

Dokument ukierunkowujący beneficjentów Działania 01.05 Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021–2027 (FERS) w zakresie prawidłowego rozumienia kompetencji na rzecz zielonej transformacji

Wprowadzenie

Uczelnia, pełniąc rolę nie tylko akademii czy ośrodka badawczego, ale także ważnego aktora społecznego i gospodarczego, jest naturalnym liderem procesu zazieleniania zarówno swoich struktur i procesów, jak i otoczenia, na które oddziałuje.

Zielona transformacja, w przypadku uczelni, może dotyczyć między innymi takich obszarów, jak:

- tworzenie programów i kształcenie, których celem jest wykwalifikowanie kadr dla zielonej gospodarki, w tym zadbanie o właściwe kompetencje i kwalifikacje kadry dydaktycznej oraz doktorantek i doktorantów,
- prowadzenie badań naukowych wspierających zieloną transformację,
- aktywność społeczno-gospodarcza uczelni, wspierająca zrównoważony rozwój, gospodarkę obiegu zamkniętego oraz działania na rzecz ochrony klimatu i środowiska, jak również zaangażowanie w budowanie świadomości klimatycznej jej otoczenia w ramach trzeciej misji uczelni, w tym w ramach włączenia w proces *lifelong learning*,
- zarządzanie szkołą wyższą w zakresie procesów głównych i wspierających, prowadzące do zmniejszenia śladu węglowego uczelni jako podmiotu,
- strategiczne, w tym międzynarodowe na rzecz zielonej transformacji.

Proces zazieleniania wymaga wszechstronnych i interdyscyplinarnych kompetencji pracowników - zarówno kadry dydaktycznej, kierowniczej, jak i administracyjnej oraz doktorantek i doktorantów. Zielone kompetencje nie są bowiem jedynie zestawem technicznych umiejętności związanych z ochroną środowiska. To raczej kompleksowy zbiór wiedzy, umiejętności i postaw, który integruje podejście technologiczne, myślenie systemowe, świadomość proklimatyczną, zdolność do współpracy międzysektorowej oraz umiejętność wdrażania innowacyjnych rozwiązań w każdym obszarze funkcjonowania uczelni. Zielona transformacja uczelni wymaga zatem skutecznego i odpowiedzialnego zarządzania proklimatyczną zmianą. Wyzwaniem jest potrzeba uwzględnienia w tym procesie profilu uczelni, jej specyfiki i zróżnicowania tak całej struktury, jak i poszczególnych jednostek.

Aby przejść zmiany proklimatyczne i skutecznie je wdrożyć, niezbędne jest podejście, w którym uczelnie stają się organizacjami uczącymi się – otwartymi na zmiany, elastycznymi i zdolnymi do adaptacji. Oznacza to potrzebę stałego rozwoju pracowników w zakresie zielonych kompetencji, zarówno poprzez edukację formalną, jak i nieformalną oraz uczenie się w miejscu pracy. Proces uczenia się organizacji w różnych jej wymiarach może oznaczać potrzebę pozyskiwania lub uzupełniania specjalistycznej wiedzy o technologiach środowiskowych, energii odnawialnej czy gospodarce obiegu zamkniętego, ale również rozwijania umiejętności miękkich, takich jak krytyczne myślenie, współpraca, odpowiedzialność społeczna - jednak zawsze zakotwiczonych w procesach zazieleniania.

Holistyczne podejście do zielonej transformacji uczelni zakłada również, że rozwój zielonych kompetencji nie dotyczy tylko wybranych jednostek czy działów, ale ogółu pracowników, niezależnie od pełnionej funkcji i procesów.

Rola uczelni wykracza poza jej wewnętrzne struktury. Poprzez badania, kształcenie i współpracę z otoczeniem społeczno-gospodarczym uczelnia kształtuje kadry dla rynku pracy, postawy obywatelskie i liderów zmian, dlatego zielone kompetencje są nie tylko narzędziem zmiany wewnętrznej, ale również katalizatorem odpowiedzialnego oddziaływania na środowisko lokalne, gospodarkę i społeczeństwo.

Czym jest zielona transformacja?¹

Pojęcie zielonej transformacji ukształtowało się jako odpowiedź na globalne wyzwania środowiskowe, społeczne i gospodarcze. Oznacza ono kompleksowy proces przechodzenia od gospodarki opartej na paliwach kopalnych i eksploatacji środowiska do gospodarki niskoemisyjnej, zasobooszczędnej i zrównoważonej. Jego korzenie sięgają ruchów proklimatycznych XX wieku, ale termin zyskał na znaczeniu wraz z globalnymi porozumieniami klimatycznymi i strategiami, takimi jak Europejski Zielony Ład.

