



Identyfikacja usług szkoleniowych i studiów podyplomowych w największym stopniu spełniających oczekiwania pracodawców z województwa śląskiego w zakresie umiejętności niezbędnych dla potrzeb zielonej gospodarki regionu

Wybrane wyniki badania

Celem głównym diagnozy było określenie, w jakim stopniu dostępne na rynku usługi szkoleniowe i studia podyplomowe odpowiadają na realne potrzeby pracodawców w województwie śląskim w zakresie kompetencji związanych z zieloną gospodarką.



Metody badawcze

- ✓ Analiza desk research
- ✓ Wywiady CAWI/CATI z przedsiębiorcami
- ✓ Wywiady indywidualne TDI
- ✓ Studium przypadku (case study)
- ✓ Analiza trendów rynkowych
- ✓ Analiza porównawcza (benchmarking)

Główne wnioski



Przeprowadzona analiza wykazała, że **zapotrzebowanie pracodawców sektora zielonej gospodarki na usługi szkoleniowe i studia podyplomowe wykazuje tendencję rosnącą**. Pracodawcy deklarują rosnące zapotrzebowanie na szkolenia i studia podyplomowe w zakresie zielonej gospodarki **zwłaszcza w branżach energetycznej i budownictwa ekologicznego, a także obiegu zamkniętego**.

Rodzaje usług poszukiwanych przez pracodawców są różnorodne, jednocześnie największe zainteresowanie pracodawcy kierują w stronę praktycznych aspektów efektywności energetycznej i wdrażania standardów ESG.

Główne wnioski



Dominuje **nastawienie ekonomiczne ukierunkowane na zys** związany z kształceniem pracowników w kierunkach praktycznych umiejętności przekładających się na nowe usługi i wzrost atrakcyjności oferty przedsiębiorstwa na rynku.

Najbardziej pożądane kompetencje i kwalifikacje w sektorze zielonej gospodarki to nadal **kompetencje techniczne**, w szczególności instalacja i obsługa OZE. Jednocześnie coraz częściej pojawiają się opinie o zapotrzebowaniu na kompetencje zarządcze związane z projektami środowiskowymi oraz znajomością prawa i regulacji klimatycznych.

Wybrane wyniki badania



85%

Udział respondentów deklarujących, że w ich działalności rozwija się lub planuje się rozwijać zielone umiejętności

51%

Udział respondentów niewykorzystujących obecnie zielonych kompetencji w działalności, lecz planujących zmienić to w ciągu 12 miesięcy

65%

Udział respondentów zatrudniających powyżej 50 osób, potwierdzających że kompetencje zielone odgrywają istotną rolę w strategii firmy

Efekty uczestnictwa pracowników
w szkoleniach lub studiach
podyplomowych w dziedzinie
zielonej gospodarki



40%

Pracownicy nabyli umiejętność
wykonywania nowych zadań
(związanych z zieloną
gospodarką)

