

ZIELONE KOMPETENCJE -PRZYSZŁOŚĆ CZY TERAŹNIEJSZOŚĆ WE WSPÓŁCZESNEJ GOSPODARCE?

Dr hab. Agnieszka Budziewicz-Guźlecka, prof. US dr hab. Anna Drab Kurowska, prof. US

CELE I HIPOTEZY BADAWCZE

Celem pracy jest wskazanie konieczności modyfikacji procesu edukacji w kierunku „zielonej” edukacji, ukierunkowanej na rozwiązywanie problemów klimatycznych.

W pracy postawiono następującą hipotezę badawczą:

Budowanie przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw zależy od zniwelowania luki edukacyjnej w kontekście zielonej transformacji. W nawiązaniu do postawionego celu i przyjętej hipotezy w pracy postawiono następujące pytanie badawcze –

„Jakie konkretne działania powinni podjąć decydenci, aby zapewnić dostęp do wykształconej „zielonej kadry”?

Próbując odpowiedzieć na to pytanie, w pracy w pierwszej kolejności poruszono istotę zielonych kompetencji i ich znaczenia w budowaniu konkurencyjności, a następnie skupiono się na przedstawieniu bodźców determinujących rozwój zielonych kompetencji.



METODY BADAWCZE

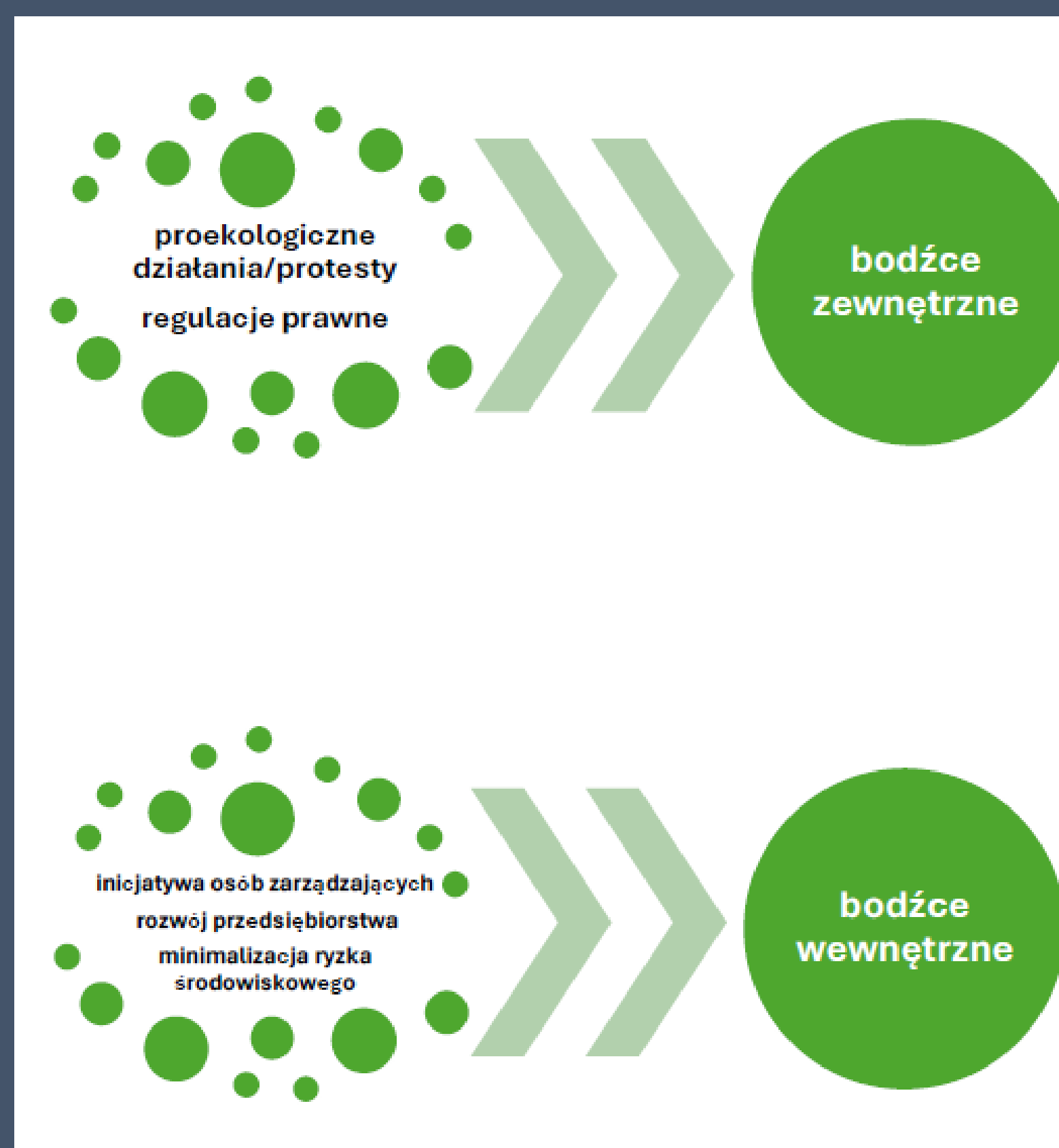
Badanie zostało przeprowadzone w celu uzyskania danych i informacji potrzebnych do zweryfikowania postawionej powyżej hipotezy badawczej. Badanie zrealizowano według następującego scenariusza: 1) Określenie zakresu badania i grupy docelowej; 2) Wybór i przygotowanie narzędzia badań; 3) Przeprowadzenie badania; 4) Podsumowanie i analiza wyników; 5) Sformułowanie wniosków.