Geneza zielonej transformacji sięga początków dyskusji na temat zrównoważonego rozwoju, które zintensyfikowały się po publikacji raportu *Nasza wspólna przyszłość* przez Światową Komisję ds. Środowiska i Rozwoju w 1987 roku. Termin „zielona transformacja” zaczął być stosowany w celu opisanego przejścia od tradycyjnych, często eksploatacyjnych modeli gospodarczych do modeli bardziej zrównoważonych. Z biegiem lat zielona transformacja zaczęła obejmować szersze spektrum działań, od zmian w polityce energetycznej po innowacje w zakresie technologii środowiskowych i zrównoważonego zarządzania zasobami.

Pojęcie zielonej transformacji zyskało kluczowe znaczenie w związku z ogłoszeniem Europejskiego Zielonego Ładu (European Green Deal, EGD), zakładającego osiągnięcie neutralności klimatycznej Unii Europejskiej do roku 2050.

Zielona transformacja w ramach EGD zakłada:

- Efektywne wykorzystanie zasobów i gospodarkę obiegu zamkniętego (działania zmierzające do minimalizacji odpadów i maksymalizacji recyklingu są kluczowe dla przekształcenia gospodarki w bardziej zrównoważoną).
- Zrównoważone zarządzanie zasobami mineralnymi (ważne jest skuteczne zarządzanie zasobami mineralnymi oraz promowanie modelu gospodarki cyrkularnej, który przekształca odpady w wartościowe zasoby).
- Zielone finanse (fundamentalne znaczenie ma mobilizacja inwestycji zarówno publicznych, jak i prywatnych w zrównoważone projekty, co obejmuje rozwój nowych instrumentów finansowych oraz ram regulacyjnych wspierających zielone inwestycje).

¹ Opracowano na podstawie:

Scoones, I., Newell, P., & Leach, M. (2015). *The politics of green transformations*. Routledge.
Jackson, T. (2016). *A new philosophical approach to social transformation for a "green economy"*.
Gontarek, J. (2024). *Zielone kompetencje. Ekspertyza poświęcona zielonym kompetencjom pod kątem aktualizacji istniejących sektorowych ram kwalifikacji oraz opracowania nowych*. Instytut Badań Edukacyjnych.

- Energia odnawialna i redukcja emisji (kluczowe jest znaczące zwiększenie udziału energii odnawialnej w miksie energetycznym oraz redukcja emisji gazów cieplarnianych w każdym sektorze gospodarki).
- Modernizacja infrastruktury i innowacje (konieczny rozwój nowych technologii w sektorze energetycznym, transporcie i w budownictwie, które pomogą w realizacji celów EDG).
- Zrównoważone rolnictwo i ochrona bioróżnorodności (ochrona bioróżnorodności i wprowadzenie zrównoważonych praktyk rolniczych są kluczowe dla zachowania ekosystemów i naturalnych siedlisk).
- Sprawiedliwość społeczna i włączenie (EGD musi zapewnić, że transformacja nie pozostawi nikogo w tyle, promując sprawiedliwe przejście i równy dostęp do zasobów i technologii).
- Współpraca międzynarodowa i geopolityka (EGD powinien uwzględniać współpracę międzynarodową, zarówno w kontekście handlu, jak i współpracy w dziedzinie ochrony klimatu i środowiska).

Zielona gospodarka w konwencjonalnym ujęciu to sposób funkcjonowania całej gospodarki, który:

- minimalizuje negatywny wpływ działalności człowieka na środowisko,
- zakłada efektywne wykorzystanie zasobów naturalnych (woda, surowce, energia),
- tworzy miejsca pracy w sektorach przyjaznych środowisku (np. odnawialne źródła energii, cyrkularna gospodarka odpadami, niskoemisyjne budownictwo),
- wspiera zrównoważony rozwój, czyli równowagę między rozwojem gospodarczym, społecznym i ochroną środowiska.

Mówiąc prościej: zielona gospodarka to taka, która „zarabia”, ale z uwzględnieniem środowiska jako istotnego czynnika produkcji.

Warto zwrócić uwagę, że to konwencjonalne podejście, zakładające zielony wzrost gospodarczy (*green growth*) spotyka się z krytyką.

W opozycji do głosu dochodzi nurt *degrowth* zgodnie, z którym następuje przejście z gospodarki nastawionej na wzrost mierzony przez PKB na logikę zaspokajania potrzeb w granicach planetarnych. Kluczowe w tym procesie jest – głównie w krajach Globalnej Północy – ograniczenie zapotrzebowania na energię, świadome ograniczanie produkcji i konsumpcji, szczególnie w sektorach wysokoemisyjnych i napędzanych potrzebami kreowanymi sztucznie².