25%

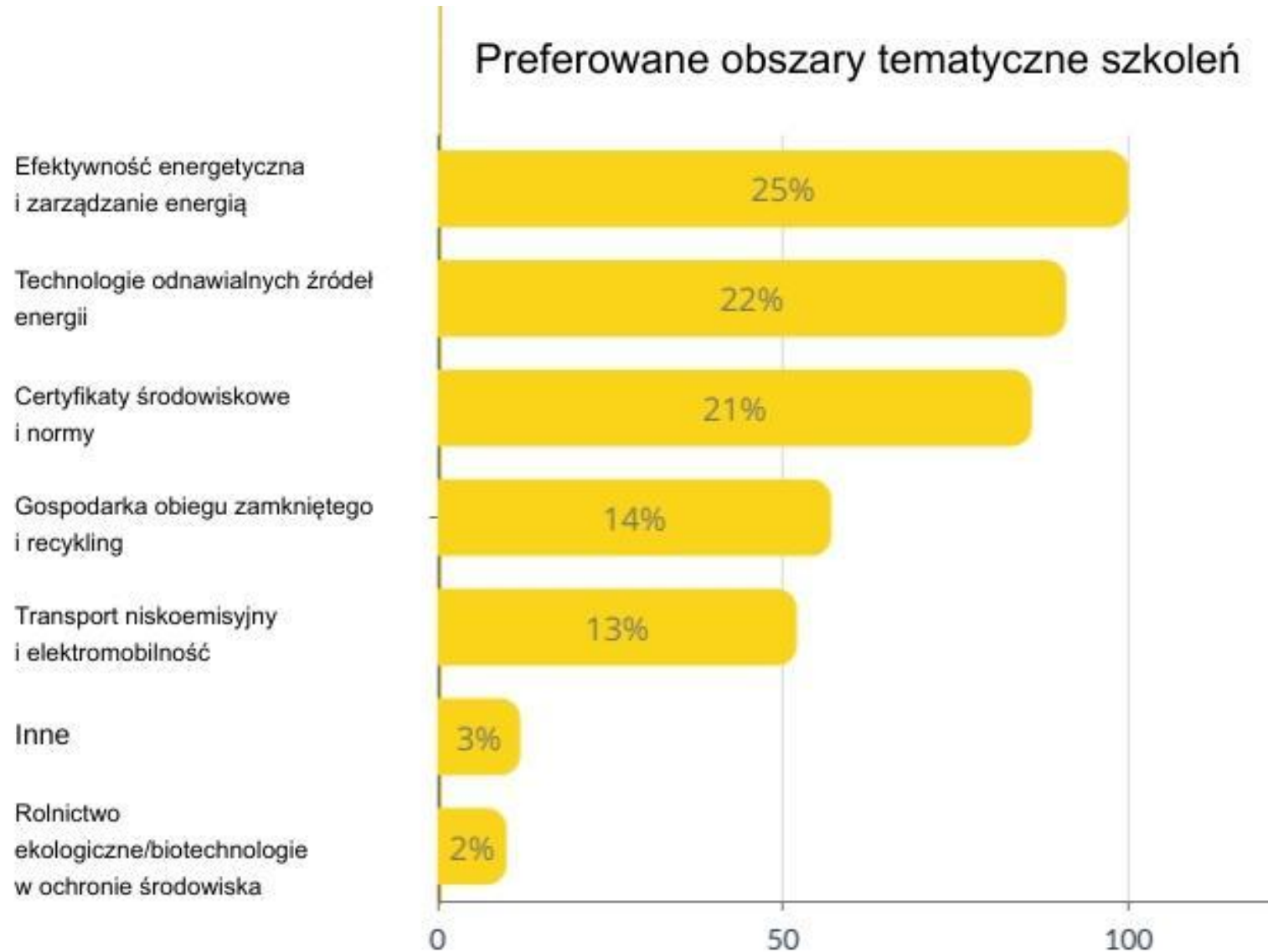
Poprawa jakości
świadczonych
usług/wytwarzanych
produktów

21%

Poprawa jakości
świadczonych
usług/wytwarzanych
produktów

30%

Udział pracodawców, którzy deklarują chęć skorzystania z usług szkoleniowych związanych z zieloną gospodarką w ciągu najbliższych 12 miesięcy



9%

Udział pracodawców, którzy deklarują chęć skorzystania ze **studiów podyplomowych** związanych z zieloną gospodarką w ciągu najbliższych 12 miesięcy

