

Kompetencje, kwalifikacje i perspektywy rynkowe - przedstawienie wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu KPO - Krajowego Planu Odbudowy

Badania realizowane w ramach
Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030

Przesłanki wyznaczające cele poznawcze

Przesłanki programowe - Zoperacjonalizowany Program Wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (obszary oddziaływania)

Przesłanki oparte na badaniach własnych

Przesłanki strategiczne (polityka rynku pracy)

Przesłanki perswazyjne



Przesłanki programowe - Zoperacjonalizowany Program Wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 - obszary oddziaływania

Wsparcie kadr uczących w edukacji formalnej poprzez rozwój systemu kształcenia i doskonalenia zawodowego oraz przez tworzenie optymalnych warunków do rozwijania umiejętności osób uczących.

Rozwijanie **efektywnego doradztwa zawodowego** dla dzieci, młodzieży i osób dorosłych ze wszystkich grup społecznych i zawodowych.

Doskonalenie systemowych rozwiązań ułatwiających dostęp do różnych form uczenia się oraz umożliwiających rozpoznawanie, walidowanie i certyfikowanie efektów uczenia się niezależnie od sposobu, w jaki efekty te zostały uzyskane

Przygotowanie i doskonalenie osób, które wspierają rozwój dzieci, młodzieży i osób dorosłych w warunkach innych niż edukacja formalna, w tym w środowisku zamieszkania i w miejscu pracy.

Wsparcie uczących się

Wsparcie uczących i doradzających

Promowanie postaw uczenia się przez całe życie

Integracja dla edukacji i doradztwa

Rozwijanie umiejętności kadr zarządzających w edukacji formalnej zgodnie z podstawowymi założeniami polityki na rzecz rozwoju umiejętności.

Wsparcie pracowników i kadr zarządzających w wykorzystaniu umiejętności w miejscu pracy w celu podnoszenia efektywności i satysfakcji zawodowej oraz lepszego wykorzystania potencjału kadr w gospodarce.

Projektowanie, wdrażanie i rozwijanie rozwiązań pozwalających na **wzmacnianie współpracy** pomiędzy edukacją formalną i pozaformalną a pracodawcami.

Upowszechnianie kultury uczenia się przez całe życie, nastawionej na zdobywanie i doskonalenie umiejętności ważnych dla funkcjonowania człowieka w sferze prywatnej, w życiu społecznym i zawodowym.



Przesłanki oparte na badaniach własnych (postawy uczniów zachodniopomorskich techników)

52%

nie poszukuje informacji o rynku pracy [pozyskuje je okazjonalnie]

8%

poszukujących informacji o rynku pracy korzysta z pomocy doradców zawodowych i/lub materiałów dostępnych w szkole

32%

wybór kierunku kształcenia (zawodu) „był dziełem przypadku”

5%

wybór kierunku kształcenia (zawodu) był dokonany pod wpływem sugestii nauczycieli lub doradców zawodowych

21%

nie ma zamiaru kontynuować nauki w trybie formalnym na poziomie wyższym

38%

nie podjęła decyzji (ostatnia klasa technikum) dotyczącej dalszej nauki na poziomie wyższym

52%

nie planujących nauki na poziomie wyższym twierdzi, że dalsza nauka byłaby niepotrzebną zwłoką w rozpoczęciu kariery zawodowej

45%

nie planuje pracować w zawodzie w którym się kształci

64%

ma zamiar zdobyć i wykonywać inny zawód

21%

wybrał(a)bym inny zawód/kierunek kształcenia

13%

wybrał(a)bym naukę w LO

Przesłanki oparte na badaniach własnych (*postawy uczniów zachodniopomorskich techników*)

71%

człowiek przez całe życie powinien
podnosić swoje kwalifikacje
zawodowe

Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 - BADANIA

Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030

BADANIA

Budowa Systemu monitorowania zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje zawodowe w województwie zachodniopomorskim

Zapotrzebowanie na kwalifikacje zawodowe/kompetencje zawodowe w perspektywie do 2030 roku

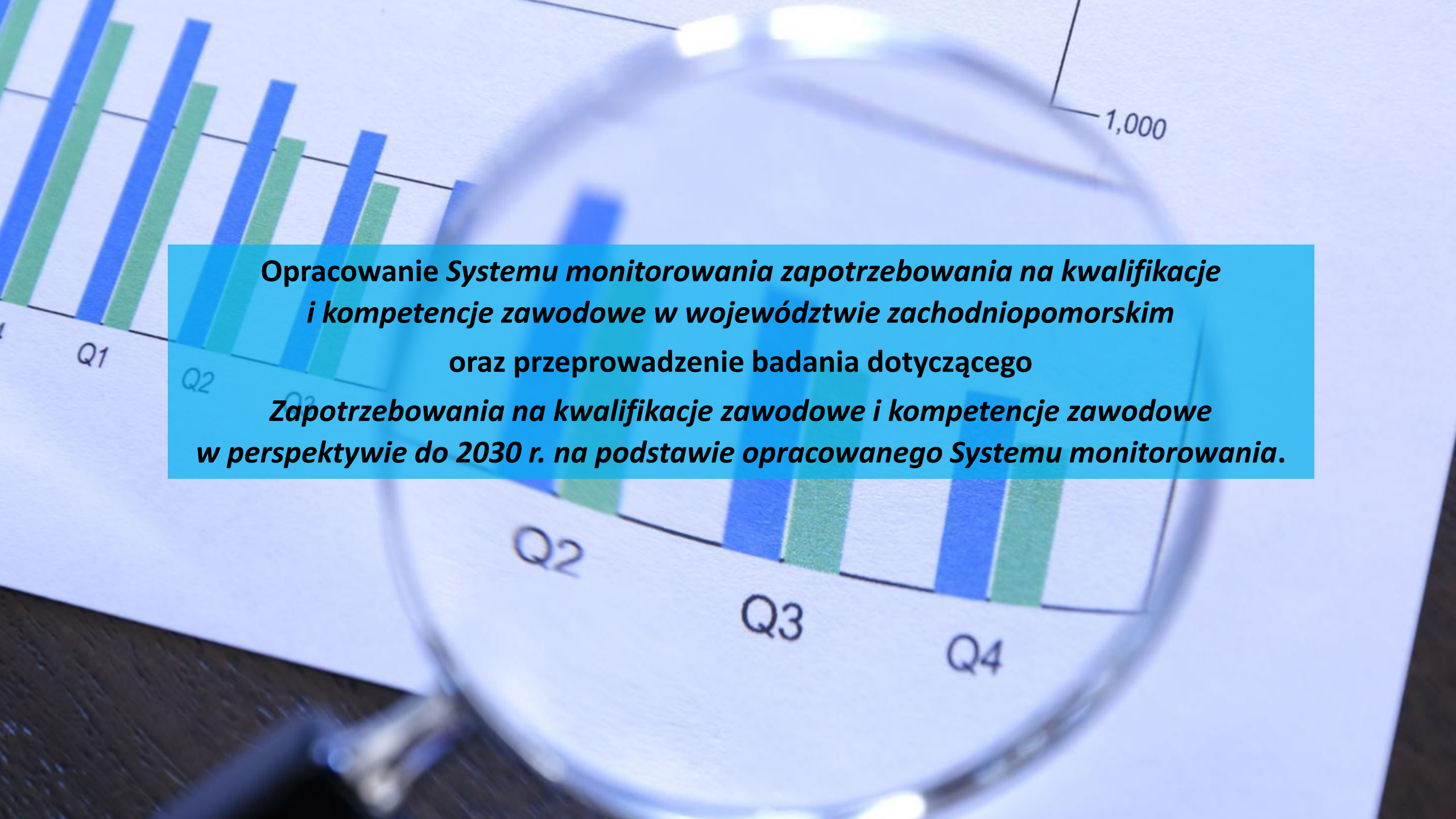
Mapowanie sieci instytucji edukacyjnych i rynku pracy

Edukacja formalna i nieformalna w województwie zachodniopomorskim (analiza stanu obecnego w kontekście materialnym i systemowym w tym motywacje i bariery w dokonywaniu wyborów edukacyjnych).

Nauczyciele zawodu na zachodniopomorskim rynku pracy - stan, perspektywy, problemy

Stan oraz perspektywy i bariery rozwojowe doradztwa zawodowego, realizowanego w placówkach edukacyjnych/PSZ/szkołach wyższych woj. zachodniopomorskiego



A magnifying glass is positioned over a bar chart. The chart shows two data series, one in blue and one in green, across four quarters labeled Q1, Q2, Q3, and Q4. A vertical axis on the right side of the chart has a tick mark labeled '1,000'. The text overlay is centered on the chart and contains the following text:

Opracowanie *Systemu monitorowania zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje zawodowe w województwie zachodniopomorskim* oraz przeprowadzenie badania dotyczącego *Zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe i kompetencje zawodowe w perspektywie do 2030 r. na podstawie opracowanego Systemu monitorowania.*

Celem głównym projektu jest **dostarczenie informacji ułatwiających podejmowanie decyzji** zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i instytucjonalnym w zakresie planowania rozwoju zawodowego w kontekście kwalifikacji i kompetencji zawodowych oraz aktualnej i prognozowanej sytuacji podażowo-popytowej na rynku pracy. Narzędziem pozyskiwania informacji jest *System monitorowania zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje zawodowe w województwie zachodniopomorskim.*



KRAJOWY PLAN ODBUDOWY | Rzeczpospolita Polska | Sfinansowane przez Unię Europejską NextGenerationEU | Pomorze Zachodnie

System monitorowania zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje zawodowe w województwie zachodniopomorskim

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Metodyka badania

Desk research

FGI

Metoda delficka

Modele szeregów czasowych

Analizy ofert pracy

Modele ekonometryczne

Panele eksperckie

CAWI

Analiza SWOT

IDI

CZYM JEST SYSTEM MONITOROWANIA?

System monitorowania zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje zawodowe stanowi zestaw narzędzi umożliwiających cykliczne zbieranie, analizowanie danych i raportowanie aktualnych i przewidywanych potrzeb rynku pracy.

[Konstrukcja systemu umożliwia także niezależne wykorzystywanie jego poszczególnych części.]