Zielona transformacja to proces przejścia w stronę niskoemisyjnej gospodarki, operacjonalizacja procesu dążenia do neutralności klimatycznej, obejmująca także transformację energetyczną i społeczną. Na poziomie danej instytucji zielona transformacja może dotyczyć m.in. wprowadzania zmian na poziomie celów, działań, wewnętrznych regulaminów, procesów, ale też wartości czy komunikacji z interesariuszami.

Definicja przyjęta dla zielonych umiejętności w Programie FUNDUSZE EUROPEJSKIE DLA ROZWOJU SPOŁECZNEGO 2021–2027

Przyjęta definicja wypracowana w ramach Grupy roboczej do spraw umiejętności na rzecz efektywnego wdrażania zielonej transformacji w programie Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021–2027 (FERS) z założenia ma szeroki charakter, ze względu na zakres Programu FERS i proces ugruntowywania

² Hickel, J. (2021). Mniej znaczy lepiej: O tym, jak odejście od wzrostu gospodarczego ocali świat (tłum. J. P. Listwan). Wydawnictwo Karakter.

się ram teoretycznych dla zielonych umiejętności. Ich operacjonalizacja ze względu na obszar interwencji, nabór czy region, którego interwencja dotyczy, może się różnić. Jednak niezbędne jest to, aby definicję odczytywać całościowo, bez fragmentarycznego rozumienia.

ZIELONE UMIEJĘTNOŚCI W PROGRAMIE FUNDUSZE EUROPEJSKIE DLA ROZWOJU SPOŁECZNEGO 2021–2027

Definicja

Ilekoć w programie FERS jest mowa o „umiejętnościach (kompetencjach) na rzecz zielonej transformacji” należy rozumieć, że są to wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne, ale także wartości potrzebne do życia, pracy i działania w zasobooszczędnej i zrównoważonej gospodarce i społeczeństwie. Umiejętności na rzecz zielonej transformacji (inaczej zielone umiejętności) to zarówno: – umiejętności zawodowe, w tym techniczne - wymagane do przyjęcia lub wdrożenia standardów, procesów, usług, produktów i technologii w celu ochrony środowiska i jego ekosystemów, różnorodności biologicznej oraz do zmniejszenia zużycia energii i zasobów; mogą być one specyficzne dla danego zawodu, branży lub regionu, mogą mieć także charakter międzysektorowy; jak i – umiejętności przekrojowe, powiązane ze zrównoważonym myśleniem i działaniem, wspierającym realizację celów zrównoważonego rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych (<https://www.un.org.pl/>), istotne z punktu widzenia pracy (niezależnie od sektora gospodarki czy zawodu) i życia społecznego, zgodnie z Europejską ramą kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju (<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128040>). Celem rozwoju systemu nabywania kompetencji i kwalifikacji w Polsce w zakresie zielonych umiejętności w programie FERS jest dostosowanie społeczno-gospodarcze wynikające z wyzwań związanych z zieloną transformacją.

Zielone umiejętności w programie FERS mogą dotyczyć wyzwań z obszarów:

- opieka nad dziećmi do lat 3;*
- równość kobiet i mężczyzn;*
- wsparcie osób z niepełnosprawnościami i ich rodzin;*
- zdrowie i opieka zdrowotna;*
- szkolnictwo wyższe i nauka;*
- edukacja i uczenie się przez całe życie;*
- adaptacyjność przedsiębiorstw;*
- włączenie społeczne, w tym ekonomia społeczna;*
- rynek pracy, w tym integracja obywateli państw trzecich;*
- dostępność;*
- innowacje społeczne.*

W programie FERS rozwijanie zielonych umiejętności (kompetencji) odbywa się zarówno w ramach edukacji pozaformalnej, poprzez nabywanie kwalifikacji lub podnoszenie kompetencji kadr (rozumianych jako pracownicy lub współpracownicy przedsiębiorstw różnych sektorów, administracji publicznej, instytucji edukacyjnych, uczelni i innych podmiotów systemu szkolnictwa wyższego, organizacji o charakterze pożytku publicznego, czy partnerów społecznych) oraz osób indywidualnych bez względu na wiek, jak i w edukacji formalnej (studenci, uczestnicy studiów podyplomowych). W programie FERS realizowane jest także wsparcie mające na celu opracowanie narzędzi monitorowania zapotrzebowania na zielone umiejętności (kompetencje) oraz zwiększenia ich podaży.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



NCBR
Narodowe Centrum Badań i Rozwoju

Materiał opracowano na podstawie definicji opracowanej przez Międzyagencyjną Grupę ds. Kształcenia i Szkolenia Technicznego i Zawodowego (IAG-TVET), z udziałem Komisji Europejskiej, CEDEFOP, Europejskiej Fundacji Kształcenia, OECD, Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz UNESCO, i zaadaptowano do specyfiki obszarów programu FERS. Rekomendujemy zamieszczenie definicji w dokumentacji konkursowej np. regulaminach wyboru projektów.