Technologie odnawialnych źródeł energii

29%

Efektywność energetyczna i zarządzanie energią

26%

Gospodarka obiegu zamkniętego i recykling

14%

Certyfikaty środowiskowe i normy

13%

Transport niskoemisyjny i elektromobilność

10%

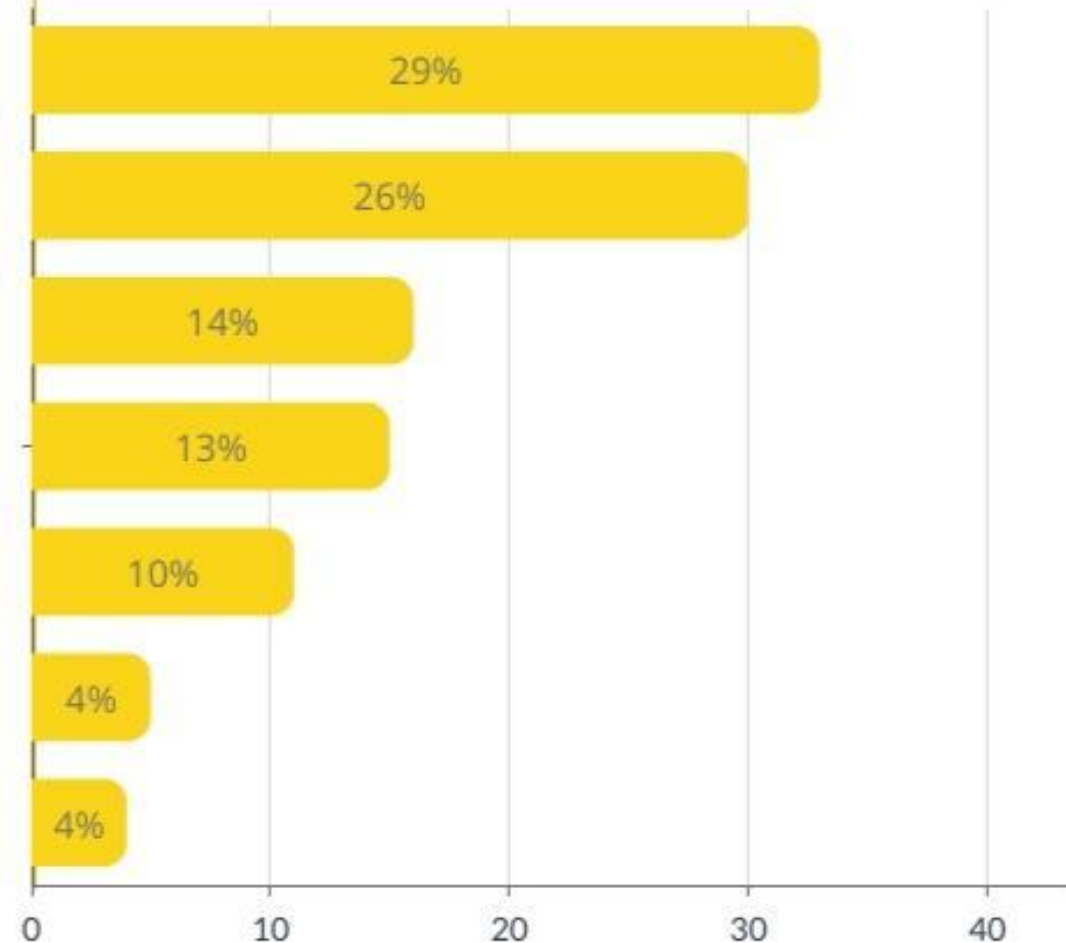
Inne

4%

Rolnictwo ekologiczne/biotechnologie w ochronie środowiska

4%

Preferowane obszary tematyczne studiów



Preferencje w zakresie wsparcia przy zmianie lub poszerzaniu kompetencji w sferze zielonej gospodarki



Dofinansowanie szkoleń/studiów przez fundusze publiczne lub UE

Elastyczne formy kształcenia (e-learning, modułowa nauka)



Bezpośrednie wsparcie doradcze (eksperti, konsultacje)



Współpraca szkoleniowa z uczelniami i instytutami badawczymi



Główne braki i bariery w obecnym systemie kształcenia w sferze zielonych kompetencji



Wysokie koszty szkoleń i studiów

27%

Nie zauważam żadnych barier/braków
w tym obszarze/Trudno powiedzieć

22%

Niska dostępność lub brak
odpowiednich kursów w regionie

12%

Zbyt mała część praktyczna (praktyki,
staże, warsztaty)

11%

Słabe dopasowanie programów
nauczania do rzeczywistych potrzeb

10%

Niski poziom oferowanych form
kształcenia

9%

Ograniczona oferta kształcenia
w formule online

6%

Inne

3%

Wybrane wnioski z badania

- ✓ Oferta usług szkoleniowych i studiów podyplomowych w zakresie zielonych kompetencji i kwalifikacji w województwie śląskim jest szeroka w porównaniu z innymi regionami w kraju, a nawet za granicą. Jednakże **przeprowadzone analizy wskazują na bardzo duże jej rozproszenie**. Tym samym zaleca się stworzenie regionalnej bazy akredytowanych usługodawców w zakresie zielonej gospodarki wspieranej przez WUP i instytucje edukacyjne.
- ✓ Analiza wykazała, że to nie oferta szkoleniowa i studiów podyplomowych sama w sobie, a jej **niewystarczające ustrukturyzowanie i skategoryzowanie stanowi największą trudność dla pracodawców**. Za istotną rekomendację należy uznać wprowadzenie obowiązkowego komponentu praktycznego w formach szkolenia i studiów podyplomowych, które na to pozwalają lub dodać kryterium pozwalające na promowanie tego typu kursów i szkoleń (zawierających elementy praktyczne).