Badanie zostało przeprowadzone w I kwartale 2024, na grupie 467 uczniów szkół średnich reprezentujących województwo zachodniopomorskie, pomorskie i lubuskie (226 uczniów z terenów miejskich oraz 241 uczniów z terenów wiejskich). Kwestionariusz składał się łącznie z 19 pytań. Znalazły się wśród nich pytania jednokrotnego i wielokrotnego wyboru, oraz pytania otwarte.

Jednakże Autorki zwróciły szczególną uwagę na kwestie dotyczące wrażliwości ekologicznej w kontekście obecnych i przyszłych pokoleń, co przedstawia rys.2. Okazuje się, że niecałe 30% badanych uczniów cechuje się wysoką wrażliwością na problemy klimatyczne. Niepokojące są wysokie statystyki dotyczące braku refleksji na badany temat (38% i 56%).

PROBLEM BADAWCZY

Jak wykazują badacze przedmiotu, źródłem przewagi konkurencyjnej na rynku może być budowanie oraz utrzymywanie przez przedsiębiorstwa odpowiednich interakcji ze środowiskiem naturalnym (Kubasik, 2006). Tworzenie pozytywnych zależności w tym zakresie zależy od wiedzy oraz umiejętności kadry pracowniczej danego przedsiębiorstwa. Stąd też konieczne staje się odpowiednie kształtowanie wśród społeczeństwa zielonych kompetencji. Źródłem podejmowania w przedsiębiorstwach próby kształtowania zielonych kompetencji wśród pracowników mogą być zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne uwarunkowania, co prezentuje rysunek 1.



