

Your Green Career is Our Future:

Green Jobs Career Readiness for Young People

WP2: Raport na temat strategii reagowania na zielone umiejętności na rzecz gotowości do kariery zawodowej

RAPORT KOŃCOWY



Wsparcie Komisji Europejskiej przy tworzeniu niniejszej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie może być pociągana do odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych

Spis treści

- I. Wprowadzenie
- II. Pytania demograficzne
- III. Ogólna wiedza uczestników na temat zielonych miejsc pracy
- IV. Zielone umiejętności w środowiskach edukacyjnych
- V. Wnioski



I. Wprowadzenie

Niniejszy dokument przedstawia wyniki ankiety przeprowadzonej w ramach projektu Erasmus+ 2022-1-DE04-KA220-YOU-000085086

Your Green Career is Our Future: Green Jobs Career Readiness for Young People "Green Read" w krajach uczestniczących w projekcie: Niemcy, Turcja, Hiszpania, Włochy i Polska.

W pierwszej części raportów krajowych każdy z partnerów przeprowadził krótkie badania w celu podkreślenia polityk i inicjatyw dotyczących zielonych miejsc pracy i zielonych umiejętności wdrożonych w każdym kraju partnerskim. Podsumowujemy ustalenia z różnych badań w następujący sposób.

Inicjatywy na rzecz zielonych miejsc pracy i zielonych umiejętności w Niemczech

Krajowy plan działania na rzecz zielonych miejsc pracy: W 2019 r. niemiecki rząd uruchomił Krajowy Plan Działania na rzecz Zielonych Miejsc Pracy (NAP-GJ), aby zintegrować zrównoważony rozwój z rynkiem pracy. Plan ma na celu tworzenie nowych zielonych miejsc pracy, podnoszenie ekologicznych umiejętności istniejącej siły roboczej oraz wspieranie sprawiedliwego przejścia na gospodarkę niskoemisyjną. Poprzez strategiczne partnerstwa z przemysłem i instytucjami szkolenia zawodowego, NAP-GJ dąży do dostosowania rozwoju umiejętności do pojawiających się zielonych technologii i sektorów.

Inicjatywy edukacyjne i szkoleniowe w zakresie energii odnawialnej: Niemcy zainwestowały znaczne środki w programy edukacyjne i szkoleniowe w zakresie energii odnawialnej. Organizacje takie jak Niemiecka Federacja Energii Odnawialnej (BEE) i Niemieckie Stowarzyszenie Energii Wiatrowej (BWE) współpracują z uniwersytetami i szkołami zawodowymi, oferując specjalistyczne kursy i certyfikaty w zakresie technologii energii odnawialnej. Inicjatywy te wyposażają siłę roboczą w wiedzę niezbędną do napędzania ekspansji przemysłu energii odnawialnej.

Podsumowując, niemieckie inicjatywy dotyczące zielonych miejsc pracy i zielonych umiejętności świadczą o zaangażowaniu tego kraju w zrównoważony rozwój i odpowiedzialność za środowisko. Przyjmując holistyczne podejście i wspierając partnerstwa publiczno-prywatne, Niemcy poczyniły znaczne postępy w tworzeniu wykwalifikowanej siły roboczej dla zielonej gospodarki. Aby jednak inicjatywy te osiągnęły swój pełny potencjał, należy zająć się wyzwaniami, takimi jak integracja i odpowiednie finansowanie.

Inicjatywy na rzecz zielonych miejsc pracy i zielonych umiejętności w Polsce

Obecne potrzeby edukacyjne w Polsce różnią się nieco od potrzeb poprzednich pokoleń, dla których lekcje o ekologii były jedynie "nowinką". W tej sytuacji konieczne jest przededefiniowanie podstawowych i kluczowych kompetencji, które będą odpowiadały na potrzeby tych dorosłych i stojące przed nimi wyzwania.

W dzisiejszych czasach umiejętności ekologiczne wspierają rozwój kreatywności.

Podczas gdy w kwietniu 2021 r. polska Rada Ministrów przyjęła Krajowy Plan Odbudowy (KPO), który jest podstawą do wypłaty środków z unijnego Funduszu Odbudowy, najwyższej, jaką Polska otrzymała w swojej historii w UE, w którym kluczową pozycję zajęła transformacja w kierunku "zielonej" gospodarki, innowacji i zielonego transportu - zazielenianie stało się polskim priorytetem narodowym.