Zielone kompetencje w uczelni to np.:

kompetencje w zakresie zielonych zamówień publicznych rozumiane jako umiejętność przygotowywania przetargów i zakupów przy zapewnieniu uzyskania najlepszych efektów zamówienia, w tym uwzględniających kryteria środowiskowe i klimatyczne (np. z uwzględnieniem śladu węglowego wytwarzanego przez dostawców, premiowania wyboru energooszczędnych urządzeń czy ekologicznych materiałów);

- kompetencje w zakresie Gospodarki Obiegu Zamkniętego (GOZ) rozumiane jako znajomość idei i narzędzi GOZ i ich adaptatywności do warunków uczelni;
- kompetencje strategiczne rozumiane jako umiejętność tworzenia długoterminowych planów redukcji emisji;
- kompetencje negocjacyjne rozumiane jako zdolność do budowania partnerstw i skutecznych porozumień na rzecz zielonej transformacji;
- kompetencje analityczne rozumiane jako umiejętność oceny śladu węglowego i wpływu działań na klimat;
- kompetencje komunikacyjne rozumiane jako zdolność do promowania idei zrównoważonego rozwoju w społeczności akademickiej lub otoczeniu uczelni;
- kompetencje techniczne rozumiane jako znajomość i umiejętność stosowania technologii niskoemisyjnych i systemów zarządzania energią.

Przykłady podano także w części dokumentacji zawierającej checklistę.

Zielone kompetencje w ramach Działania “Umiejętności w szkolnictwie wyższym” (Działanie 01.05 FERS)

W świetle powyższej przytoczonej definicji, obszarów działalności uczelni, a także w kontekście zakresów interwencji FERS przewidzianych dla podmiotów szkolnictwa wyższego w Działaniu 01.05., kompetencje na rzecz zielonej transformacji można rozumieć jako:

- kompetencje i kwalifikacje studentów lub absolwentów uczelni uzyskane na kierunkach lub kursach (np. dostępnych na platformie Navoica, współfinansowanych w projektach niekonkurencyjnych realizowanych w FERS przez MNiSW) objętych wsparciem, do których włączane są zagadnienia dotyczące m.in. skutków zmiany klimatu, aspektów środowiskowych, energii odnawialnej, efektywności energetycznej i zrównoważonego rozwoju;
- kompetencje kadry uczelni (kadry prowadzącej dydaktykę, administracyjnej i kierowniczej), które zwiększą potencjał uczelni do wdrożenia działań na rzecz zielonej transformacji w obrębie głównych i wspierających procesów uczelni;
- kompetencje doktorantów i doktorantek wzmacniające potencjał dydaktyczny uczelni w obszarze zielonej transformacji;
- kompetencje rozwijane przez osoby dorosłe, uczestniczące w ofercie edukacyjnej uczelni w ramach idei lifelong learning, ukierunkowane na reskilling, upskilling oraz niwelowanie luk kompetencyjnych.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



NCBR
Narodowe Centrum Badań i Rozwoju

Checklista ukierunkowująca beneficjentów Działania 01.05 FERS w zakresie prawidłowego rozumienia kompetencji na rzecz zielonej transformacji

Zaproponowane narzędzie – checklista (lista sprawdzająca) – dotyczy uwarunkowań, których spełnienie, zgodnie z przyjętym podejściem, zwiększa szansę na to, aby dana kompetencja lub kwalifikacja nabyta w ramach projektu FERS mogła faktycznie wspierać zieloną transformację. W podejściu skupiono się na kadrze podmiotów szkolnictwa wyższego i nauki oraz osobach dorosłych jako niestandardowych odbiorcach szkolnictwa wyższego. Są to grupy, których wzmocnienie lub rozwój kompetencji na rzecz zielonej transformacji zostało wprost wskazane w Programie FERS - jako działanie:

- dostosowujące ofertę podmiotów systemu szkolnictwa wyższego do potrzeb rozwoju gospodarczego oraz zielonej i cyfrowej transformacji
- wzmacniające rolę uczelni w edukacji dorosłych (procesie uczenia się przez całe życie), a przez to odpowiadające na potrzeby gospodarcze i oczekiwania pracodawców.