- ✓ W ramach analizy zidentyfikowano także braki i luki w aktualnej ofercie rynkowej, które dotyczą przede wszystkim **rozbieżności między rzeczywistymi potrzebami kompetencyjnymi, związanymi z praktyką, a tym, że kursy i szkolenia dotyczą najczęściej wiedzy teoretycznej**. Najczęściej wskazywano także na trudności związane z wysokimi kosztami oraz ograniczoną ofertą w zakresie nowych technologii środowiskowych.
- Uczestniczenie w szkoleniach przynosi wymierne efekty, takiej jak: wzrost kompetencji, wydajności i jakości pracy. Wpływ ten nadal jest ograniczony przede wszystkim w związku z brakami modułów praktycznych. Zaleca się wprowadzenie systemu monitoringu efektów szkoleń oraz ich długofalowego wpływu na rozwój przedsiębiorstwa.

Wybrane wnioski z badania

- ✓ Do wad i braków w aktualnym systemie nabywania zielonych kompetencji zaliczyć należy rozproszenie systemu i oferty, braku spójnych standardów kwalifikacji oraz koordynacji między instytucjami edukacyjnymi, samorządowymi i rynkowymi. W związku z powyższym **zaleca się opracować regionalny model współpracy edukacja-biznes** zapewniający integrację działań uczelni, instytucji szkoleniowych i administracji.
- ✓ Do czynników zagrażających optymalizacji systemu zaliczyć należy: brak stabilnego finansowania, niską świadomość części pracodawców i ograniczoną dostępność specjalistów w obszarze zielonych technologii. Tym samym rekomenduje się **zwiększenie stabilności finansowej programów edukacyjnych poprzez długofalowe finansowanie oraz działania informacyjne skierowane do przedsiębiorstw.**



- ✓ Kierunkami rozwoju systemu nabywania zielonych kompetencji i kwalifikacji z perspektywy pracodawców są większa elastyczność i personalizacja oferty, szczególnie w formach zdalnych i hybrydowych. Tutaj występuje nieścisłość oczekiwań, ponieważ pracodawcy oczekują zarówno wzrostu elementów edukacji praktycznej jak i mniejszych kosztów, a tym samym edukacji zdalnej i/lub hybrydowej, dlatego rekomenduje się **rozwijanie modułowych ścieżek kształcenia z wykorzystaniem e-learningu tam gdzie jest to możliwe oraz dostosowania oferty do małych firm i samozatrudnionych**, jednocześnie nie zapominając o promowaniu kursów i szkoleń o charakterze praktycznym.

Wybrane wnioski z badania

- ✓ Wskazane jest również **wzmocnienie funkcji doradczej instytucji regionalnych**, w szczególności WUP, w zakresie diagnozowania potrzeb kompetencyjnych i kierowania pracodawców do adekwatnych usług. Ważnym kierunkiem jest też segmentacja odbiorców - w tym przygotowanie dedykowanych ścieżek rozwojowych dla mikro i małych przedsiębiorstw, które częściej potrzebują krótkich, praktycznych form rozwoju, a rzadziej korzystają z zaawansowanych programów długoterminowych.
- ✓ Rekomendacje dotyczące optymalizacji i rozwoju oferty szkoleniowej oraz studiów podyplomowych dotyczą przede wszystkim **połączenia potencjału instytucji edukacyjnych z potrzebami sektora gospodarczego oraz stworzenia spójnej regionalnej strategii kompetencji zielonych**. W tym celu rekomenduje się kategoryzację szkoleń ze względu na nabywane kompetencje, koordynację przez WUP poprzez mapowanie potrzeb, certyfikację szkoleń i system monitorowania efektów.



Dziękujemy za uwagę

