic, a także dla operatorów koparek, ładowarek, koparko-ładowarek, palownic czy pilarek do ścinki drzew. ODEKA szkoli również osoby zajmujące się eksploatacją i dozorem urządzeń elektrycznych, cieplnych i gazowych, montażystów rusztowań, systemów klimatyzacji, F-gazów oraz pomp ciepła. Istotną część oferty stanowią kursy dla spawaczy, zgrzewaczy oraz przecinaczy⁷.

ODEKA SIMP w Bydgoszczy to jednostka działająca, jako firma franczyzowa Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Mechaników Polskich (SIMP). Funkcjonuje w formie spółki cywilnej, co oznacza, że jest jednostką organizacyjną niemającą osobowości prawnej, prowadzącą działalność na podstawie umowy zawartej zgodnie z przepisami Kodeksu Cywilnego. ODEKA koncentruje się przede wszystkim na działalności w zakresie inżynierii oraz doradztwa technicznego (PKD 71.12.Z), a także szeroko rozumianej edukacji zawodowej. W ramach przeważającej działalności realizuje pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane (PKD 85.59.B) oraz działalność wspomagającą edukację (PKD 85.60.Z). Dzięki rozbudowanej ofercie kursów i szkoleń, firma skutecznie odpowiada na potrzeby rynku pracy, wspierając rozwój kompetencji technicznych oraz zawodowych.

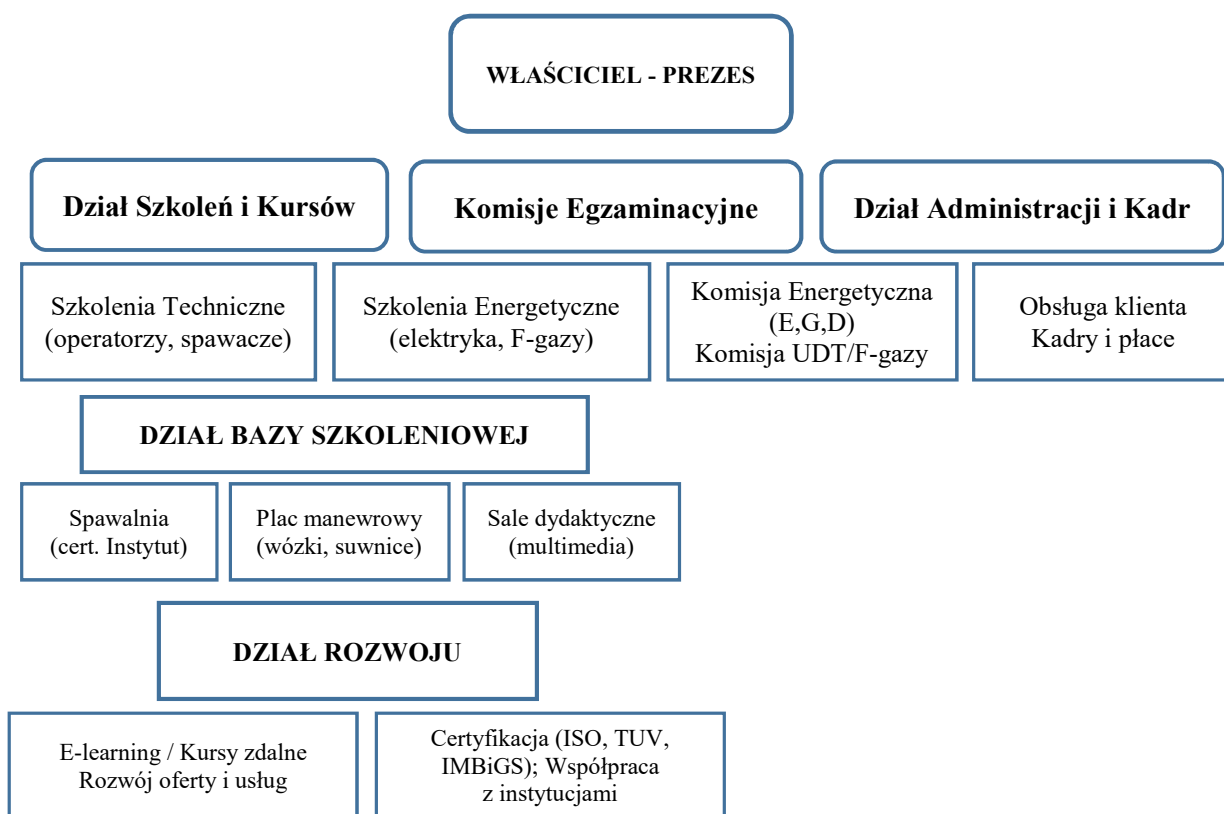
ODEKA jest elastyczną organizacją o indywidualnym zarządzie, kierowaną przez właściciela - prezesa. Zarządzanie instytucją opiera się w dużej mierze na osobistym zaangażowaniu właściciela i jego kompetencjach, bez formalnej struktury korporacyjnej czy rozproszonego zarządu. Na rysunku 1 przedstawiono schemat organizacyjny ODEKA SIMP.