Analiza oferty edukacyjnej wskazuje na dość szerokie możliwości kształcenia zielonych kompetencji zawodowych na poziomie szkolnictwa wyższego. Jednocześnie na polskim rynku pracy brakuje zielonych umiejętności, co stanowi poważne wyzwanie zarówno dla systemu kształcenia ustawicznego, jak i dla firm. Przy niewystarczającym kształceniu w systemie edukacji szkolnej w zakresie zielonych zawodów i kompetencji, konieczne jest kreowanie tych kompetencji w ramach edukacji pozaszkolnej, np. poprzez kursy czy szkolenia. Wyeliminowanie deficytu kompetencji w tym zakresie należy uznać za jeden z ważnych aspektów systemowego przygotowania do wyzwań związanych z adaptacją do zmian klimatu.

Inicjatywy na rzecz zielonych miejsc pracy i zielonych umiejętności w Hiszpanii

Hiszpania poczyniła znaczne postępy w promowaniu polityk dotyczących zielonych miejsc pracy w celu wspierania zrównoważonego wzrostu gospodarczego i sprostania wyzwaniom środowiskowym. W ramach zobowiązania do walki ze zmianami klimatycznymi i przejścia na gospodarkę niskoemisyjną, hiszpański rząd wdrożył szereg inicjatyw i przepisów mających na celu wspieranie rozwoju zielonego przemysłu i promowanie możliwości zatrudnienia przyjaznego dla środowiska. Polityki te podkreślają znaczenie rozwoju zielonych umiejętności, przyjęcia energii odnawialnej i zrównoważonych praktyk w różnych sektorach, pozycjonując Hiszpanię jako lidera w dążeniu do bardziej ekologicznej i odpornej gospodarki.

Inicjatywy na rzecz zielonych miejsc pracy i zielonych umiejętności w Turcji

Równolegle z międzynarodowymi ulepszeniami, polityka rozwoju w Turcji uwzględniła interakcję gospodarki, środowiska i społeczeństwa, które są trzema filarami zrównoważonego rozwoju. Przed konferencją w Rio de Janeiro w 1992 r. polityka środowiskowa w pięcioletnich planach rozwoju (FDP) opierała się wyłącznie na celach eliminacji pojawiających się zanieczyszczeń, później na polityce zapobiegania zanieczyszczeniom, a wreszcie w 7. FDP polityka integracji środowiska i gospodarki została uznana za priorytetową zgodnie z podejściem do zrównoważonego rozwoju.

Od 2000 r. środowisko stało się odrębnym tematem, a ponieważ znaczenie polityki środowiskowej w zakresie produkcji i zatrudnienia wzrosło, ważne stało się zintegrowanie tej kwestii z polityką gospodarczą i społeczną. Na przykład, cel zrównoważonego rozwoju był integralną częścią 8. (2001-05), 9. (2007-13), 10. (2014-18) i 11. (2019-23) Narodowego Planu Rozwoju (NPR). W 9. NPR ochrona środowiska i poprawa infrastruktury miejskiej były powiązane z celem zwiększenia konkurencyjności tureckiej gospodarki. Ponadto, celem Krajowego Planu Działań na rzecz Zmian Klimatu jest zintegrowanie celów związanych ze zmianami klimatu z krajową polityką rozwoju oraz promowanie odnawialnych źródeł energii i efektywności energetycznej.

Oprócz zwiększenia produktywnego zatrudnienia i ochrony środowiska, które są jednymi z głównych celów, podobne kwestie zostały włączone do obszarów priorytetowych w celach sektorowych. Od tego czasu plany rozwoju obejmują politykę mającą na celu zapewnienie zrównoważonego wykorzystania i ochrony zasobów, rozszerzenie wykorzystania odnawialnych źródeł energii, zwiększenie efektywności energetycznej, rozwój sektorów, które będą tworzyć wysoką wartość dodaną, zwiększenie zatrudnienia wykwalifikowanej siły roboczej oraz stosowanie i rozpowszechnianie nowych technologii w sposób zwiększający zatrudnienie. W politykach motywacyjnych stwierdza się również, że priorytetem będzie rozwój nowych możliwości zatrudnienia, ochrona środowiska oraz badania i rozwój. Dlatego w Turcji istnieje tendencja do stosowania nowych strategii rozwoju umiejętności w zakresie zielonych miejsc pracy.

Inicjatywy na rzecz zielonych miejsc pracy i zielonych umiejętności we Włoszech

We Włoszech rząd i organizacje prywatne uznały znaczenie edukacji młodego pokolenia w zakresie kwestii środowiskowych i zrównoważonych praktyk. W rezultacie podjęto wysiłki w celu włączenia zielonych miejsc pracy i edukacji ekologicznej do programu nauczania. Oto kilka inicjatyw:

Program Eco-Schools: Program Eco-Schools to inicjatywa promowana przez włoskie Ministerstwo Środowiska we współpracy z Fundacją Edukacji Ekologicznej. Obejmuje on szkoły na wszystkich poziomach, zapewniając wsparcie dla wdrażania konkretnych działań na rzecz zrównoważonego rozwoju środowiska. Program zachęca szkoły do realizacji projektów związanych z zielonymi miejscami pracy, takimi jak gospodarka odpadami, efektywne wykorzystanie energii, zrównoważona mobilność i promowanie ekologicznych zachowań.