Celowo nie stworzono w ramach niniejszego materiału dopuszczalnego katalogu zielonych kompetencji, nie określono ich zakresu merytorycznego, form rozwojowych, w czasie których mogą być pozyskiwane.

Mając na uwadze relację niniejszego materiału do dokumentów programowych należy podkreślić, że obowiązującymi definicjami kompetencji i kwalifikacji są te, które zawarto w załączniku 2. Do Wytycznych dotyczących monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów na lata 2021–2027. Podobnie potwierdzenie nabycia kompetencji powinno uwzględniać etapy opisane ww. dokumencie. Kwalifikacje mogą być nadawane przez podmioty do tego uprawnione.

INSTRUKCJA DO CHECKLISTY (LISTY SPRAWDZAJĄCEJ):

1. Nazwij zieloną kompetencję, którą zamierzasz wzmacniać u uczestników projektów poprzez formy wsparcia zaplanowane w projekcie w ramach naboru FERS w Działaniu 01.05 „Umiejętności w szkolnictwie wyższym”.
2. Wybierz odpowiedni obszar interwencji: Kształcenie (wymiar wsparcia kadry dydaktycznej), Zarządzanie, Trzecia misja.
3. Odpowiedz na pytania z checklisty dla właściwego obszaru.
4. Skorzystaj z wyjaśnień do każdego pytania.
5. Zainspiruj się przykładami!
6. Sprawdź swój wynik zgodnie z rekomendowaną liczbą odpowiedzi twierdzących dla danego obszaru.
7. Im więcej odpowiedzi twierdzących uzyskasz, tym większa szansa na to, że kompetencje spełnią swoją rolę w dostosowaniu Twojej uczelni do potrzeb zielonej transformacji w poszczególnych obszarach.

OBSZAR KSZTAŁCENIA (WYMIAR WSPARCIA KADRY DYDAKTYCZNEJ)

(Rekomendowane: min. 2–3 odpowiedzi „TAK”)

1. Czy kompetencja kadry akademickiej lub osób kształcących się w szkołach doktorskich pozwala na włączenie do programów kształcenia specjalistycznej wiedzy (w tym technicznej, związanej z zielonymi technologiami lub ochroną środowiska) w ramach danego obszaru, związanej z zieloną transformacją, w tym: ze zrównoważonym rozwojem, efektywnością energetyczną bądź zielonymi innowacjami (w tym społecznymi)?

TAK czy NIE

Wyjaśnienie:

To pytanie sprawdza czy w wyniku nabytej kompetencji kadra akademicka będzie potrafiła uwzględnić w treściach kształcenia aktualne zagadnienia związane z zieloną transformacją.

Przykład:

Kadra Wydziału Fizyki nabyła w projekcie kompetencje w zakresie zastosowań fizyki w energetyce odnawialnej, z elementami dotyczącymi technologii fotowoltaicznych. Pozwoli to potencjalnie na wprowadzenie do programu kształcenia stosownego przedmiotu lub modułu.

2. Czy kompetencja kadry akademickiej lub osób kształcących się w szkołach doktorskich pozwala zaadaptować wiedzę z zakresu, o którym mowa w pytaniu 1, do swojej dyscypliny w kontekście kształcenia?

TAK czy NIE

Wyjaśnienie:

To pytanie weryfikuje czy w wyniku nabytej kompetencji kadra akademicka nabywa lub rozwija zdolność do łączenia specjalistycznej wiedzy z własnej dziedziny lub obszaru kształcenia z problematyką zielonej transformacji – nawet jeśli dziedzina lub obszar ten nie jest wprost „środowiskowy” a np. społeczny.

Przykład:

Kadra Instytutu Socjologii podniosła kompetencje w zakresie analizy zmian społecznych wynikających z polityk klimatycznych, biorąc udział w konferencji z sesjami warsztatowymi.

3. Czy kompetencja kadry akademickiej lub osób kształcących się w szkołach doktorskich umożliwia łączenie wiedzy z różnych obszarów i integrowanie kwestii ekologicznych, klimatycznych i innych elementów związanych z zieloną transformacją w celu kompleksowego podejścia do wyzwań klimatycznych?

TAK czy NIE

Wyjaśnienie:

To pytanie sprawdza czy kadra wzmocni podejście interdyscyplinarne.

Przykład:

Kadra uczelni i osoby kształcące się w szkole doktorskiej podnoszą kompetencje poprzez udział w kursie

„Podstawy wiedzy o zmianie klimatu – perspektywa interdyscyplinarna”, opartym na podręczniku „[Klimatyczne ABC](#)”.