Właściciel (prowadzący spółkę cywilną) odpowiada za całość działalności - pełni funkcję zarządcze, nadzorując każdy dział. Firma zatrudnia łącznie ponad 80 osób, w tym stałą kadrę administracyjno-organizacyjną liczącą 10 pracowników. Struktura zatrudnienia obejmuje m.in.: dział obsługi klienta oraz kadr i płac, dział bazy szkoleniowej, dział rozwoju, którego utworzenie stanowiło jeden z kluczowych kroków w procesie modernizacji firmy. Oprócz pracowników etatowych, ODEKA SIMP współpracuje również z liczną grupą trenerów i specjalistów zewnętrznych, co pozwala na elastyczne dopasowanie oferty do potrzeb rynku. W ostatnich latach wprowadzono znaczące zmiany organizacyjne, których głównym celem była dywersyfikacja oferty i otwarcie na nowe segmenty działalności. Powstanie działu rozwoju

⁷ <https://odeka.pl/o-nas/> (data odczytu 27.07.2025).

umożliwiło intensyfikację działań w obszarze nowoczesnych technologii, cyfryzacji usług, dostosowania do wymogów certyfikacyjnych (m.in. BUR, F-gazy, elektroenergetyczne, UDT) oraz rozbudowy oferty dla firm i instytucji publicznych. Ośrodek posiada wewnętrznie opracowaną strategię, której główne założenia obejmują: poszerzanie oferty szkoleń specjalistycznych w branżach technicznych i przemysłowych, w tym w zawodach deficytowych oraz sektorach objętych regulacjami prawnymi (np. OZE, HVAC); organizację konferencji, targów i innych wydarzeń branżowych; intensyfikację digitalizacji, w tym rozwój e-learningu, form hybrydowych, systemów CRM oraz narzędzi wspierających zarządzanie jakością; rozwój relacji partnerskich z uczelniami, firmami i instytucjami publicznymi; elastyczne reagowanie na zmiany rynkowe oraz wysoką jakość, a także certyfikację szkoleń.

Rysunek 1. Schemat struktury organizacyjnej ODEKA SIMP - jednostki szkoleniowej w modelu funkcjonalno-hierarchicznym



Źródło: opracowanie własne.

Kształt strategii opiera się na analizie rynku, monitorowaniu zmian technologicznych i prawnych, badaniu opinii uczestników oraz wykorzystaniu dostępnych programów wsparcia publicznego (BUR, KFS). Efektywność dotychczasowych działań potwierdza wzrost liczby

kursantów, poprawa rozpoznawalności marki i nawiązanie trwałych relacji z partnerami biznesowymi. ODEKA SIMP współpracuje m.in. z: Bydgoskim Centrum Targowo-Wystawienniczym (BCTW); Zespołem Szkół Spożywczych oraz Szkołą Braille’a w Bydgoszczy; lokalnymi pracodawcami z branży instalacyjnej, chłodniczej i przemysłowej; instytucjami publicznymi, w tym urzędami pracy. Współpraca ta umożliwia realizację wspólnych projektów edukacyjnych, testowanie innowacyjnych rozwiązań oraz lepsze dopasowanie oferty szkoleniowej do potrzeb rynku. Relacje z klientami biznesowymi mają najczęściej charakter długofalowy, obejmujący cykliczne szkolenia, doradztwo i wsparcie w rekrutacji.