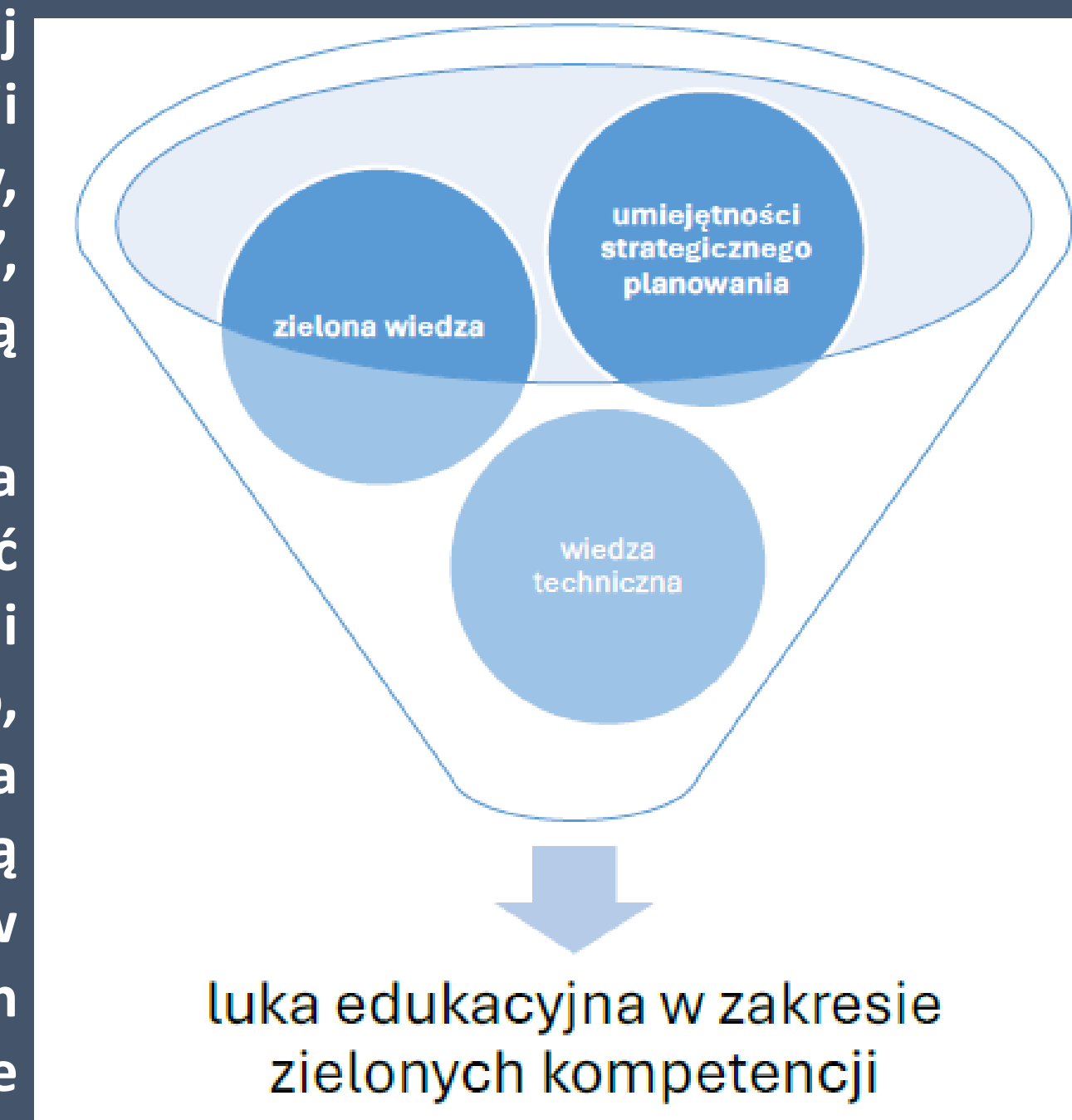
Rys.1. Bodźce przyczyniające się do kreowania zielonych kompetencji wśród pracowników
Źródło: opracowanie własne