Respondenci badania

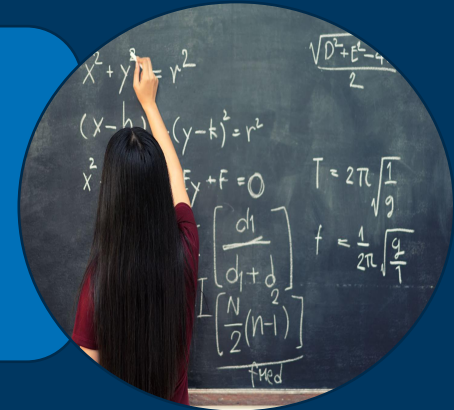
Przedstawiciele przedsiębiorstw ISWZP*

(osoby pełniące role związane z zatrudnianiem i rozwojem kompetencji w przedsiębiorstwach)



Przedstawiciele instytucji edukacyjnych

(przedstawiciele uczelni prowadzących kształcenie w obszarach ISWZP, przedstawiciele szkół kształcących w zawodach na poziomie technikum i szkoły branżowej)



Eksperti w zakresie trendów na rynku pracy, zapotrzebowania na kompetencje (ze szczególnym uwzględnieniem ISWZP)

(eksperti branżowi, przedstawiciele agencji zatrudnienia, analitycy rynku pracy, przedstawiciele instytucji edukacyjnych)



*ISWZP → Inteligentne Specjalizacje
Województwa Zachodniopomorskiego

System monitorowania zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje zawodowe w województwie zachodniopomorskim – wybrane cele

INFORMACJE

Podaż na rynku pracy – diagnoza i prognoza

Popyt na rynku pracy – diagnoza i prognoza

Dynamika oczekiwań kompetencyjnych

Zagrożenia

Specyfiki branżowe i terytorialne

POSTAWY

Kształtowanie sposobu myślenia o rynku pracy

Kształtowanie potrzeb kompetencyjnych i poznawczych

Kształtowanie świadomości zmienności świata rynku pracy ze wskazaniem jej obszarów

Zapotrzebowanie na kwalifikacje zawodowe/kompetencje zawodowe w perspektywie do 2030 roku / 2031 roku

KRAJOWY PLAN ODBUDOWY Rzeczpospolita Polska Sfinansowane przez Unię Europejską NextGenerationEU Pomorze Zachodnie

Kompetencje, kwalifikacje i perspektywy rynkowe dla kluczowych zawodów Inteligentnych Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego

- RAPORT SKRÓCONY

Sierpień 2025



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

KRAJOWY PLAN ODBUDOWY Rzeczpospolita Polska Sfinansowane przez Unię Europejską NextGenerationEU Pomorze Zachodnie

Kompetencje, kwalifikacje i perspektywy rynkowe dla kluczowych zawodów Inteligentnych Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego

TURYSTYKA I JAKOŚĆ ŻYCIA

EDYCJA I 2025 rok



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

KRAJOWY PLAN ODBUDOWY Rzeczpospolita Polska Sfinansowane przez Unię Europejską NextGenerationEU Pomorze Zachodnie

Kompetencje, kwalifikacje i perspektywy rynkowe dla kluczowych zawodów Inteligentnych Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego

INTELIWENTNE METODY WYTWARZANIA WYROBÓW I MASZYN

EDYCJA I 2025 rok



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

KRAJOWY PLAN ODBUDOWY Rzeczpospolita Polska Sfinansowane przez Unię Europejską NextGenerationEU Pomorze Zachodnie

Kompetencje, kwalifikacje i perspektywy rynkowe dla kluczowych zawodów Inteligentnych Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego

NIEBIESKA GOSPODARKA I ZIELONY TRANSPORT

EDYCJA I 2025 rok



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

KRAJOWY PLAN ODBUDOWY Rzeczpospolita Polska Sfinansowane przez Unię Europejską NextGenerationEU Pomorze Zachodnie

Kompetencje, kwalifikacje i perspektywy rynkowe dla kluczowych zawodów Inteligentnych Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego

PRODUKTY CHEMICZNE DLA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

EDYCJA I 2025 rok



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

KRAJOWY PLAN ODBUDOWY Rzeczpospolita Polska Sfinansowane przez Unię Europejską NextGenerationEU Pomorze Zachodnie

Kompetencje, kwalifikacje i perspektywy rynkowe dla kluczowych zawodów Inteligentnych Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego

TECHNOLOGIE I USŁUGI PRZYSZŁOŚCI

EDYCJA I 2025 rok



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

KRAJOWY PLAN ODBUDOWY Rzeczpospolita Polska Sfinansowane przez Unię Europejską NextGenerationEU Pomorze Zachodnie

Kompetencje, kwalifikacje i perspektywy rynkowe dla kluczowych zawodów Inteligentnych Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego

PRZETWÓRSTWO NATURALNE NOWEJ GENERACJI

EDYCJA I 2025 rok



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Zapotrzebowanie na kwalifikacje zawodowe/kompetencje zawodowe w perspektywie do 2030 roku / 2031 roku

KRAJOWY PLAN ODBUDOWY

Rzeczpospolita Polska

Sfinansowane przez Unię Europejską NextGenerationEU

Pomorzcie Zachodnie

Kompetencje, kwalifikacje i perspektywy rynkowe dla kluczowych zawodów Inteligentnych Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego

RAPORT SKRÓCONY

- EDYCJA II 2026 -



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

KRAJOWY PLAN ODBUDOWY

Rzeczpospolita Polska

Sfinansowane przez Unię Europejską NextGenerationEU

Pomorzcie Zachodnie

Kompetencje, kwalifikacje i perspektywy rynkowe dla kluczowych zawodów Inteligentnych Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego

TURYSTYKA I JAKOŚĆ ŻYCIA



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

KRAJOWY PLAN ODBUDOWY

Rzeczpospolita Polska

Sfinansowane przez Unię Europejską NextGenerationEU

Pomorzcie Zachodnie

Kompetencje, kwalifikacje i perspektywy rynkowe dla kluczowych zawodów Inteligentnych Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego

INTELEKTUALNE METODY WYTWARZANIA WYROBÓW I MASZYN



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

KRAJOWY PLAN ODBUDOWY

Rzeczpospolita Polska

Sfinansowane przez Unię Europejską NextGenerationEU

Pomorzcie Zachodnie

Kompetencje, kwalifikacje i perspektywy rynkowe dla kluczowych zawodów Inteligentnych Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego

NIEBIESKA GOSPODARKA I ZIELONY TRANSPORT



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

KRAJOWY PLAN ODBUDOWY

Rzeczpospolita Polska

Sfinansowane przez Unię Europejską NextGenerationEU

Pomorzcie Zachodnie

Kompetencje, kwalifikacje i perspektywy rynkowe dla kluczowych zawodów Inteligentnych Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego

PRODUKTY CHEMICZNE DLA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

KRAJOWY PLAN ODBUDOWY

Rzeczpospolita Polska

Sfinansowane przez Unię Europejską NextGenerationEU

Pomorzcie Zachodnie

Kompetencje, kwalifikacje i perspektywy rynkowe dla kluczowych zawodów Inteligentnych Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego

TECHNOLOGIE I USŁUGI PRZYSZŁOŚCI



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

KRAJOWY PLAN ODBUDOWY

Rzeczpospolita Polska

Sfinansowane przez Unię Europejską NextGenerationEU

Pomorzcie Zachodnie

Kompetencje, kwalifikacje i perspektywy rynkowe dla kluczowych zawodów Inteligentnych Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego

PRZETWÓRSTWO NATURALNE NOWEJ GENERACJI



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Kluczowe zawody IS – TURYSTYKA i JAKOŚĆ ŻYCIA

W ramach badania i analizy zapotrzebowania na kwalifikacje oraz kompetencje dla inteligentnej specjalizacji Turystyka i jakość życia zidentyfikowano i szczegółowo opisano 20 kluczowych zawodów. [Klasyfikacja Zawodów i Specjalności]

Wykaz 20 kluczowych zawodów dla inteligentnej specjalizacji Turystyka i jakość życia



141103
Kierownik
hotelu



333201
Organizator
impresz
rozrywkowych



333203
Organizator
impresz
sportowych



333204
Organizator
usług
konferencyjnych



342207
Trener
sportu



342301
Instruktor
fitness



342305
Instruktor
rekreacji
ruchowej



342311
Animador rekreacji
i organizacji czasu
wolnego



343401
Organizator usług
kateringowych



343402
Szef kuchni
(kuchmistrz)



343404
Technik żywienia
i usług
gastronomicznych



343901
Animador
kultury



422103
Technik obsługi
turystycznej



422402
Technik
hotelarstwa



511301
Pilot
wycieczek



512001
Kucharz



513101
Kelner



513201
Barista



513202
Barman



962907
Pracownik obsługi
hotelowej

Zawód kluczowy – dla potrzeb niniejszego badania przez zawód kluczowy rozumie się zawód, który pod względem związanych z nim i oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji jest specyficzny dla danej Inteligentnej Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego (ISWZP) oraz jest oceniany jako istotny dla jej funkcjonowania i rozwoju. [definicja przygotowana przez WUP w Szczecinie].

Poznaj zawody
w pełnym
raporcie



Przykładowa infografika - dla zawodu **technik hotelarstwa** (infografika w wersji z 2025r.)

Kompetencje, kwalifikacje i perspektywy rynkowe dla kluczowych zawodów Inteligentnej Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego (ISWZP) 2025 rok



422402 Technik hotelarstwa



WARUNKI I FORMY PRACY

- praca wyłącznie stacjonarna;
- zatrudnienie najczęściej na podstawie umowy o pracę oraz umowy zlecenia / o dzieło;
- praca może odbywać się w systemie zmianowym, również w weekendy i święta;
- możliwe sytuacje pracy pod presją czasu i zróżnicowanym natężeniem obowiązków.

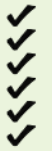


Przedział wynagrodzenia netto: 4900 - 5600 zł

KOMPETENCJE ZAWODOWE TWARDE ESCO

- umiejętność dbania o obsługę klienta
- umiejętność obsługi rezerwacji
- umiejętność pomagania przy meldowaniu się
- umiejętność obsługi transakcji finansowych
- umiejętność wdrażania strategii sprzedaży
- umiejętność dbania o ewidencję klientów

AKTUALNE



PROGNOZOWANE DO 2030R.



KOMPETENCJE ZAWODOWE MIĘKKIE ESCO

- umiejętność analitycznego myślenia
- umiejętność podejmowania decyzji
- sumienność.

AKTUALNE



PROGNOZOWANE DO 2030R.



Turystyka i jakość życia



CHARAKTERYSTYKA ZAWODU

Technik hotelarstwa planuje, oferuje, koordynuje oraz wykonuje usługi hotelarskie; ustala zestaw oferowanych usług hotelarskich, sposób ich świadczenia oraz opracowuje politykę handlową hotelu; współpracuje z innymi instytucjami oferującymi usługi hotelarskie oraz zbiera opinie o preferencjach klientów; analizuje oferty konkurencji i obserwuje rynek hotelarski pod kątem doskonalenia usług oferowanych przez hotel.



KWALIFIKACJE ZAWODOWE

W zawodzie technika hotelarstwa coraz ważniejsze będą formalne kwalifikacje - wykształcenie kierunkowe i certyfikaty, których rola jeszcze wzrośnie. Rosnące znaczenie zyska też doświadczenie zdobyte poza branżą hotelarską, podkreślając wartość uniwersalnych umiejętności. Małe wymagany staż pracy, co oznacza większe otwarcie rynku na młodszych kandydatów i osoby rozpoczynające karierę.

PRZYKŁADOWE ŚCIEŻKI KARIERY



POZIOM ZAGROZENIA ZAWODU AUTOMATYZACJĄ



ZAPOTRZEBOWANIE NA TECHNIKÓW HOTELARSTWA

Obecne zapotrzebowanie: duże
Zmiana w ciągu 5 lat: umiarkowany wzrost
Prognoza do 2030: dalszy umiarkowany wzrost

Dane na podstawie wyników badań przeprowadzonych 2025 r. (marzec-czerwiec)

WIĘCEJ INFORMACJI na stronie:



Charakterystyka każdego z zidentyfikowanych dla poszczególnych ISWZP zawodów (120 zawodów) została przedstawiona w formie infografiki oraz podrozdziału w raporcie.

Przykładowa infografika - dla zawodu **technik hotelarstwa** (infografika w wersji z 2026r.)

Kompetencje, kwalifikacje i perspektywy rynkowe dla kluczowych zawodów Inteligentnej Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego (ISWZP) 2026 rok



422402 Technik hotelarstwa

KOMPETENCJE ZAWODOWE TWARDE ESCO

- Umiejętność dbania o obsługę klienta
- Umiejętność dbania o ewidencję klientów
- Umiejętność obsługi rezerwacji
- Umiejętność obsługi zameldowań i wymeldowań gości
- Umiejętność obsługi transakcji finansowych

AKTUALNE PROGNOZOWANE
DO 2031 R.



KOMPETENCJE ZAWODOWE MIĘKKIE ESCO

- Umiejętność analitycznego myślenia
- Otwarcie na rozwój kompetencji zawodowych
- Umiejętność organizacji pracy własnej
- Umiejętność podejmowania decyzji
- Sumienność

AKTUALNE PROGNOZOWANE
DO 2031 R.