W ramach innowacji ODEKA SIMP wdraża symulatory szkoleniowe, rozwija platformę e-learningową i realizuje kursy w formule hybrydowej, łącząc nauczanie stacjonarne z możliwościami kształcenia zdalnego.

System zarządzania jakością w ODEKA SIMP Bydgoszcz cechuje się wysokim poziomem profesjonalizacji, kompleksowością działań oraz silną orientacją na potrzeby kursantów i standardy branżowe.

Kluczowym filarem jakości oferowanych usług edukacyjnych jest wysoko wykwalifikowana kadra – 62 wykładowców z przygotowaniem merytorycznym, pedagogicznym oraz uprawnieniami technicznymi, co zapewnia nie tylko rzetelność przekazywanej wiedzy, ale i pełne bezpieczeństwo podczas zajęć praktycznych. ODEKA od 2005 roku prowadzi egzaminy na uprawnienia elektryczne i ciepłownicze, przyznając świadectwa kwalifikacyjne, a dzięki funkcjonującej w ramach SIMP Energetycznej Komisji Kwalifikacyjnej – również certyfikaty SEP. Znaczącym wyróżnikiem jakościowym jest uzyskany w 2006 roku certyfikat systemu zarządzania jakością PN-EN ISO 9001:2001, który obejmuje nie tylko szkolenia, ale również konferencje, seminaria oraz działalność doradczo-konsultingową. Współpraca z renomowanymi instytucjami takimi jak UDT-CERT, Sieć Badawcza Łukasiewicz, TÜV, URE czy Instytut Spawalnictwa w Gliwicach stanowi potwierdzenie wysokich standardów oferowanych usług oraz ich zgodności z wymaganiami branżowymi. Równocześnie ODEKA SIMP deklaruje zaangażowanie w działania prośrodowiskowe i etyczne, co znajduje odzwierciedlenie w oficjalnie przyjętej polityce jakości. Wysoki poziom realizowanych szkoleń gwarantowany jest nie tylko poprzez kompetencje kadry dydaktycznej, lecz także dzięki nowoczesnej bazie dydaktycznej, obejmującej własny sprzęt techniczny oraz specjalistyczne stanowiska. Infrastruktura ośrodka umożliwia prowadzenie zajęć w formule teoretycznej i praktycznej, zapewniając uczestnikom

bezpośredni dostęp do warunków zbliżonych do realiów zawodowych. Do najważniejszych zasobów dydaktycznych należą: 12 w pełni wyposażonych stanowisk w spawalniach, dwa nowoczesne urządzenia laboratoryjne, dwa symulatory VR/AR wspierające proces nauczania poprzez immersję w środowisku wirtualnym, a także plac manewrowy o powierzchni 3000 m². Plac ten wyposażony jest m.in. w wózki widłowe, suwnicę, podesty ruchome oraz sprzęt ciężki, co pozwala na praktyczne kształcenie umiejętności z zakresu obsługi maszyn i urządzeń technicznych. Tak rozbudowana infrastruktura sprzyja efektywności procesu dydaktycznego, podnosząc poziom profesjonalizacji szkoleń i zwiększając ich wartość rynkową. Dodatkowo każdy kursant objęty jest ubezpieczeniem OC i NNW, co stanowi istotny element dbałości o komfort i bezpieczeństwo uczestników. Całościowo system zarządzania jakością w ODEKA SIMP opiera się na spójnej strukturze certyfikacji, transparentnych procedurach organizacyjnych oraz nieustannym doskonaleniu kadry oraz zaplecza technicznego, co pozwala skutecznie odpowiadać na potrzeby rynku, jak również budować długofalowe zaufanie klientów⁸. Poniżej w tabeli 2 przedstawiono przykładowe kursy i uprawnienia, które firma posiada w swojej ofercie i skutecznie je promuje.