WNIOSKI

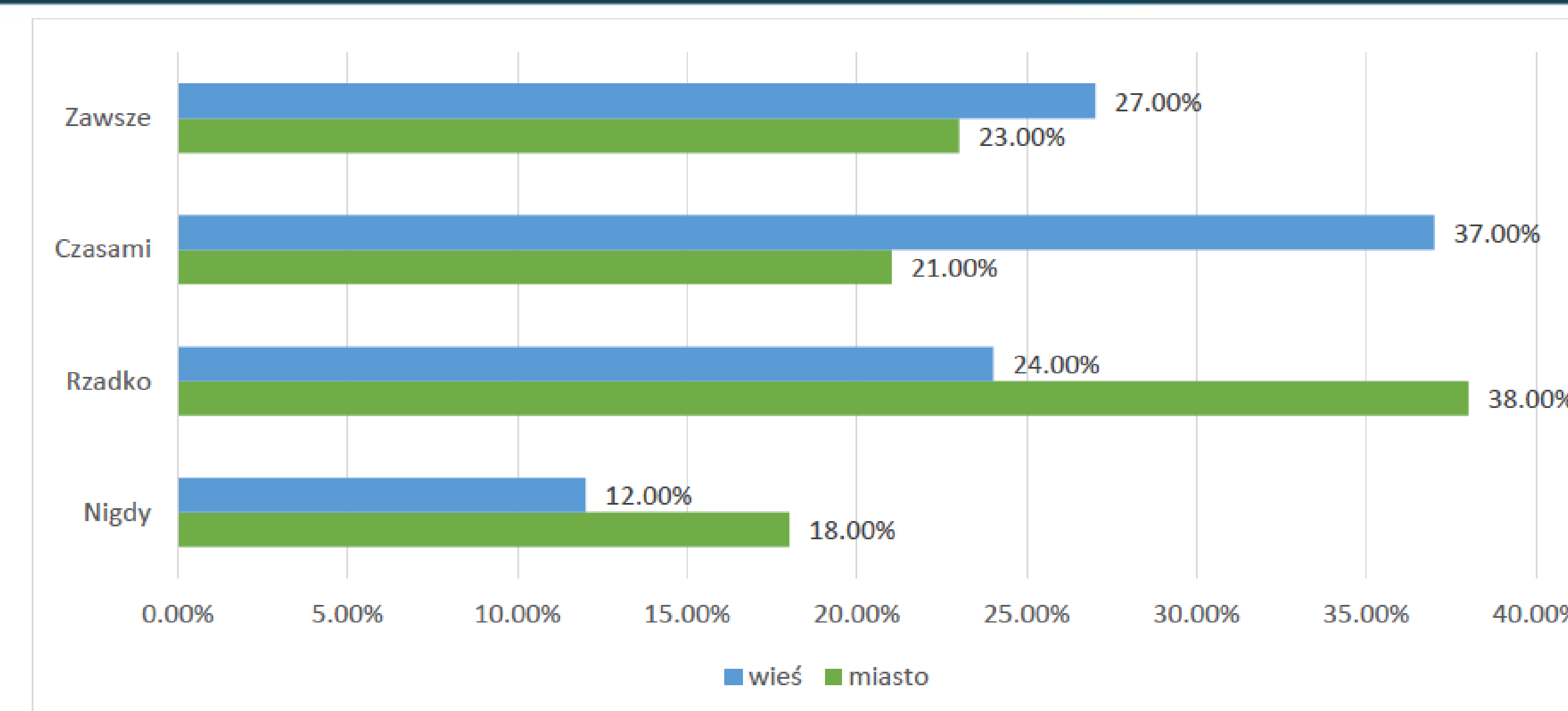
Badanie wykazało, że młodzież na poziomie szkoły średniej w niewielkim zakresie pogłębia wiedzę (rys. 3). Często odbywa się to poza murami szkoły (rys. 4) Jest to efekt niskiej i niesystematycznej aktywności w zakresie podstawy programowej. Rozwój kompetencji zielonych wymaga edukacji już od najmłodszych lat, w sposób ciągły, aby zachowania społeczeństwa przekształciły się w „zielone nawyki”, które to będą prowadziły do zmniejszenia obciążenia ekosystemu naszą aktywnością.

Większość pracodawców, u których wyewoluowały nowe stanowiska pracy związane z zieloną transformacją, wskazywali na trudność pozyskania pracowników dysponujących kompetencjami wymaganymi na tych stanowiskach. Kluczową przyczyną takiego stanu rzeczy jest to, że osób o takich specjalistycznych kompetencjach jest niewiele na rynku. Jest to skutek luki edukacyjnej. Kompetencje te nie są kształtowane w systemie edukacji szkolnej –1/3 przedsiębiorstw wskazała na ten problem. Należy podkreślić że pozyskanie zielonych kompetencji jest procesem złożonym, ponieważ kompetencje związane z zieloną transformacją są bardzo wieloaspektowe, gdyż wymagają połączenia umiejętności strategicznego planowania i wiedzy technicznej.