CHARAKTERYSTYKA ZAWODU

Technik hotelarstwa planuje, oferuje, koordynuje oraz wykonuje usługi hotelarskie; ustala zestaw oferowanych usług hotelarskich, sposób ich świadczenia oraz opracowuje politykę handlową hotelu; współpracuje z innymi instytucjami oferującymi usługi hotelarskie oraz zbiera opinie o preferencjach klientów; analizuje oferty konkurencji i obserwuje rynek hotelarski pod kątem doskonalenia usług oferowanych przez hotel.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

W zawodzie technika hotelarstwa coraz ważniejsze będą formalne kwalifikacje - wykształcenie kierunkowe i certyfikaty, których rola jeszcze wzrośnie. Rosnące znaczenie zyska też doświadczenie zdobyte poza branżą hotelarską, podkreślając wartość uniwersalnych umiejętności. Maleje wymagany staż pracy, co oznacza większe otwarcie rynku na młodszych kandydatów i osoby rozpoczynające karierę.

PRZYKŁADOWE ŚCIEŻKI KARIERY



WARUNKI I FORMY PRACY

- Praca wyłącznie stacjonarna;
- Zatrudnienie najczęściej na podstawie umowy o pracę oraz umowy zlecenia / o dzieło;
- Praca może odbywać się w systemie zmianowym, również w weekendy i święta;
- Możliwe sytuacje pracy pod presją czasu i zróżnicowanym natężeniem obowiązków.

ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWÓD

- obecne zapotrzebowanie: duże
- zmiana w ciągu 5 lat: umiarkowany wzrost
- prognoza do 2031 r.: umiarkowany wzrost

POZIOM ZAGROŻENIA AUTOMATYZACJĄ



www.wup.pl

Dane na podstawie wyników badań przeprowadzonych w 2026 r. (styczeń-marzec)

Charakterystyka każdego z zidentyfikowanych dla poszczególnych ISWZP zawodów (120 zawodów) została przedstawiona w formie infografiki oraz podrozdziału w raporcie.



charakterystyka zawodu

141 103 Kierownik hotelu

charakterystyka zawodu

szacowany czas
zdobywania kompetencji
i kwalifikacji

minimalne warunki
dotyczące wykształcenia

zawody pokrewne

oczekiwane aktualnie
i w przyszłości
kompetencje miękkie

kwalifikacje zawodowe

warunki, formy pracy
i wynagrodzenie

oczekiwane aktualnie
i w przyszłości
kompetencje twarde

aktualny i przyszły popyt
w zawodzie

odnośniki do
dodatkowych źródeł
informacji

ścieżki zdobywania
zawodu

dynamika zmiany
wymagań

aktualna i przyszła podaż
w zawodzie

stowarzyszenia
i organizacje zawodowe

przykładowe ścieżki
kariery

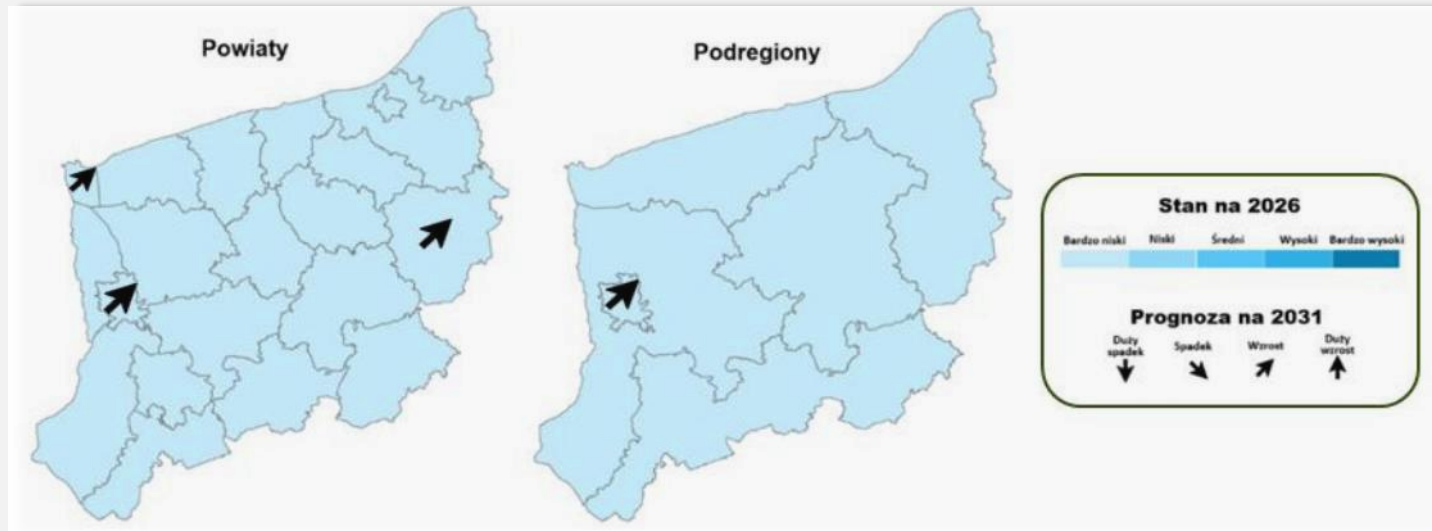
poziom zagrożenia
automatyzacją

specjalistyczne
stanowiska pracy
związane z zawodem

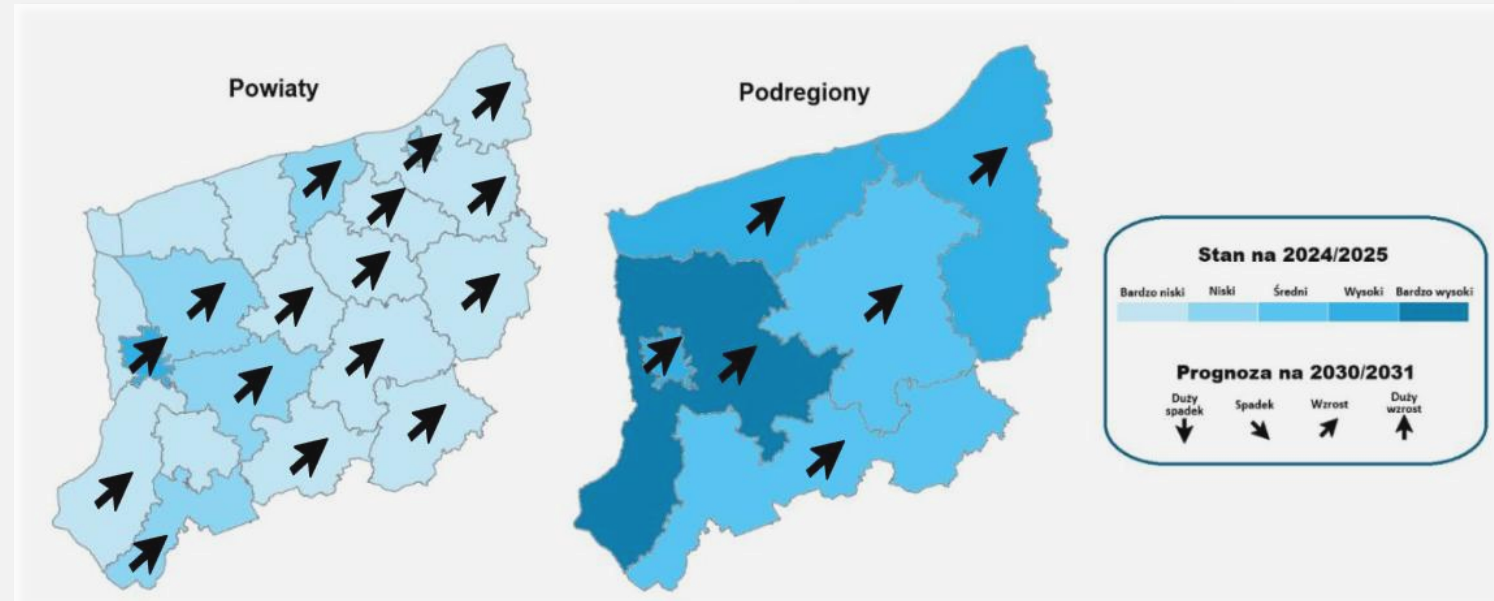
branże związane
z zawodem



Sposób graficznej prezentacji w raporcie aktualnego i prognozowanego popytu i podaży – na przykładzie zawodu **kierownik hotelu**



Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.





Kompetencje miękkie

- Komunikatywność (kluczowa w niemal każdym zawodzie)
- Sumienność i otwartość na stały rozwój
- Umiejętność podejmowania decyzji
- Praca zespołowa i odporność na stres (wzrost do 2031)

Niski lub bardzo niski poziom zagrożenia **automatyzacją**. Czynniki ludzkie, indywidualne predyspozycje i zdolność budowania relacji interpersonalnych są fundamentem tych profesji

Kompetencje twarde

- Bezpośrednia obsługa klienta, doradztwo
- Planowanie i koordynacja procesów / wydarzeń
- Języki obce (wymóg powszechny)
- Systemy rezerwacyjne, platformy online, narzędzia biurowe



Kompetencje miękkie

- Analityczne myślenie (rosnące znaczenie do 2031)
- Organizacja pracy własnej i sumienność
- Otwartość na rozwój zawodowy
- Efektywna praca zespołowa (prognozowany wzrost)

Niski lub bardzo niski poziom zagrożenia **automatyzacją**. Silne oparcie na elastyczności, kontakcie z żywą materią i rozwiązywaniu nierutynowych problemów

Kompetencje twarde

- Obsługa zaawansowanych maszyn i systemów cyfrowych
- Znajomość norm i przepisów (HACCP, normy leśne)
- Analiza danych środowiskowych i produkcyjnych
- Projektowanie procesów technologicznych i zarządzanie produkcją



Kompetencje miękkie

- Analityczne myślenie i podejmowanie decyzji w dynamicznym otoczeniu
- Otwartość na rozwój zawodowy i organizacja pracy własnej
- Komunikatywność (praca z klientami międzynarodowymi)
- Interpersonalne zarządzanie zespołami i partnerami zewnętrznymi

Specyficzny paradoks: IS tworzy narzędzia **automatyzacji**, a jej zawody są odporne na jej skutki. Niski/umiarkowany poziom – wyjątek to standaryzowane role techniczne

Kompetencje twarde

- Planowanie i organizacja operacji transportowych i logistycznych
- Optymalizacja procesów logistycznych i koordynacja flot
- Obsługa dokumentacji technicznej i nadzorowanie przebiegu transportu
- Wiedza z zakresu konstrukcji i wyposażenia jednostek pływających (nowe zawody stoczniowe)



Kompetencje miękkie

- Analityczne myślenie (absolutnie fundamentalne)
- Organizacja pracy własnej i samodzielność
- Otwartość na stały rozwój i adaptację
- Kompetencje komunikacyjne (praca interdyscyplinarna)

Specyficzny paradoks: IS tworzy narzędzia **automatyzacji**, a jej zawody są odporne na jej skutki. Niski/umiarkowany poziom – wyjątek to standaryzowane role techniczne

Kompetencje twarde

- Obsługa narzędzi programistycznych i systemów cyfrowych
- Platformy chmurowe (AWS, Azure, Google Cloud)
- Architektury systemów, modele ML/AI, projektowanie UX
- Angielski techniczny (kluczowy w pracy międzynarodowej)



Kompetencje miękkie

- Otwartość na rozwój zawodowy (kluczowa wobec dynamiki rynku)
- Sumienność i analityczne myślenie
- Organizacja pracy własnej
- Efektywna praca zespołowa (wzrost do 2031)

Specyficzny paradoks: IS tworzy narzędzia **automatyzacji**, a jej zawody są odporne na jej skutki. Niski/umiarkowany poziom – wyjątek to standaryzowane role techniczne

Kompetencje twarde

- Badanie i analizowanie substancji chemicznych
- Obsługa specjalistycznej aparatury laboratoryjnej i przemysłowej
- Zarządzanie projektem i danymi badawczymi (zawody inżynierskie)
- Nowoczesne technologie i rozwiązania cyfrowe w chemii



Kompetencje miękkie

- Analityczne myślenie - rozwiązywanie złożonych problemów produkcyjnych
- Organizacja pracy własnej i sumienność
- Otwartość na rozwój zawodowy
- Efektywna praca zespołowa (wzrost w środowiskach transformacji cyfrowej)

Specyficzny paradoks: IS tworzy narzędzia **automatyzacji**, a jej zawody są odporne na jej skutki. Niski/umiarkowany poziom – wyjątek to standaryzowane role techniczne

Kompetencje twarde

- Obsługa maszyn i urządzeń (CNC, roboty przemysłowe, systemy produkcyjne)
- Znajomość nowoczesnych technologii wytwarzania i materiałów
- Projektowanie, optymalizacja i nadzorowanie procesów produkcyjnych
- Znajomość i przestrzeganie norm jakościowych

Badanie: Edukacja formalna i nieformalna w województwie zachodniopomorskim (analiza stanu obecnego w kontekście materialnym i systemowym w tym motywacje i bariery w dokonywaniu wyborów edukacyjnych)



Problematyka badawcza

Jakie są uwarunkowania wyborów edukacyjnych?