W warunkach gospodarki rynkowej skuteczna promocja i komunikacja z otoczeniem stanowią jeden z kluczowych elementów modelu zarządzania instytucją edukacyjną. Przykład ODEKA SIMP w Bydgoszczy pokazuje, jak ważne jest wykorzystanie nowoczesnych kanałów komunikacji, w tym mediów społecznościowych, w budowaniu relacji z odbiorcami i wzmacnianiu pozycji na rynku. Ośrodek szkoleniowy aktywnie korzysta z platform takich, jak Facebook, Instagram, LinkedIn oraz YouTube, co umożliwia dotarcie do szerokiego grona interesariuszy (zarówno potencjalnych uczestników kursów, jak i partnerów instytucjonalnych). Odgrywają one kluczową rolę w kształtowaniu wizerunku marki⁹. Dzięki tym kanałom instytucja może na bieżąco dostarczać aktualnych informacji o ofercie edukacyjnej, nowych szkoleniach, wydarzeniach branżowych, a także dzielić się materiałami wideo (w tym nagraniami ze szkoleń i prezentacji). Media społecznościowe pełnią również funkcję interaktywną - umożliwiają szybki kontakt z instytucją, zarówno poprzez komentarze, jak i wiadomości prywatne, co znacząco skraca czas reakcji i buduje pozytywny wizerunek instytucji, jako dostępnej oraz otwartej na potrzeby klientów. Dodatkowo, poprzez konkursy i promocje, ODEKA SIMP angażuje odbiorców, budując wokół marki aktywną społeczność.

⁸ <https://odeka.pl/o-nas/> (data odczytu 28.07.2025).

⁹ P. Chodorowska, M. Brańko, E. Tomaszewska, *Real-Time Marketing jako narzędzie budowania wizerunku przedsiębiorstwa w mediach społecznościowych*, Akademia Zarządzania 2024, 8(2), s. 204-224.

Tabela 2. Zestawienie wybranych kursów i uprawnień

L.p.	Nazwa kursu	Zakres	Rodzaj uprawnień	Uwagi dodatkowe
1.	Kursy elektryczne (SEP)	Eksploatacja (E), Dozór (D), Pomiary kontrolne - dla napięć do i powyżej 1 kV	Świadectwo kwalifikacyjne E i D, Certyfikat UE, Hologram autentyczności	Egzamin SEP, ważność uprawnień - 5 lat, elastyczne formy (online, stacjonarnie), możliwe szkolenie z pomiarów (sprzęt Sonel)
2.	Kursy ciepłne	Eksploatacja (E), Dozór (D) urządzeń ciepłnych (kotły, piece, pompy, autoklawy)	Świadectwo kwalifikacyjne E i D, Certyfikat UE, Hologram autentyczności	Kurs jednodniowy, ważność certyfikatu - 5 lat, zajęcia teoretyczno-praktyczne, dla palaczy kotłowych, monterów, instalatorów, pielęgniarów
3.	Kursy gazowe	Eksploatacja (E), Dozór (D) urządzeń i instalacji gazowych (kotły, instalacje, zbiorniki, aparatura pomiarowa)	Świadectwo kwalifikacyjne E i D, Certyfikat UE, Hologram autentyczności	Kurs z częścią praktyczną i laboratoryjną, dla monterów, serwisantów, palaczy kotłowych, ważność - 5 lat
4.	Kursy fotowoltaiczne (OZE)	Instalacja systemów fotowoltaicznych - podstawowe, z pomiarami, przypominające	Wewnętrzny certyfikat instalatora PV, możliwy certyfikat państwowy zgodnie z ustawą OZE z 2015 r.	Szkolenia 1-4 dni, wymagane doświadczenie lub wykształcenie techniczne, brak karalności, mile widziane uprawnienia SEP i do prac wysokościowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie <https://uprawnienia.com.pl/> (data odczytu 06.08.2025).