- 4. Czy kompetencja kadry akademickiej lub osób kształcących się w szkołach doktorskich dotyczy metod dydaktycznych wykorzystujących aktywne uczenie się w celu przybliżenia osobom studiującym złożoności i wzajemnego przenikania się zagadnień związanych z zieloną transformacją?**

TAK czy NIE

Wyjaśnienie:

Pytanie odnosi się do umiejętności stosowania nowoczesnych metod dydaktycznych (np. debaty, *case study*, projektów zespołowych), które uczą myślenia systemowego i współpracy niezbędnych w procesie zielonej transformacji.

Przykład:

Kadra akademicka podniosła kompetencje poprzez uczestnictwo w warsztatach „Design Thinking w edukacji dla klimatu”.

- 5. Czy kompetencja kadry akademickiej lub osób kształcących się w szkołach doktorskich obejmuje umiejętności zastosowania narzędzi, urządzeń, oprogramowania, platform cyfrowych czy baz danych w celu wspierania edukacji o zmianie klimatu?**

TAK czy NIE

Wyjaśnienie:

Pytanie dotyczy zdolności wykorzystywania wymienionych zasobów technologicznych w dydaktyce dotyczącej klimatu.

Przykład:

Na Wydziale Geografii kadra podniosła kompetencje w zakresie przygotowywania symulacji klimatycznych i wykorzystania map GIS do analizy zagrożeń klimatycznych na poziomie lokalnym pod kątem zastosowania w dydaktyce.

- 6. Czy kompetencja kadry akademickiej lub osób kształcących się w szkołach doktorskich rozwija zdolność do współpracy, komunikacji, promocji, argumentacji i negocjacji, rozwiązywania problemów, diagnozy potrzeb, zarządzania zmianą w kontekście osiągania celów związanych z łagodzeniem skutków i adaptacją do zmiany klimatu, wspierając angażowanie społeczności akademickiej oraz innych interesariuszy uczelni w działania na rzecz zielonej transformacji?**

TAK czy NIE

Wyjaśnienie:

To pytanie bada tzw. kompetencje transversalne bezpośrednio powiązane z procesem zazielenienia i potrzebne do angażowania innych w działania prośrodowiskowe.

Przykład:

Kadra podniosła kompetencje biorąc udział w warsztatach na temat proklimatycznych zmian na kampusie, mających na celu wspólne wypracowanie ram strategii dążenia do neutralności klimatycznej.

OBSZAR ZARZĄDZANIA UCZELNIĄ

(Rekomendowane: min. 2-3 odpowiedzi „TAK”)

- 1. Czy kompetencja kadry zaangażowanej w procesy administrowania uczelnią lub kadry kierowniczej jest niezbędna do podjęcia lub intensyfikacji przez uczelnię działań, których efektem jest minimalizowanie negatywnego wpływu uczelni na środowisko naturalne bądź adaptacja do zmiany klimatu (np. optymalizacja zużycia energii, wody i innych zasobów)?**

TAK czy NIE

Wyjaśnienie:

Pytanie sprawdza czy kadra nabyła w projekcie kompetencje w zakresie planowania, inicjowania, wspierania lub wdrażania działań ograniczających zużycie zasobów i emisję CO₂.

Przykład:

Kadra podniosła kompetencje uczestnicząc w szkoleniu dotyczącym sposobów obliczania śladu węglowego jako podstawy zarządzania emisjami gazów cieplarnianych w organizacji.

- 2. Czy kompetencja kadry zaangażowanej w procesy administrowania uczelnią lub kadry kierowniczej pozwala na zaplanowanie i wdrożenie działań adaptacyjnych, które umożliwiają dostosowanie infrastruktury, procesów głównych i wspierających lub innych działań uczelni do skutków zmiany klimatu?**

TAK czy NIE

Wyjaśnienie:

Pytanie bada czy nabyte kompetencje nabyte pozwalają na przygotowanie, wybór itp. rozwiązań chroniących uczelnię przed skutkami zmiany klimatu.

Przykład:

Kompetencje pozwalające na przygotowanie dokumentacji przetargowej pod kątem zamówienia elementów do budowy zielono-niebieskiej infrastruktury na kampusie, pasywnego albo niskoemisyjnego obiektu infrastruktury uczelni (np. system retencji wody deszczowej).

- 3. Czy kompetencja kadry zaangażowanej w procesy administrowania uczelnią lub kadry kierowniczej wspiera rozumienie wzajemnych zależności między systemami ekologicznymi, społecznymi i ekonomicznymi, systemowe myślenie i umiejętność analizowania długoterminowych skutków decyzji dla wsparcia uczelni w zielonej transformacji?**

TAK czy NIE

Wyjaśnienie:

Pytanie weryfikuje czy kompetencja wspiera podejmowanie decyzji z myślą o wpływie na otoczenie i przyszłość uczelni – z uwzględnieniem wielowymiarowości zielonej transformacji.