Jaki jest poziom wiedzy dotyczący źródeł wsparcia kształcenia zawodowego?

Jakie są postawy wobec poszczególnych form edukacji zawodowej w kontekście zdobywania kompetencji zawodowych?

W jakie relacje w ramach ścieżek pozyskiwania kompetencji zawodowych wchodzi poszczególne formy kształcenia?

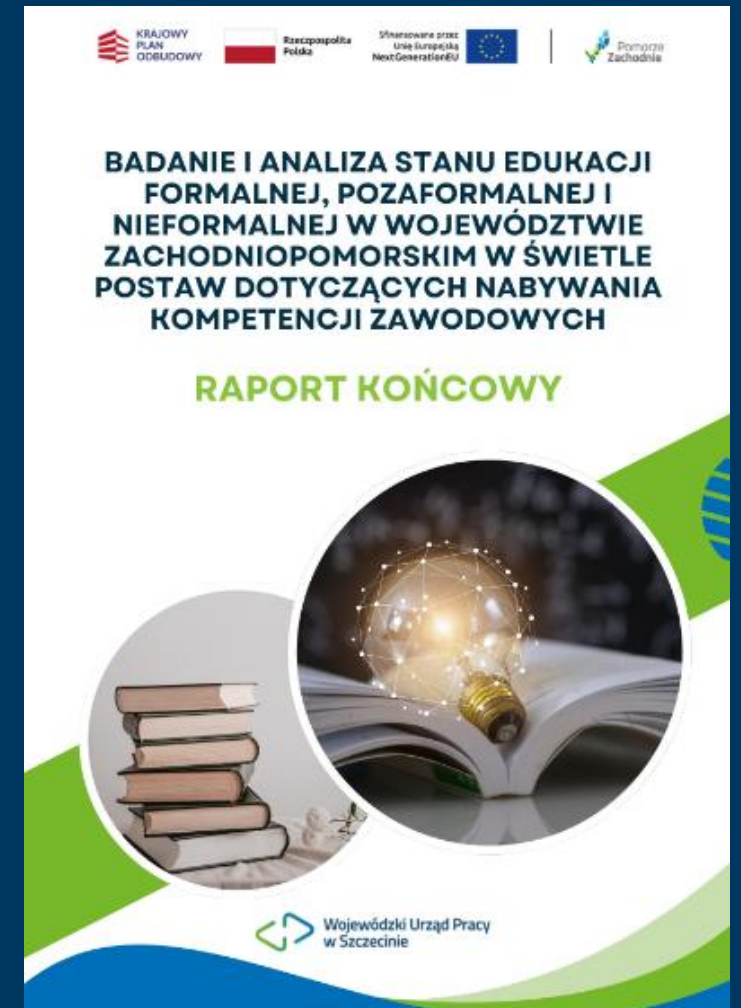
Jakie są uwarunkowania nabywania kompetencji zawodowych w ramach poszczególnych form edukacji zawodowej?

Jak oceniane są poszczególne formy kształcenia w kontekście oczekiwań związanych z odgrywaniem ról zawodowych?

Czy istnieją potrzeby zmian systemowych w zakresie edukacji zawodowej?

Czy istnieją obszary edukacji zawodowej dla których wskazana jest ich formalizacja (instytucjonalizacja)?

Czy istnieją bariery w zakresie kształcenia zawodowego z uwzględnieniem zróżnicowania jego form?



Respondenci badania

Zatrudnieni

w przedsiębiorstwach
(z uwzględnieniem ISWZP)
- bez kadry zarządzającej



Reprezentanci zachodniopomorskich firm szkoleniowych oferujących szkolenia z zakresu kompetencji zawodowych

Reprezentanci przedsiębiorstw,
z uwzględnieniem branż
reprezentujących ISWZP (z wyłączeniem samozatrudnionych)



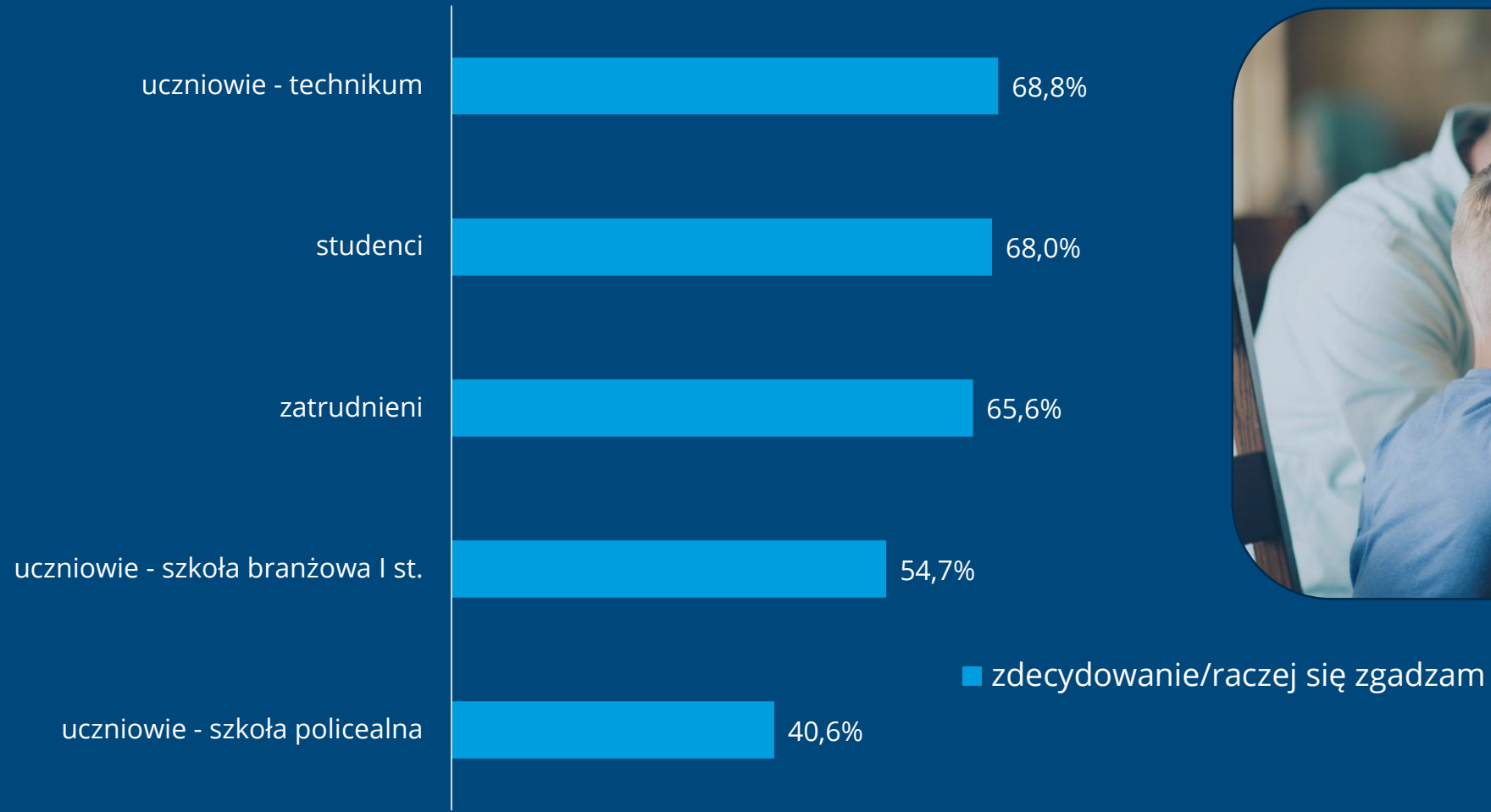
Uczniowie ostatnich klas szkół branżowych I i II stopnia, techników oraz uczniowie szkół oferujących edukację dla dorosłych (licea ogólnokształcące i szkoły policealne)



Studenci ostatniego roku studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, I-stopnia, II-stopnia lub jednolitych studiów magisterskich, z uwzględnieniem kierunków związanych z ISWZP

Wybrane wyniki badania - postawy badanych dotyczące nauki przez całe życie

Kompetencje zdobyte w trakcie nauki szkolnej powinny być stale uzupełniane poprzez uczestnictwo w kursach/szkoleniach/ warsztatach



Wybrane wyniki badania – kryteria wyborów edukacyjnych

Co zdecydowało w największym stopniu o wyborze kierunku kształcenia (zawodu) w którym Pan/i się kształca?