W kontekście modelu zarządzania, taka strategia komunikacyjna wpisuje się w nowoczesne podejście do edukacji ustawicznej - promuje elastyczność, otwartość oraz dostępność, a także pozwala na efektywne pozycjonowanie instytucji na konkurencyjnym rynku usług edukacyjnych. Jak zauważa M. Szczepańczyk media społecznościowe służą dziś nie tylko promocji produktów i usług, ale coraz częściej wykorzystywane są, jako narzędzie wspierające realizację procesów wewnętrznych, wzmacnianie relacji z klientami i pracownikami, a także budowanie sieci kontaktów pomiędzy specjalistami z danej branży - zarówno wewnątrz, jak i poza strukturą organizacji¹⁰.

¹⁰ M. Szczepańczyk, *Innowacyjne sposoby wykorzystania mediów społecznościowych w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej organizacji*, Studia Ekonomiczne 2014, (183 cz. 2), s. 185-196.

W modelu zarządzania instytucją edukacyjną, szczególne znaczenie zyskuje koncepcja organizacji uczącej się, która koncentruje się na przyszłości, aktywnym jej kształtowaniu oraz wdrażaniu rewolucyjnych zmian w sposobie myślenia, uczenia się i wykorzystywania nowoczesnych środków natychmiastowej komunikacji¹¹. I w taki model wpisuje się doskonale analizowana firma. Jej pogłębiona analiza procesów zarządczych, strategia działania i relacja z otoczeniem, pozwalają wysnuć przypuszczenie, że perspektywa przyszłości będzie oparta na dalszym rozwijaniu innowacyjnych metod kształcenia, intensyfikacji współpracy z partnerami branżowymi oraz konsekwentnym doskonaleniu kompetencji kadry, co umożliwi utrzymanie wysokiej pozycji konkurencyjnej zarówno wewnątrz, jak i poza strukturą organizacji.

Podsumowanie

Przeprowadzona analiza pozwala stwierdzić, że:

1. Model zarządzania ODEKA SIMP charakteryzuje się zdolnością do szybkiego reagowania na zmiany rynkowe i dostosowywania oferty szkoleniowej do aktualnych potrzeb gospodarki. Dywersyfikacja programów - od kursów w zawodach deficytowych po szkolenia w branżach wysoko wyspecjalizowanych - pozwala na utrzymanie przewagi konkurencyjnej oraz skuteczne przyciąganie nowych uczestników.
2. Współpraca z uczelniami, szkołami branżowymi, firmami i instytucjami publicznymi stanowi fundament strategii rozwoju ośrodka. Takie partnerstwa umożliwiają lepsze dopasowanie programów do realnych potrzeb pracodawców oraz zwiększają szanse absolwentów na zatrudnienie. W efekcie ośrodek pełni rolę pomostu między edukacją formalną a rynkiem pracy.
3. Wdrożenie symulatorów, platform e-learningowych i form hybrydowych jest odpowiedzią na rosnące znaczenie cyfryzacji w edukacji. Umożliwia to nie tylko zwiększenie dostępności szkoleń, ale także podniesienie jakości procesu dydaktycznego poprzez łączenie teorii z praktyką w realistycznych warunkach symulacyjnych.
4. Struktura zatrudnienia, łącząca stałą kadrę administracyjną z szerokim gronem trenerów zewnętrznych, zapewnia elastyczność operacyjną i dostęp do wysoko wykwalifikowanej kadry dydaktycznej. Kompetencje techniczne i pedagogiczne

¹¹ D. Skulicz, *Kierowanie i zarządzanie instytucjami edukacyjnymi, czyli jeszcze o profesjonalnych kompetencjach pedagogów* [w:] *Paradygmaty akademickiego kształcenia nauczycieli*, A. Sajdak, D. Skulicz (red.), Wydawnictwo UJ, Kraków 2010, s. 205-212.