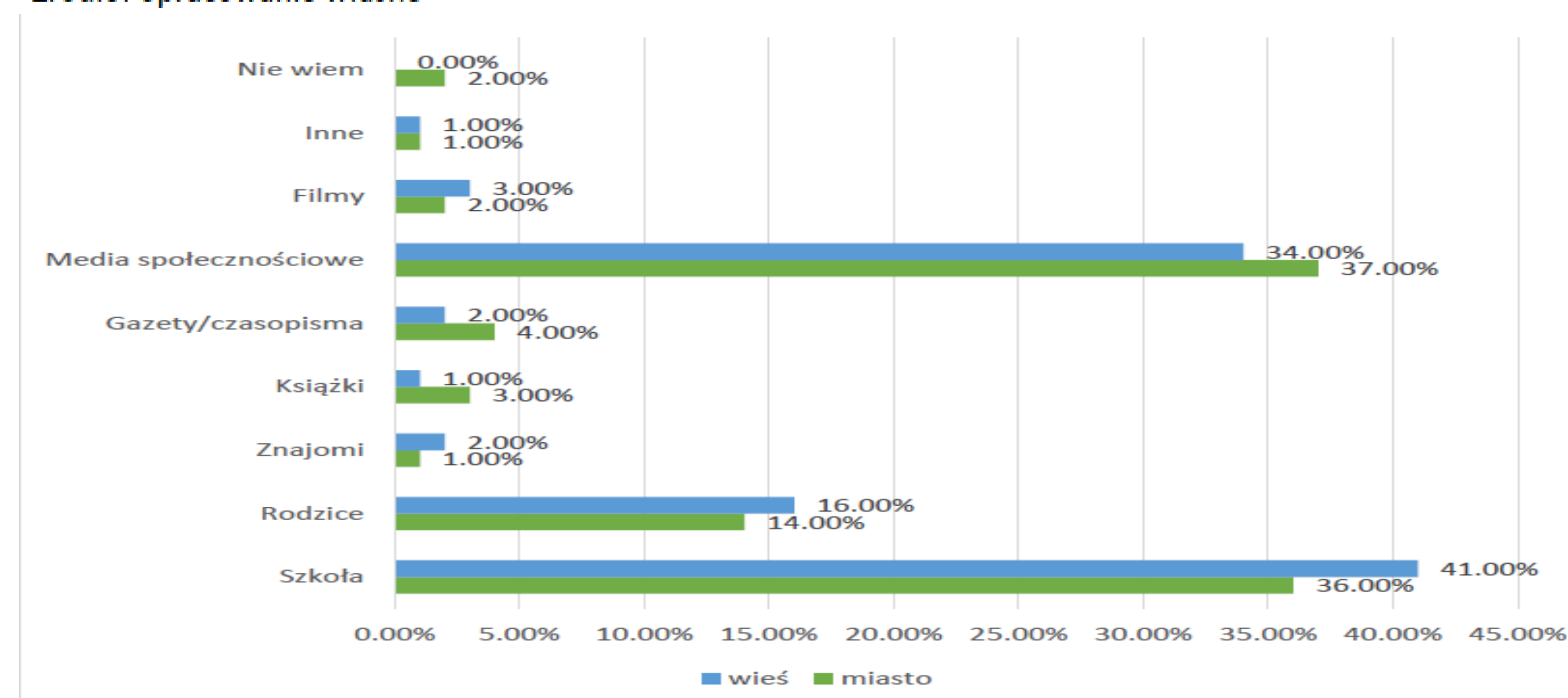
By rozwiązać problem luki edukacyjnej konieczne jest wielotorowe wsparcie, co przedstawia rys. 5.