Kryterium perspektywy ułatwionego uczestnictwa w rynku pracy

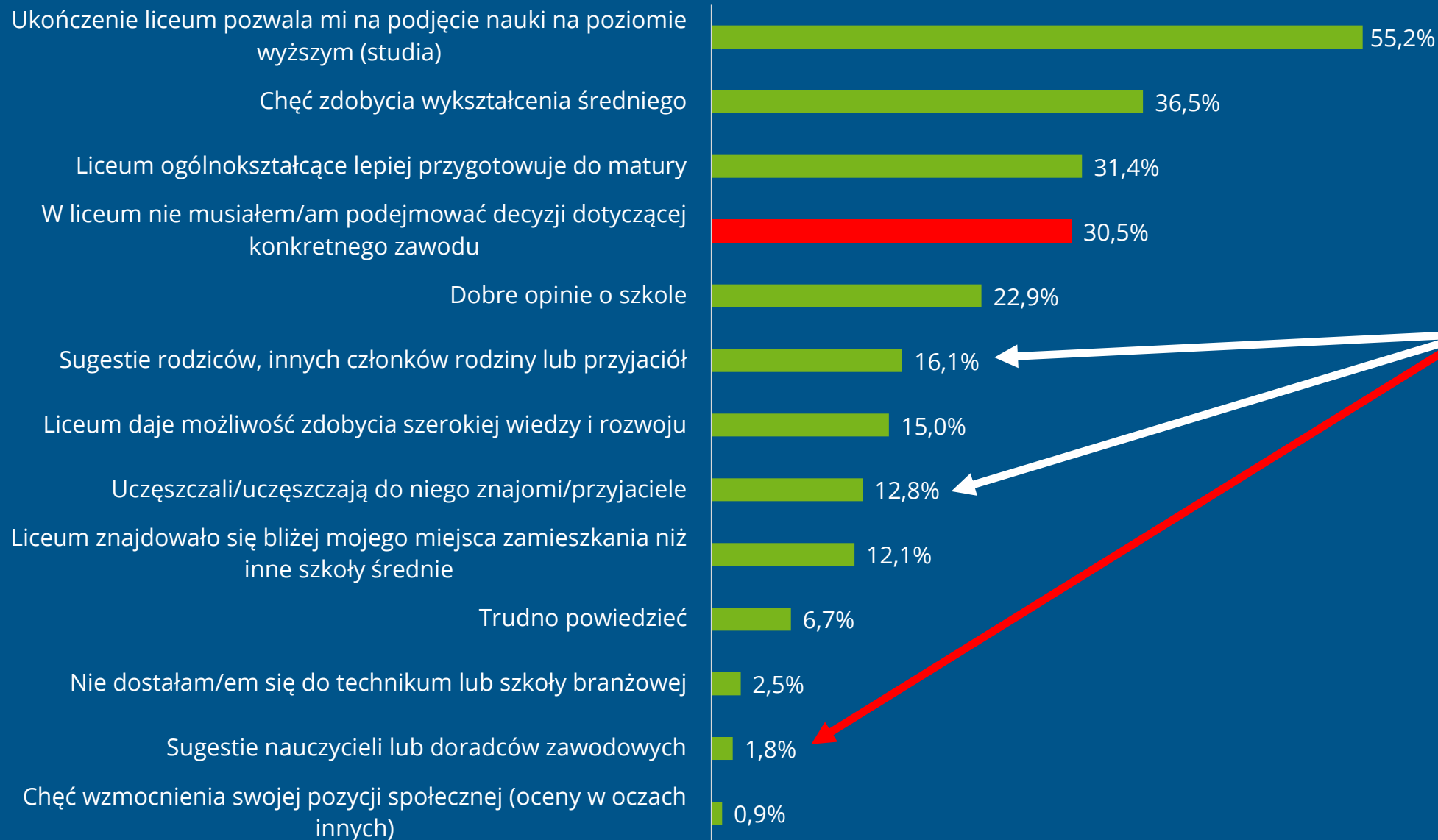
Kryterium opinii (w tym zwłaszcza opinii „znaczących innych”)

Kryterium ekonomiczne

Kryterium samorealizacji

Wybrane wyniki badania – kryteria wyborów edukacyjnych

Motywacje związane z **wybozem liceum** jako kolejnego etapu edukacji



Kryterium opinii (w tym zwłaszcza opinii „znaczących innych”)

Wybrane wyniki badania - kontynuowanie nauki na poziomie wyższym

Uczniowie techników

TAK = 50,8% / NIE = 18,8%

Uczniowie szkół branżowych II st.

TAK = 5,6% / NIE = 83,3%

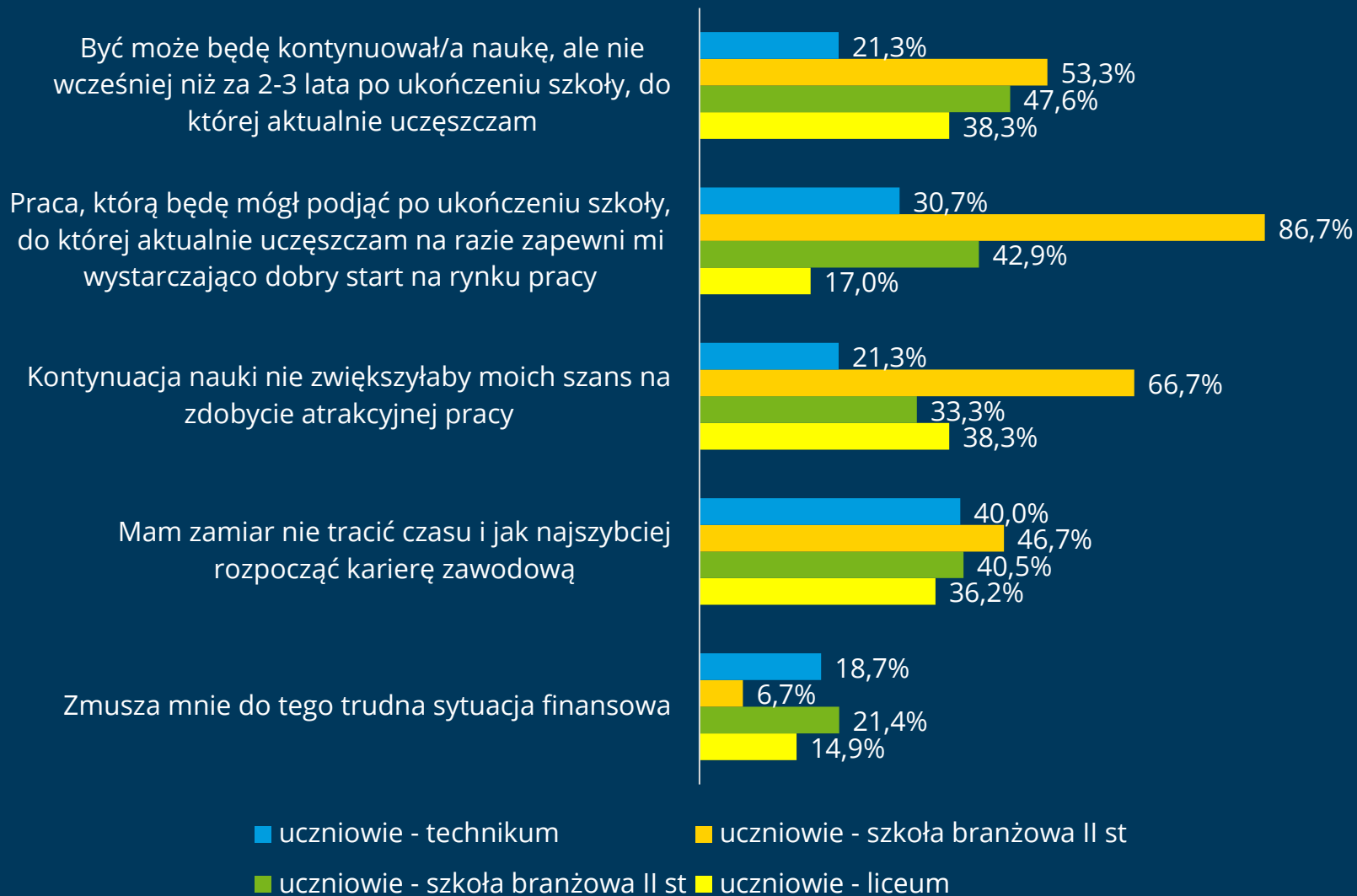
Uczniowie szkół branżowych I st.

TAK = 42,7% / NIE = 28%

Uczniowie liceów
ogólnokształcących

TAK = 71,7% / NIE = 10,5%

Wskazywane powody braku planów kontynuacji nauki na poziomie wyższym



**Badanie: Stan oraz perspektywy i bariery rozwojowe
doradztwa zawodowego, realizowanego w placówkach
edukacyjnych/PSZ/szkołach wyższych województwa
zachodniopomorskiego**



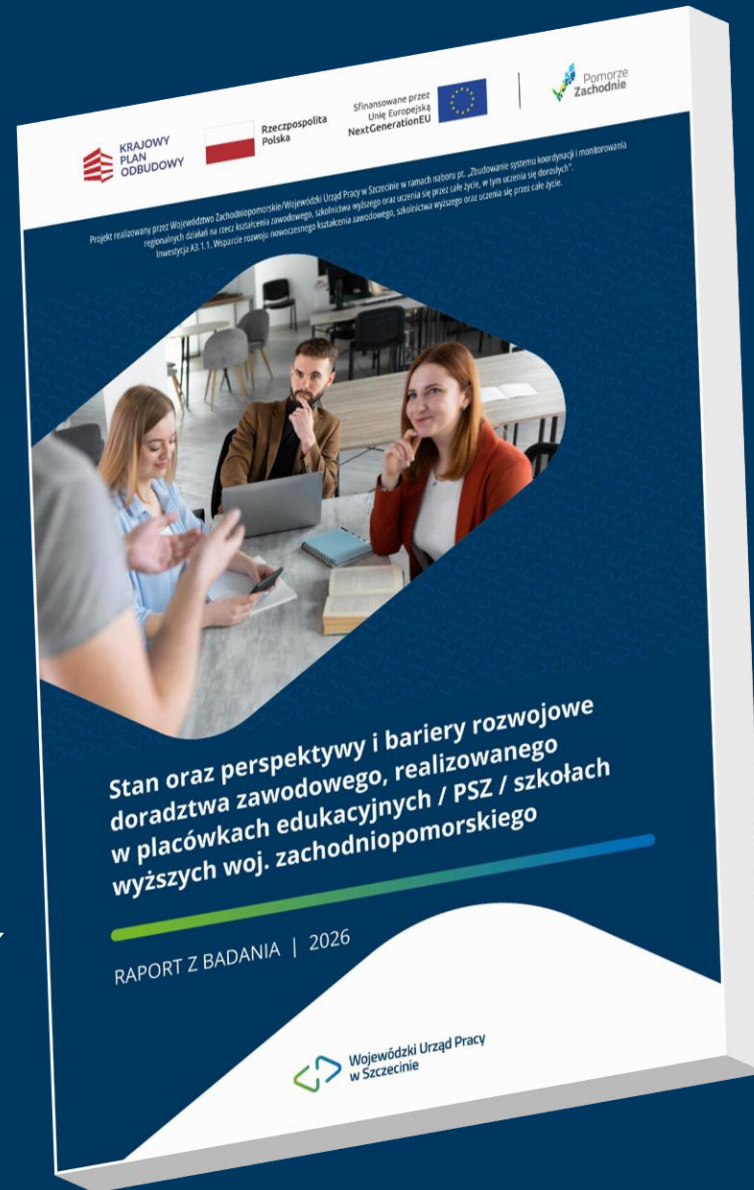
Metodyka i uczestnicy badania

IDI

Desk research

Panele eksperckie

CAWI



Osoby realizujące zadania doradztwa zawodowego (szkoły ponadpodstawowe, PSZ: PUP, CPZ; uczelnie wyższe, hufce pracy)

Zarządzający instytucjami realizującymi doradztwo zawodowe

Odbiorcy usług doradczych (uczniowie szkół ponadpodstawowych, studenci, osoby bezrobotne)

Eksperti (doradcy zawodowi, eksperci ds. rynku pracy oraz ds. szkolnictwa zawodowego)

Wybrane aspekty podmiotowe i przedmiotowe badania



Osoby realizujące zadania doradztwa zawodowego

- Sposoby realizacji celów
- Percepcja roli zawodowej
- Bariery w realizacji celów
- Potrzeby i plany w zakresie zwiększania kapitału kompetencyjnego
- Przewidywania dotyczące przyszłości doradztwa zawodowego



Odbiorcy usług doradczych

- Źródła i formy uzyskanego i oczekiwanego wsparcia
- Rola doradztwa w podejmowaniu decyzji edukacyjnych
- Ocena uzyskanego wsparcia
- Oczekiwania w zakresie doradztwa



Osoby zarządzające instytucjami realizującymi doradztwo zawodowe

- Bariery związane w zakresie realizacji celów doradztwa
- Potrzeby w zakresie wsparcia
- Wyzwania kadrowe
- Przewidywania dotyczące przyszłości doradztwa zawodowego
- Postulowane zmiany