- trenerów stanowią kluczowy zasób instytucji, bezpośrednio przekładający się na jakość szkoleń.
5. ODEKA SIMP realizuje jasno określoną strategię rozwoju, opartą na analizie rynku, badaniu potrzeb klientów oraz monitorowaniu zmian prawnych i technologicznych. Takie podejście umożliwia planowe wdrażanie innowacji, optymalne wykorzystanie programów wsparcia publicznego (BUR, KFS) i utrzymanie wysokich standardów certyfikacji.
 6. Udział w inicjatywach regionalnych i wydarzeniach branżowych wzmacnia pozycję firmy, jako aktywnego partnera w rozwoju społeczno-gospodarczym regionu. Relacje z klientami biznesowymi mają charakter długofalowy, co potwierdza skuteczność przyjętego modelu zarządzania.

Literatura

- [1] Brzóska J., *Model biznesowy–współczesna forma modelu organizacyjnego zarządzania przedsiębiorstwem* [w:] Organizacja i Zarządzanie, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej 2009, 2(6).
- [2] Chodorowska P., Brańko M., Tomaszewska E., *Real-Time Marketing jako narzędzie budowania wizerunku przedsiębiorstwa w mediach społecznościowych*, Akademia Zarządzania 2024, 8(2).
- [3] <https://odeka.pl/o-nas/> (data odczytu 27.07.2025 i 28.07.2025).
- [4] <https://odeka.pl/o-nas/historia-simp/> (data odczytu 27.07.2025).
- [5] <https://uprawnienia.com.pl/> (data odczytu 06.08.2025).
- [6] Jedynak P., *Podstawy budowy systemu zarządzania jakością w jednostce edukacyjnej* [w:] Wyzwania zarządzania jakością w szkołach wyższych, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2011.
- [7] Oleszak W. K., Oleszak M. W., *Edukacja dorosłych jako siła twórcza kultury bezpiecznej pracy* [w:] Problemy Nauk Stosowanych, Szczecin 2016, Tom 4.
- [8] Skulicz D., *Kierowanie i zarządzanie instytucjami edukacyjnymi, czyli jeszcze o profesjonalnych kompetencjach pedagogów* [w:] Paradygmaty akademickiego kształcenia nauczycieli, Sajdak A., Skulicz D. (red.), Wydawnictwo UJ, Kraków 2010.
- [9] Smolska M., *Trendy rynku usług szkoleniowych w Polsce* [w:] Współczesne problemy ekonomiczne w badaniach młodych naukowców, T. 2, Zarządzanie organizacją, finanse i inwestycje, Gruszewska E., Matel A., Kuzionko-Ochrymiuk E. (red.), Wyd. Polskie Towarzystwo Ekonomiczne 2018.
- [10] Koptiew D., Puzio-Waławik B., *Edukacja dorosłych jako czynnik rozwoju kapitału ludzkiego* [w:] Problems of Economics and Law 2022, vol. 7, no. 1.
- [11] Sołoma L., *Metody i techniki badań socjologicznych. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2002.
- [12] Szczepańczyk M., *Innowacyjne sposoby wykorzystania mediów społecznościowych w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej organizacji*, Studia Ekonomiczne 2014, (183 cz. 2).

Streszczenie

Artykuł przedstawia model zarządzania instytucją edukacyjną funkcjonującą w warunkach gospodarki rynkowej na przykładzie Ośrodka Doskonalenia Kadr SIMP w Bydgoszczy (ODEKA SIMP). Analiza obejmuje strukturę organizacyjną, strategię rozwoju oraz sposoby dostosowania oferty szkoleniowej do dynamicznych zmian na rynku pracy oraz w obszarze technologii. W pracy wskazano, że skuteczny model zarządzania w edukacji technicznej opiera się m.in. na elastyczności, szybkim reagowaniu na potrzeby rynku, wysokiej jakości szkoleń oraz długofalowych relacjach z partnerami.

Słowa kluczowe

Branża techniczna, zarządzanie firmą, instytucja edukacyjna.