Przykład:

Kadra podniosła kompetencje poprzez udział w analizie wdrożeniowej dotyczącej zmniejszenia emisyjności usług cateringowych, np. poprzez skrócenie łańcucha dostaw, wybór lokalnych dostawców (w tym PES), korzystających z sezonowych produktów.

- 4. Czy kompetencja kadry zaangażowanej w procesy administrowania uczelnią lub kadry kierowniczej rozwija umiejętności społeczne w kontekście osiągnięcia celów mitygacji i adaptacji do zmiany klimatu (takie jak np. zdolność do zarządzania kadrami, zasobami, projektami lub zmianą, umiejętność komunikacji, promocji, argumentacji i prowadzenia negocjacji, rozwiązywania problemów, diagnozy potrzeb, planowania bądź priorytetyzacji czy budowania relacji)**

TAK czy NIE

Wyjaśnienie:

Pytanie bada czy nabyte kompetencje obejmują umiejętności społeczne (tzw. miękkie) lub menedżerskie bezpośrednio powiązane z procesem zazielenienia i niezbędne do wdrażania działań mitygacyjnych i adaptacyjnych do skutków zmiany klimatu w praktyce uczelnianej.

Przykład:

Kadra poprzez udział w treningu negocjacji podniosła kompetencje pomocne w zarządzaniu często sprzecznymi interesami członków społeczności akademickiej w dążeniu do zmniejszenia emisji CO₂ z transportu (przemieszczania się osób studiujących i pracowników z domu na uczelnię i między kampusami).

- 5. Czy kompetencja kadry zaangażowanej w procesy administrowania uczelnią lub kadry kierowniczej obejmuje specjalistyczną wiedzę techniczną dotyczącą zielonych technologii i procesów, takich jak odnawialne źródła energii, efektywność energetyczna, gospodarka odpadami, recykling oraz inne technologie związane z ochroną środowiska, które są niezbędne do wdrażania i zarządzania proklimatycznymi rozwiązaniami w uczelni?**

TAK czy NIE

Wyjaśnienie:

Pytanie sprawdza czy w wyniku formy wsparcia kadra poznała technologie i procesy potrzebne do zarządzania nowoczesną, proklimatyczną uczelnią.

Przykład:

Administratorzy nieruchomości uczelnianych podnieśli kompetencje w zakresie wdrożenia systemu zarządzania budynkiem (BMS), monitorującego zużycie energii i dostosowującego to zużycie do warunków pogodowych.

- 6. Czy kompetencja kadry zaangażowanej w procesy administrowania uczelnią lub kadry kierowniczej pozwala na efektywne monitorowanie i raportowanie działań uczelni związanych z zieloną transformacją?**

TAK czy NIE

Wyjaśnienie:

Pytanie weryfikuje czy w wyniku danej formy wsparcia kadra wzmocni zdolności do zbierania i analizowania danych dotyczących śladu węglowego.

Przykład:

Kadra Biura Strategii wzięła udział w szkoleniu „Budowanie strategii ESG w organizacji – od podstaw do wdrożenia”, co wesprze ją w przygotowaniu raportu ESG i zdefiniowaniu odpowiednich wskaźników.

7. Czy kompetencja kadry zaangażowanej w procesy administrowania uczelnią lub kadry kierowniczej umożliwia opracowanie i wdrożenie polityk realizujących cele zielonej transformacji?

TAK czy NIE

Wyjaśnienie:

Pytanie bada czy kadra nabydzie umiejętność tworzenia strategicznych dokumentów i procedur, które wprowadzą systemowe rozwiązania proklimatyczne.

Przykład:

Kadra bierze udział w warsztatach dotyczących wypracowania procedury wspierającej program „drugie życie przedmiotów na uczelni”, zgodnie z ideą GOZ.

OBSZAR TRZECIEJ MISJI UCZELNI

(Rekomendowane: min. 2 odpowiedzi „TAK”)

1. Czy kompetencja lub kwalifikacja osoby dorosłej dotyczy specjalistycznej wiedzy pozwalającej na uzupełnienie luk w umiejętnościach lub przekwalifikowanie pod kątem wdrażania i zarządzania rozwiązaniami na rzecz zielonej transformacji?

TAK czy NIE

Wyjaśnienie:

Pytanie sprawdza czy osoby dorosłe mają szansę nabyć w obszarze swojej aktywności zawodowej (lub np. w obszarze na rzecz, którego się przekwalifikowują) umiejętności wspierające zieloną transformację.