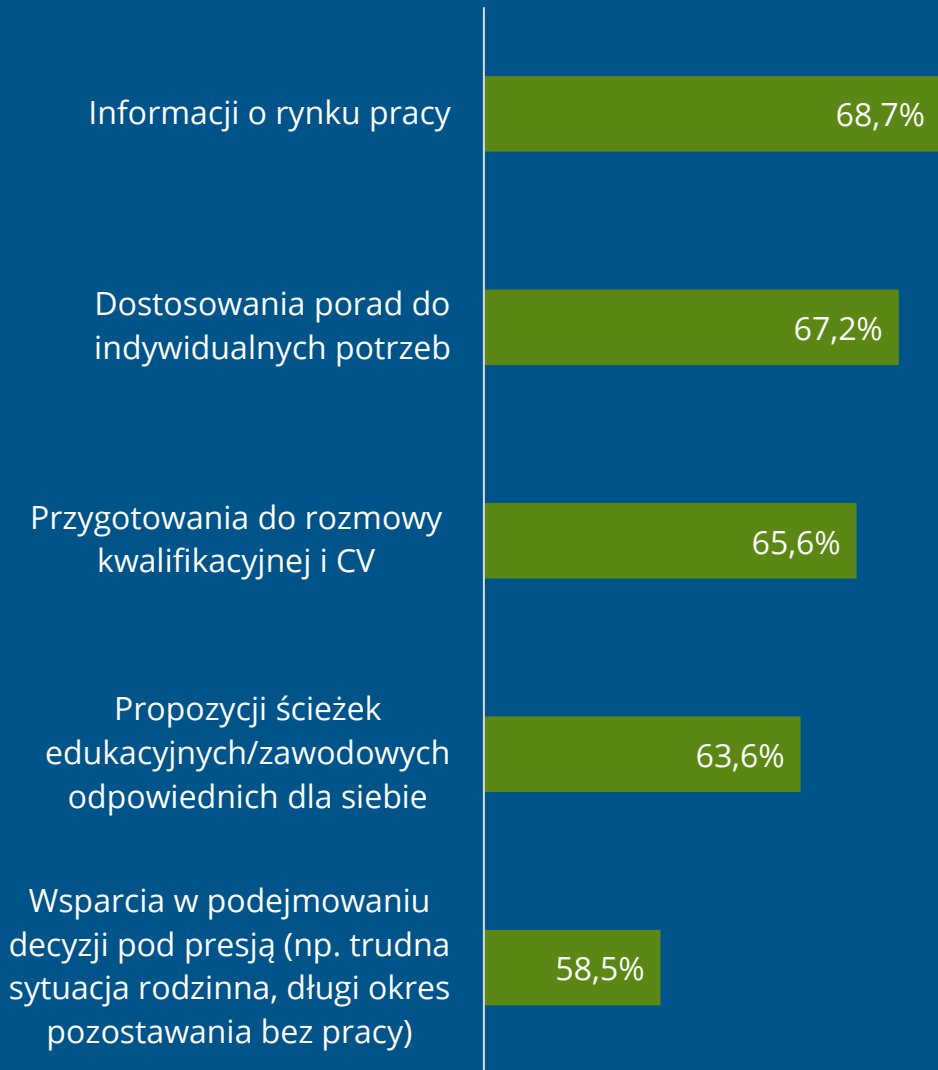


Eksperci

- Specyfika roli doradcy oraz stosowane metody i narzędzia
- Bariery i potrzeby związane z realizacją celów doradczych
- Współpraca z otoczeniem instytucjonalnym i gospodarczym
- Potrzeby w zakresie wsparcia i wprowadzenia rozwiązań systemowych

Oczekiwania beneficjentów doradztwa zawodowego

Studenci oczekują...



„Praca za granicą budzi dużo pytań”

„Przydałaby się lepsza orientacja w rynku pracy”

„Samopoznanie to podstawa”

„Więcej konkretów o tym, co się faktycznie robi w pracy”

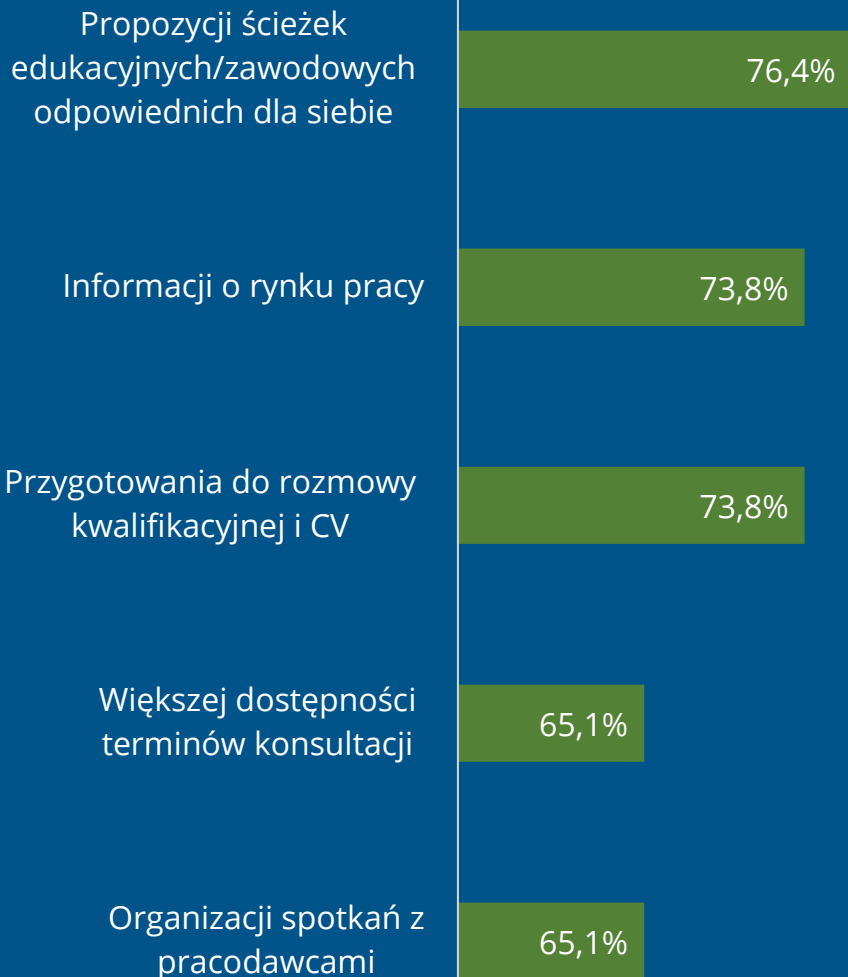


„List motywacyjny nadal sprawia trudność”

Najczęściej korzystaliśmy z indywidualnych spotkań z doradcą, warsztatów grupowych/szkoleń, testów predyspozycji zawodowych oraz zapoznawaliśmy się z materiałami informacyjnymi (np. wzory dokumentów, oferty pracy)

Oczekiwania beneficjentów doradztwa zawodowego

Uczniowie oczekują...



„Jak i gdzie szukać pracy?”

„Analiza realnych oczekiwań u pracodawców”

„Głębsze poznanie siebie”

„Rzetelne informacje o pracodawcach”

„Jak napisać list motywacyjny i CV?”

Najczęściej korzystaliśmy z indywidualnych spotkań z doradcą, warsztatów grupowych/szkoleń oraz zapoznawaliśmy się z materiałami informacyjnymi (np. wzory dokumentów, oferty pracy)

„Jak przebrnąć pierwszą rozmowę o pracę?”



Oczekiwania beneficjentów doradztwa zawodowego

Osoby bezrobotne oczekują...



„Rozeznanie na obecnym rynku pracy w danym mieście”

„Doradztwo dla osób powracających z emigracji”

„Doradztwo dla osób po wypaleniu zawodowym”

„Jak napisać list motywacyjny?”



„Jak przygotować profesjonalny profil na LinkedIn?”

„Jak rozwijać kompetencje cyfrowe?”

Najczęściej korzystaliśmy z indywidualnych spotkań z doradcą, warsztatów grupowych/szkoleń, zapoznawaliśmy się z materiałami informacyjnymi (np. wzory dokumentów, oferty pracy) oraz konsultowaliśmy oferty pracy lub staży

$$x^2 + y^2 = r^2$$

$$(x-h)^2 + (y-k)^2 = r^2$$

$$x^2$$

$$Fy + F = 0$$

$$\frac{d_1}{d_1 + d_2}$$
$$\frac{N}{2(n-1)}$$

f_{med}

$$\frac{\sqrt{D^2 + E^2 - 4F}}{2}$$

$$T = 2\pi \sqrt{\frac{1}{g}}$$

$$f = \frac{1}{2\pi} \sqrt{\frac{g}{l}}$$

Badanie: Nauczyciele zawodu na zachodniopomorskim rynku pracy - stan, perspektywy, problemy

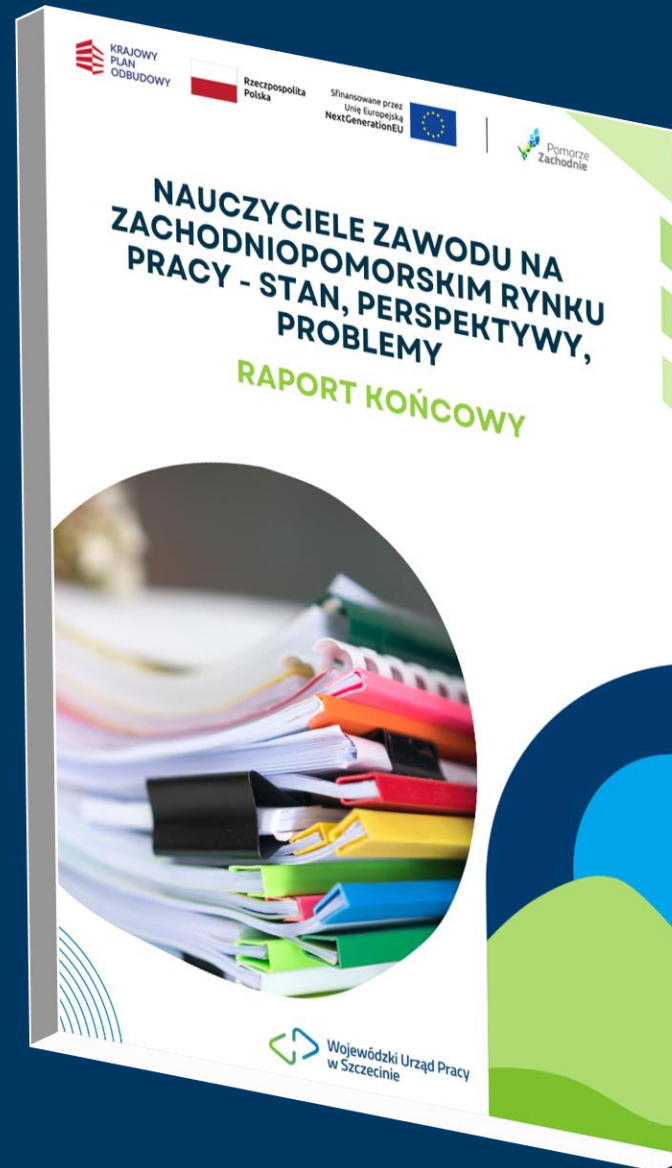
Metodyka i uczestnicy badania

IDI

Desk research

CAWI

CATI



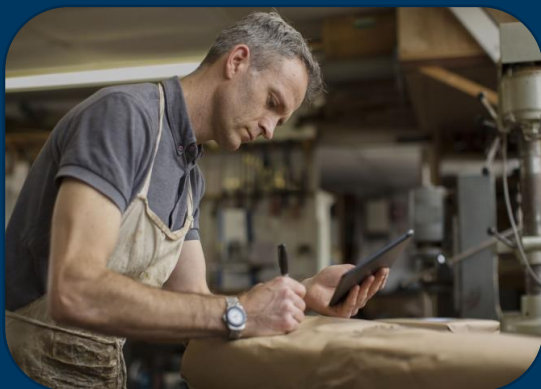
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu

Nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych

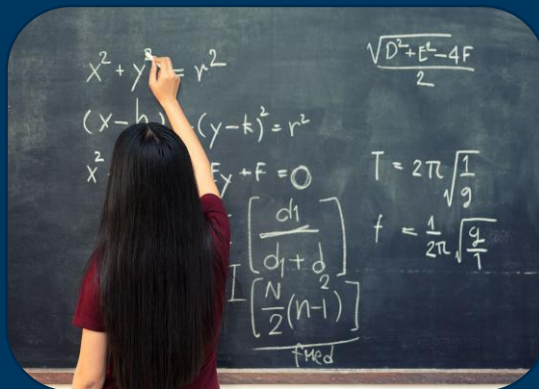
Dyrektorzy szkół
(szkoły branżowe, technika, szkoły policealne)

Przedstawiciele instytucji zarządzających, sprawujących nadzór i wspierających placówki szkolne
(Kuratorium Oświaty w Szczecinie, jednostki samorządowe, Cechy Rzemiosł, placówki doskonalenia nauczycieli)

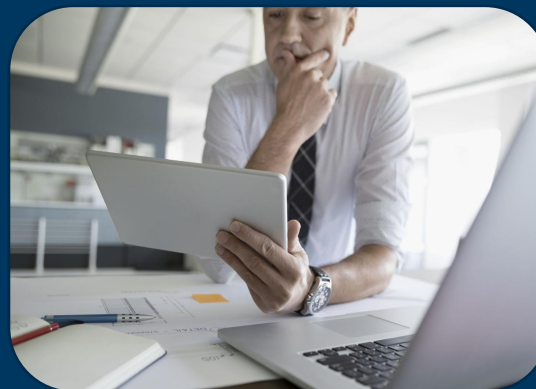
Wybrane aspekty podmiotowe i przedmiotowe badania



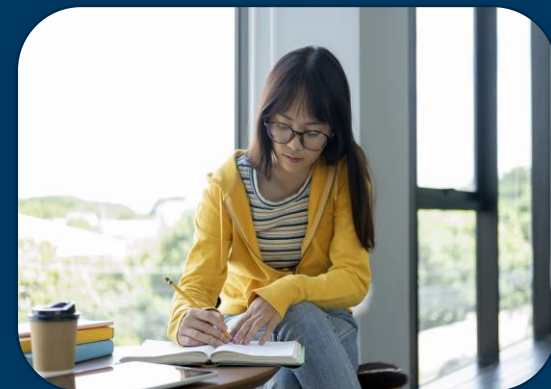
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu



Nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych



Dyrektorzy szkół



Przedstawiciele instytucji

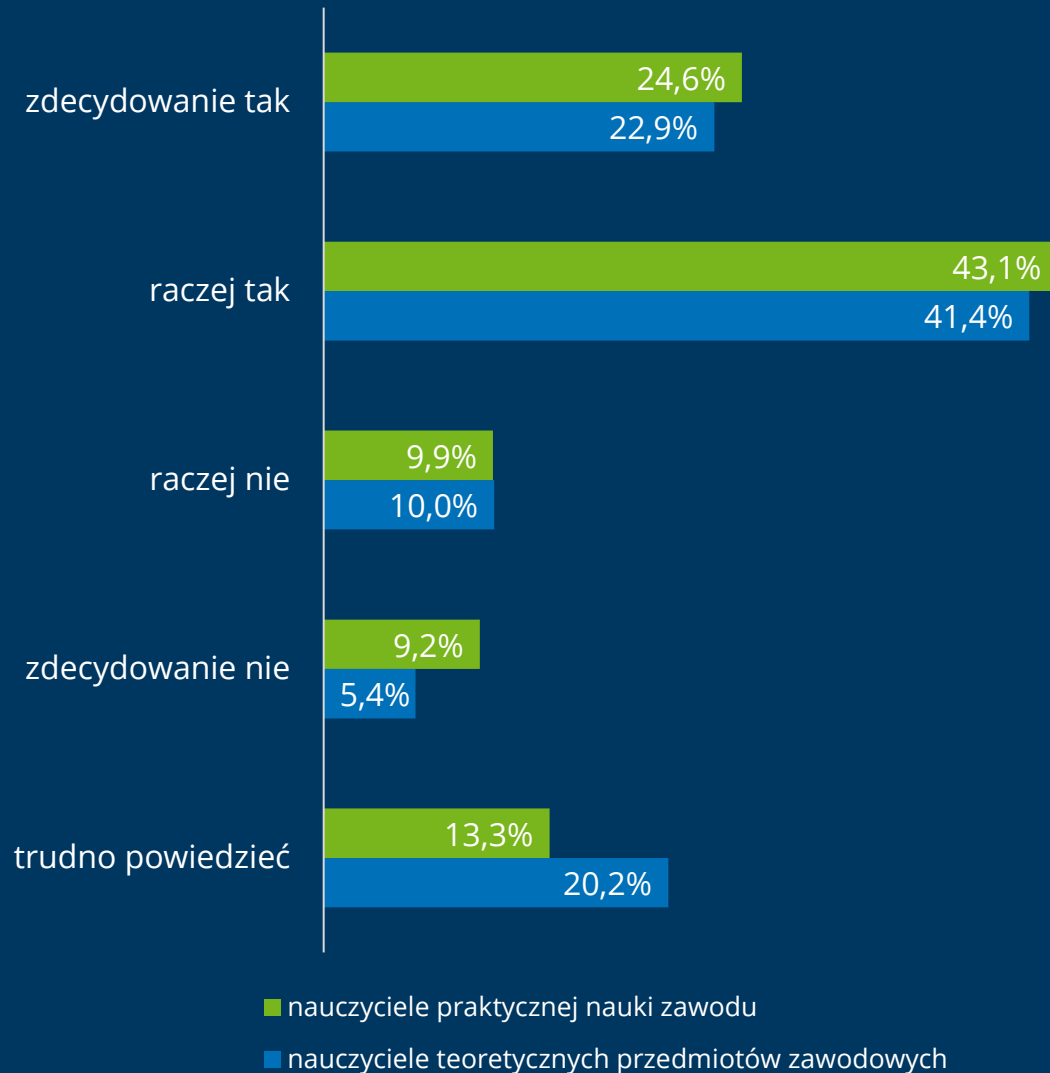
- Plany zawodowe
- Aktywność zawodowa
- Ocena swojej pozycji na rynku pracy
- Bariery i wyzwania zawodowe
- Percepcja odgrywanej roli zawodowej w kontekście kosztów i korzyści
- Czynniki zniechęcające i zachęcające do pracy nauczyciela zawodu
- Plany w zakresie pozyskiwania kompetencji zawodowych
- Oczekiwania dotyczące wsparcia instytucjonalnego

- Ocena sytuacji, przewidywania, potrzeby i postawy zatrudnieniowe dotyczące nauczycieli zawodu
- Diagnoza deficytów w zakresie edukacji zawodowej
- Sposoby udzielania wsparcia w rozwoju zawodowym nauczycieli zawodu

- Diagnoza deficytów w zakresie edukacji zawodowej
- Współpraca międzyinstytucjonalna
- Problemy i sposoby ich rozwiązywania w kontekście realizacji celów szkolnictwa zawodowego

Wybrane wyniki badania – plany zawodowe nauczycieli zawodu

Za 3 lata będę pracował/a jako nauczyciel nauki zawodu...

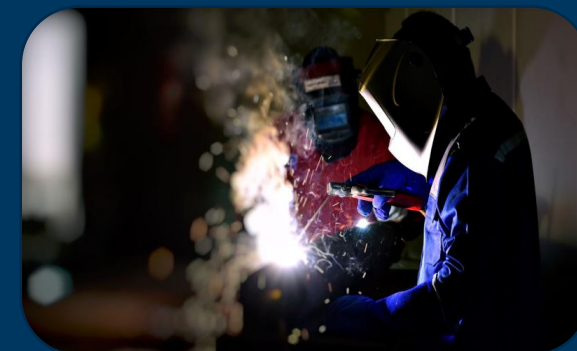
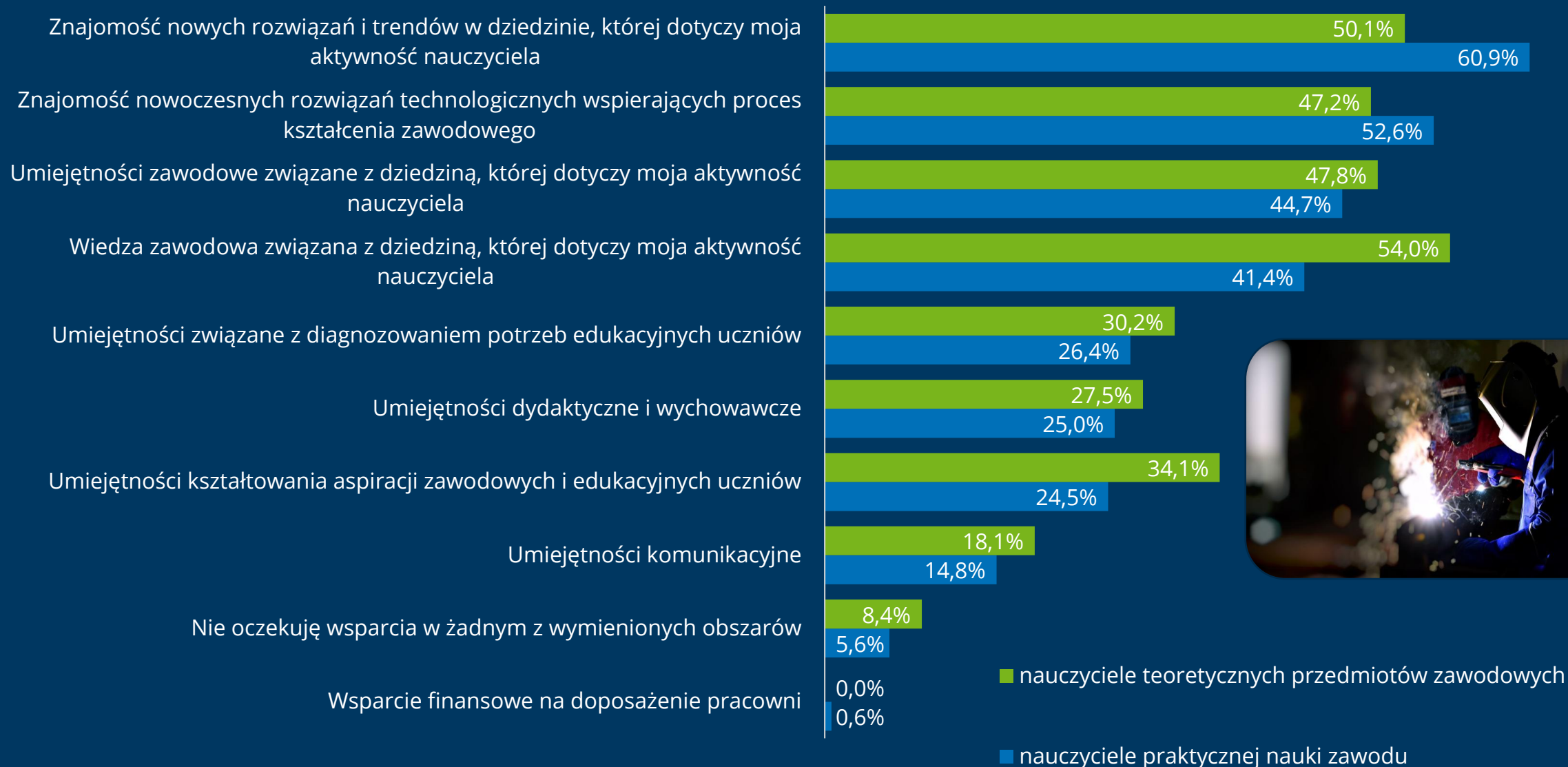


Które z niżej wymienionych działań podejmowaliście Państwo w okresie ostatnich 24 miesięcy w celu zaspokojenia potrzeb związanych z zatrudnianiem nauczycieli zawodu?