Projekt „Akademia Zielonych Umiejętności”: Projekt „Akademia Zielonych Umiejętności” to inicjatywa promowana przez Legambiente, włoską organizację zajmującą się ochroną środowiska. Inicjatywa ta ma na celu zaangażowanie uczniów szkół średnich w działania szkoleniowe w zakresie umiejętności potrzebnych w zielonych miejscach pracy.

Dzięki warsztatom, laboratoriom i stażom uczniowie mogą zdobyć konkretne umiejętności w dziedzinie energii odnawialnej, zrównoważonego rolnictwa, gospodarki odpadami i innych obszarów związanych ze zrównoważonym rozwojem.

Program "Impresa in Azione": "Impresa in Azione" to program promowany przez włoską Fundację Accenture we współpracy z włoskim Ministerstwem Edukacji. Oferuje on kursy szkoleniowe dla uczniów szkół średnich, koncentrując się na takich tematach jak innowacje technologiczne, zrównoważona przedsiębiorczość i zielone miejsca pracy. Uczniowie mogą rozwijać umiejętności przedsiębiorcze w kontekście zrównoważonego rozwoju i realizować projekty związane z zielonymi miejscami pracy.

Konkursy i nagrody: We Włoszech organizowane są liczne konkursy i nagrody zachęcające uczniów do opracowywania innowacyjnych projektów i pomysłów w dziedzinie zielonych miejsc pracy. Na przykład "Premio Scuole Stellari" promowane przez ENEA, krajową agencję ds. nowych technologii, energii i zrównoważonego rozwoju gospodarczego, oferuje nagrody dla szkół, które wyróżniają się inicjatywami związanymi ze zrównoważonym rozwojem i zielonymi miejscami pracy.

II. Pytania demograficzne

W tej sekcji podsumowano charakterystykę uczestników według kraju w odniesieniu do kategorii płci, wieku, wykształcenia i instytucji respondentów.

Niemcy

W Niemczech w badaniu wzięło udział 11 uczestników. Q1 pokazuje, że 63,3% (7 uczestników) to kobiety, a 36,4% (4 uczestników) to mężczyźni. Q2 przedstawia rozkład wieku: 2 uczestników ma 18-24 lata, 3 ma 24-34 lata, 4 ma 35-44 lata i 2 ma 45-54 lata. Q3 ujawnia wykształcenie: 7 uczestników ma tytuł magistra/doktora, 3 ma tytuł licencjata, a 1 ma wykształcenie średnie. Q4 opisuje instytucje, z których pochodzą uczestnicy: 4 pochodzi z instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego, 4 z edukacji dorosłych, 1 z instytucji szkolnictwa wyższego, a 2 nie określiło swojej instytucji ani dziedziny.

Polska

W Polsce w badaniu wzięło udział 46 respondentów. Większość uczestników stanowili mężczyźni, stanowiąc 71,74% (33 z 46), podczas gdy kobiety stanowiły 28,26% (13 z 46) respondentów.

Pod względem wieku uczestnicy zostali podzieleni na dwie grupy.

Pierwsza grupa, w wieku 18-24 lat, stanowiła 65,22% (30 z 46) respondentów, podczas gdy druga grupa, w wieku powyżej 24 lat, stanowiła 34,78% (16 z 46).

Jeśli chodzi o wykształcenie, 54,35% (25 z 46) uczestników miało wykształcenie średnie (szkoła średnia), 10,87% (5 z 46) posiadało tytuł licencjata, a 34,78% (16 z 46) posiadało tytuł magistra (magister/doktor). Pozostali uczestnicy byli przedstawicielami instytucji szkolnictwa wyższego (HEI) oraz kształcenia i szkolenia zawodowego (VET).

Podział instytucji uczestników wykazał, że 67,39% (31 z 46) pochodziło z Młodzieżowych Centrów Zatrudnienia (YEC), 26,09% (12 z 46) z instytucji szkolnictwa wyższego (HEI), a 6,52% (3 z 46) z kształcenia i szkolenia zawodowego (VET).

Hiszpania

W badaniu przeprowadzonym w Hiszpanii wzięło udział łącznie 47 uczestników. Pod względem płci 42,6% (20 z 47) stanowili mężczyźni, a 57,4% (27 z 47) kobiety. Wiek uczestników rozkładał się następująco: 23,4% (11 z 47) było w grupie wiekowej 18-24 lata, 12,8% (6 z 47) w grupie wiekowej 24-34 lata, 38,3% (18 z 47) w grupie wiekowej 35-44 lata, 10,6% (5 z 47) w grupie wiekowej 45-54 lata, 14,9% (7 z 47) w grupie wiekowej 55-64 lata i nie było uczestników w wieku 65 lat lub starszych.