Przykład:

W ramach szkoleń prowadzonych przez Centrum Edukacji dla Dorosłych osoby pracujące w sektorze finansowym podnoszą kompetencje w zakresie idei zrównoważonych finansów.

2. Czy kompetencja lub kwalifikacja osoby dorosłej rozwija umiejętności społeczne w kontekście osiągnięcia celów związanych z łagodzeniem skutków i adaptacją do zmiany klimatu?

TAK czy NIE

Wyjaśnienie:

To pytanie ocenia czy osoby dorosłe mają szansę rozwinąć umiejętności leaderskie, zarządcze i społeczne istotne do osiągnięcia celów związanych z łagodzeniem skutków i adaptacją do zmiany klimatu.

Przykład:

Uczestnicy kursu uczą się zarządzania projektami w zakresie np. rozwiązań adaptacyjnych, wdrażania energooszczędnych narzędzi itp. w organizacji – od diagnozy problemów po wdrażanie, koordynację i promocję rozwiązań.

3. Czy kompetencja lub kwalifikacja uwzględnia rozumienie wzajemnych zależności między ekologicznym, społecznym i ekonomicznym wymiarem zielonej transformacji i znaczenie systemowego myślenia w tym procesie?

TAK czy NIE

Wyjaśnienie:

To pytanie sprawdza czy dana kompetencja obejmuje zrozumienie powiązań między trzema kluczowymi aspektami zielonej transformacji – ekologicznym, społecznym i ekonomicznym – oraz zakłada potrzebę myślenia systemowego, obejmującego zależności i skutki w różnych obszarach.

Przykład:

Uczestnik szkolenia w wyniku nabytych kompetencji potrafi zaprojektować usługę społeczną, która odpowiada na problem wykluczenia transportowego, uwzględniając zarówno wiedzę o niskoemisyjnym transporcie, potrzeby i zasoby lokalnej społeczności, jak i istniejące bariery infrastrukturalne i ekonomiczne, stosując podejście edukacyjne oraz systemowe myślenie o integracji wymiarów społecznych, środowiskowych i ekonomicznych.

Pytania uzupełniające do checklisty (listy sprawdzającej)

Poniższy zestaw pytań może dodatkowo nakierować wnioskodawców, jak podejść do zaplanowania projektu w zakresie obejmującym rozwój kompetencji na rzecz zielonej transformacji w uczelni. W przypadku tych pytań rekomendowane są odpowiedzi twierdzące w każdym pytaniu.

- 1) Czy zakres projektu, którego celem jest podnoszenie zielonych kompetencji został przygotowany przez uczelnię we współpracy z podmiotami otoczenia społeczno-gospodarczego działającymi na rzecz zielonej transformacji?
TAK czy NIE
- 2) Czy zakres projektu, którego celem jest podnoszenie zielonych kompetencji ma wymiar strategiczny dla uczelni?
TAK czy NIE
- 3) Czy zakres projektu, którego celem jest podnoszenie zielonych kompetencji ma w uczelni wymiar horyzontalny?
TAK czy NIE
- 4) Czy zakres projektu, którego celem jest podnoszenie zielonych kompetencji wpisuje się w szerszy proces na uczelni?
TAK czy NIE

Materiały uzupełniające

<https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/bc83061d-74ec-11ec-9136-01aa75ed71a1>

https://www.eua.eu/images/greening_in_european_higher_education_institutions.pdf

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/pl/programme-guide/part-b/key-action-2/capacity-building-higher-education>

<https://fyi.extension.wisc.edu/environmentaleducation/research-publications/>



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



NCBR
Narodowe Centrum Badań i Rozwoju

https://eeepro.naaee.org/sites/default/files/eeepro-post-files/professional_development_guidelines_2019_0.pdf

https://ufmsecretariat.org/wp-content/uploads/2024/11/UfM_Paeradigms_Integrating_green_skills_into_education_and_research.pdf

<https://greenskillsresources.com/category/generic-green-skills>

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/labour-market-transitions-and-skills-investment-needs-green-transition-new-approach_en&pk_source=newsletter&pk_medium=email&pk_campaign=eu_social_newsletter

<https://www.worldbank.org/en/region/eca/publication/eu-green-deal-for-people>

https://climate-pact.europa.eu/about/priority-topics/green-skills_en

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1517&langId=en>

Materiał opracowany przez:

Alicja Piekarz - Członkini Komitetu Monitorującego FERS z ramienia Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć,
Agata Zarzycka - Zastępczyni Członka Komitetu Monitorującego FERS z ramienia Konferencji Rektorów na rzecz Akademickich Szkół Polskich (KRASP).

Współpraca: Jakub Gontarek, Patrycja Sanecka