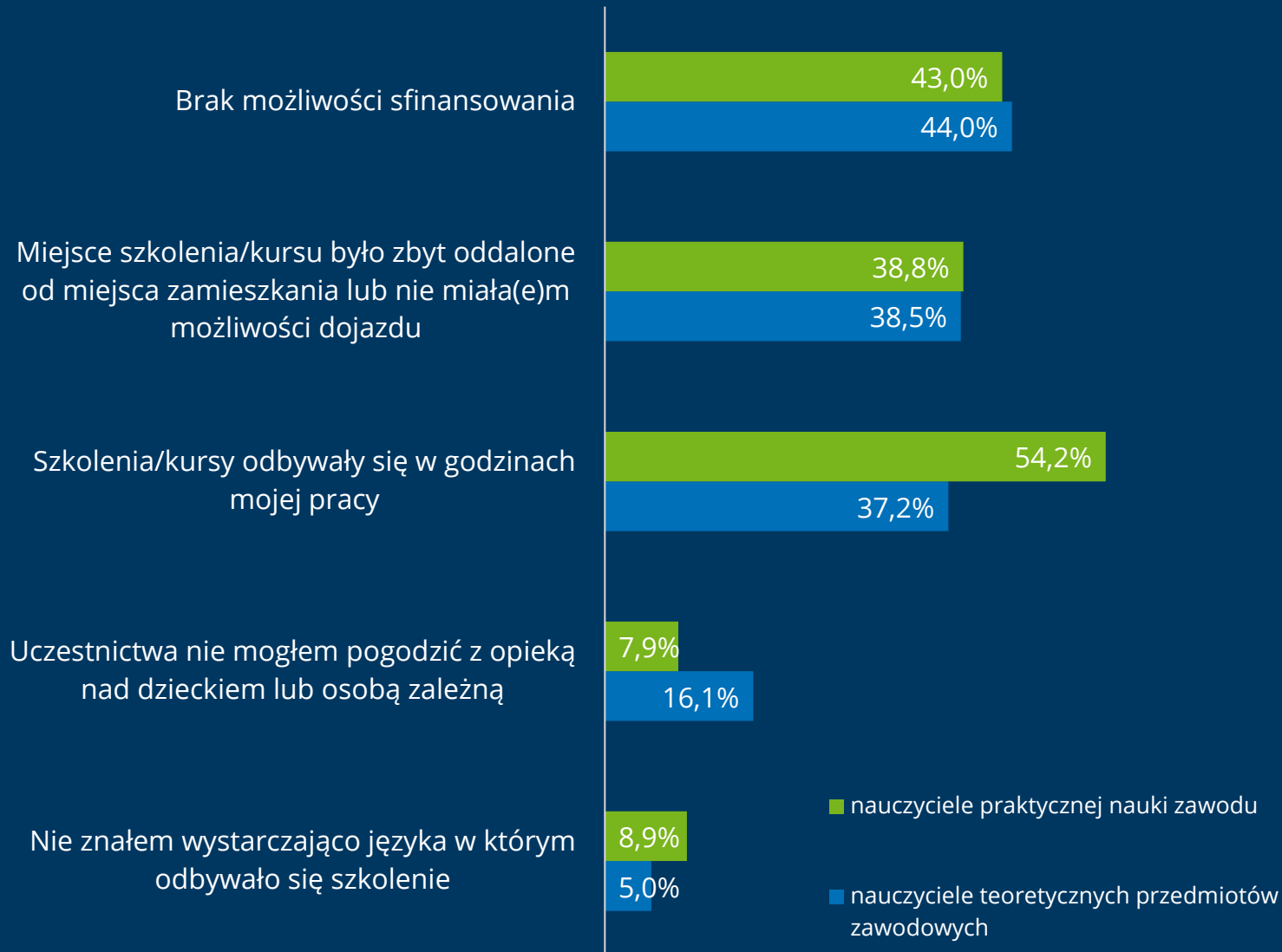
Wybrane wyniki badania – oczekiwania nauczycieli zawodu w kontekście rozwoju kompetencyjnego

W jakich obszarach wiedzy lub umiejętności zawodowych oczekuje Pan/i wsparcia?

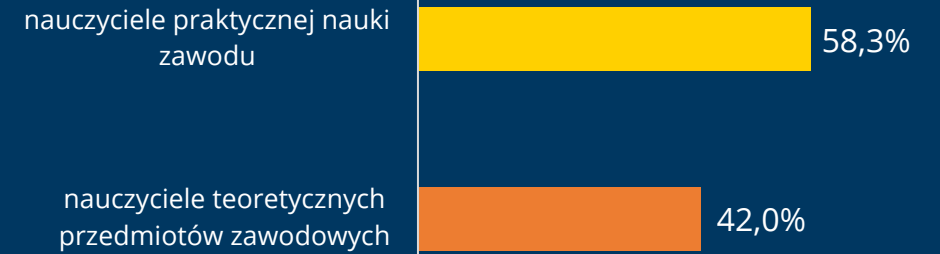


Wybrane wyniki badania – bariery na jakie napotykają nauczyciele zawodu w kontekście rozwoju kompetencyjnego

Z jakiego powodu nie udało się Panu/i wziąć udziału w kursie/szkoleniu/warsztatach?

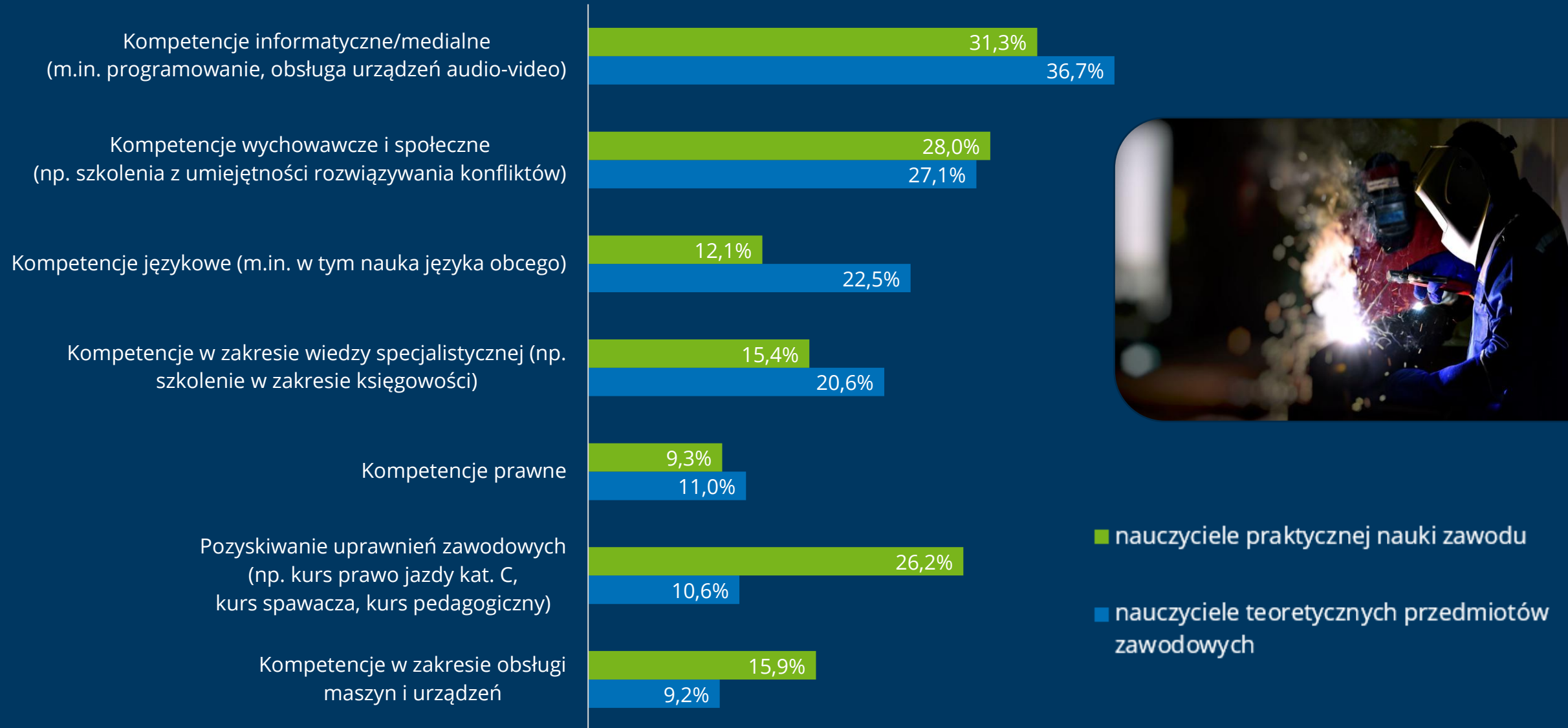


W okresie ostatnich 3 lat zamierzałem uczestniczyć w szkoleniu, ale ostatecznie nie udało się zrealizować planów.



Wybrane wyniki badania – nauczyciele zawodu – niezrealizowane plany szkoleniowe

Obszary szkoleniowe w których nie udało się uczestniczyć w okresie ostatnich 3 lat.



Wybrane wnioski z badań

W obszarze **kompetencji twardych** coraz większe znaczenie mają:

- obsługa nowoczesnych maszyn i systemów cyfrowych,
- analiza danych,
- znajomość norm i procedur jakościowych,
- projektowanie i optymalizacja procesów,
- świadomość cyberzagrożeń,
- znajomość technologii chmurowych,
- znajomość AI, a także umiejętności w zakresie wdrażania automatyzacji, robotyzacji.

W obszarze **kompetencji miękkich** największe znaczenie mają:

- komunikatywność,
- analityczne myślenie,
- organizacja pracy własnej,
- sumienność,
- otwartość na rozwój zawodowy,
- praca zespołowa,
- odporność na stres
- zdolność podejmowania decyzji.

[Ich znaczenie rośnie szczególnie tam, gdzie praca wymaga kontaktu z klientem, współpracy interdyscyplinarnej, zarządzania procesami lub rozwiązywania niestandardowych problemów.]

W zakresie **kwalfikacji**:

- traci na znaczeniu formalne wykształcenie kierunkowe (poza zawodami inżynierskimi),
- rośnie znaczenie doświadczenia praktycznego także zdobytego poza branżą oraz certyfikatów, kursów specjalistycznych i uprawnień.

Edukacja formalna stanowi jedynie teoretyczny fundament, który bez stałego uzupełniania praktyką i specjalistycznymi szkoleniami szybko staje się niewystarczający.

Realna aktywność i motywacja

pracowników uczestniczących w szkoleniach jest często oceniana jako niska, a uczestnictwo nie jest związane z chęcią rozwoju, ale wymuszone jest przez wymogi prawne oraz odgórne polecenia pracodawcy.

Zmienia się postrzeganie doradców zawodowych, którzy zaczynają być coraz częściej postrzegani jako specjaliści udzielający wartościowego wsparcia urealnijającego aspiracje i plany zawodowe.

„Dziś doradztwo zawodowe nie jest już techniczną usługą, lecz integralną częścią procesu wychowawczego. Uwzględnia wartości, kompetencje miękkie, aspiracje oraz ideę uczenia się przez całe życie. To nie tylko pomoc w wyborze szkoły czy zawodu, ale wsparcie w budowaniu tożsamości i sprawczości w świecie pełnym zmian”.

Dziękuję za uwagę