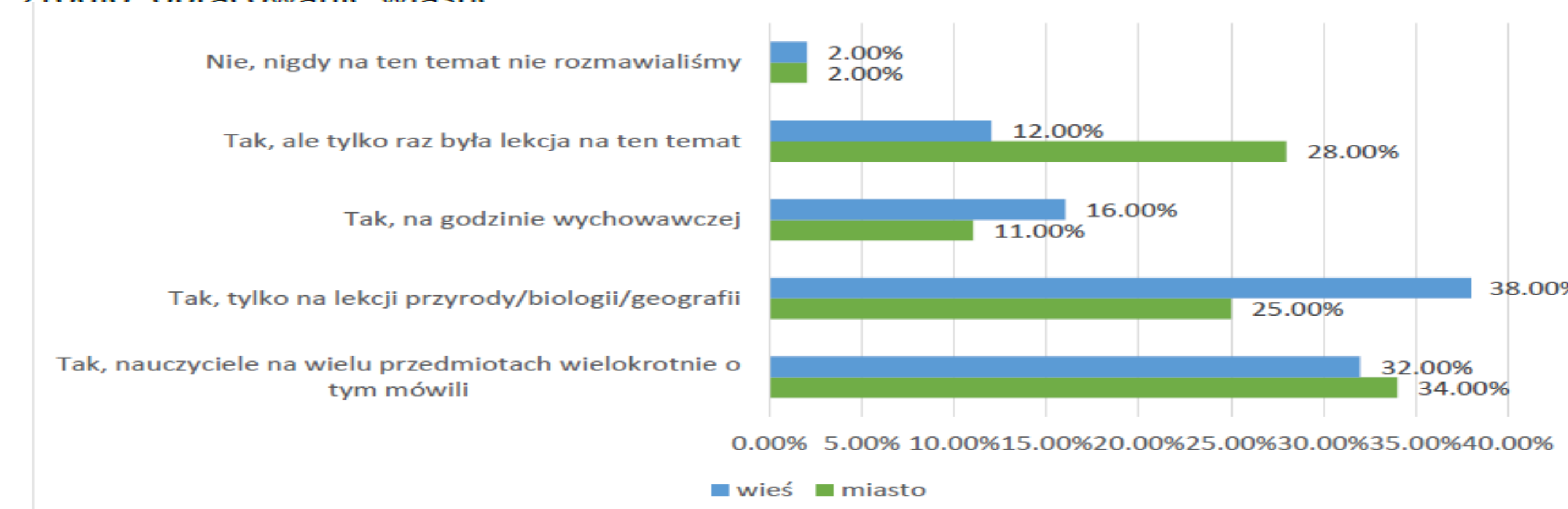
Rys. 5 Przykładowy model zabezpieczania luki edukacyjnej w zakresie zielonych kompetencji
Źródło: opracowanie własne



Rys. 2 Czy Twoje codzienne zachowania są realizowane z myślą o obecnych i przyszłych pokoleniach
Źródło: opracowanie własne



Rys. 3 Skąd czerpiesz wiedzę na temat wyzwań klimatycznych?
Źródło: opracowanie własne



Rys. 4 Czy w Twojej szkole są prowadzone zajęcia poświęcone problemom klimatycznym?
Źródło: opracowanie własne

BIBLIOGRAFIA

Ali, M., Malik, M., Yaqub, M. Z., Jabbar, C. J. C., de Sousa Jabbar, A. B. L., & Latan, H. (2023). Green means long life-green competencies for corporate sustainability performance: A moderated mediation model of green organizational culture and top management support. *Journal of Cleaner Production*, 427, 139174.
Garito, M. A., Caforio, A., Falegnami, A., Tomassi, A., & Romano, E. (2023). Shape the EU future citizen. Environmental education on the European Green Deal. *Energy Reports*, 9, 340-354.
Grigorescu, A., Munteanu, I., Dumitrica, C. D., & Lincaru, C. (2023). Development of a Green Competency Matrix Based on Civil Servants' Perception of Sustainable Development Expertise. *Sustainability*, 15(18), 13913.
Khan, A., Hussain, S., & Sampene, A. K. (2023). Investing in green intellectual capital to enhance green corporate image under the influence of green innovation climate: A Case of Chinese Entrepreneurial SMEs. *Journal of Cleaner Production*, 418, 138177.
Papademetriou, C., Ragazou, K., Garefalakis, A., & Passas, I. (2023). Green human resource management: Mapping the research trends for sustainable and agile human resources in SMEs. *Sustainability*, 15(7), 5636.