Jeśli chodzi o wykształcenie, żaden z uczestników nie posiadał jedynie wykształcenia średniego. 25,5% (12 z 47) posiadało tytuł licencjata, podczas gdy 74,5% (35 z 47) posiadało tytuł magistra (magister / doktor).

Jeśli chodzi o sektor organizacji, żaden z uczestników nie pochodził z Młodzieżowych Centrów Zatrudnienia (YEC) ani ośrodków kształcenia i szkolenia technicznego i zawodowego (TVET). 34% (16 z 47) uczestników było powiązanych z ośrodkami kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), 42,6% (20 z 47) było powiązanych z instytucjami szkolnictwa wyższego (HEI), a 23,4% (11 z 47) pochodziło z innych sektorów.

Turcja

W Turcji w badaniu wzięło udział 50 uczestników, w tym 27 mężczyzn i 23 kobiety.

Jeśli chodzi o rozkład wieku, 70% uczestników było w wieku od 18 do 30 lat, 15% w wieku od 31 do 40 lat, 10% w wieku od 41 do 50 lat, a 5% w wieku od 51 do 60 lat.

Jeśli chodzi o wykształcenie, 37 uczestników miało tytuł licencjata, 11 tytuł magistra, a 2 doktorat.

Instytucje reprezentowane przez uczestników były następujące: 35 uczestników pochodziło z instytucji szkolnictwa wyższego (HEI), 8 z ośrodków kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) oraz ośrodków kształcenia i szkolenia technicznego i zawodowego (TVET), 5 z obu instytucji szkolnictwa wyższego, a 2 z Młodzieżowych Centrów Zatrudnienia (YEC).

Włochy

W badaniu przeprowadzonym we Włoszech wzięło udział 45 uczestników, z czego 55,6% (25 z 45) stanowili mężczyźni, 42,2% (19 z 45) kobiety, a 2,2% (1 z 45) wolało nie ujawniać swojej płci.

Pod względem wieku rozkład uczestników przedstawia się następująco: 42,2% (19 z 45) ma od 18 do 24 lat, 17,8% (8 z 45) ma od 24 do 34 lat, 17,8% (8 z 45) ma od 15 do 17 lat, 4,4% (2 z 45) ma od 35 do 44 lat, 8,9% (4 z 45) ma od 45 do 54 lat, 6,7% (3 z 45) ma od 55 do 64 lat, a 2,2% (1 z 45) ma ponad 65 lat.

Jeśli chodzi o wykształcenie, 35,6% (16 z 45) ma tytuł licencjata, 20% (9 z 45) ma tytuł magistra, 17,8% (8 z 45) ma dyplom ukończenia szkoły średniej, 8,9% (4 z 45) uczęszcza do szkoły średniej, 8,9% (4 z 45) identyfikuje się jako "studenci", a 8,9% (4 z 45) uzyskało dyplom ukończenia szkoły średniej I stopnia (gimnazjum).

Jeśli chodzi o reprezentowane instytucje, 44,4% (20 z 45) uczestników pochodzi z uniwersytetów, 42,2% (19 z 45) z instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) lub kształcenia i szkolenia technicznego i zawodowego (TVET), 13,3% (6 z 45) z Młodzieżowych Centrów Zatrudnienia (YEC), a 2,2% (1 z 45) ze szkoły średniej (Liceo).

III. Ogólna wiedza uczestników na temat zielonych miejsc pracy

W tej sekcji przedstawiono wyniki pytania Q5, w którym uczestnicy zostali poproszeni o określenie swojej ogólnej wiedzy na temat zielonych umiejętności i zielonych miejsc pracy.

Niemcy

W Niemczech 2 z 11 respondentów (18,2%) stwierdziło, że ma dobrą wiedzę i kompetencje w zakresie zielonych miejsc pracy. 5 respondentów (45,5%) ma średnią wiedzę na temat zielonych miejsc pracy, 2 (18,2%) niewystarczającą wiedzę, a 2 (18,2%) nie ma żadnych kompetencji.

Wynik ten podkreśla, że w Niemczech wiedza na ten temat jest powszechna, ale wciąż jest miejsce na ulepszenia.

Polska

Polscy respondenci zapytani o poziom wiedzy na temat zielonych umiejętności byli raczej średnio poinformowani (21 / 46 (45,65%) lub niedostatecznie poinformowani (18 / 46 (39,13%). Tylko 3 / 46 (6,52%) respondentów stwierdziło, że są dobrze poinformowani, podczas gdy 4 / 46 (8,7%) stwierdziło, że nie są w ogóle poinformowani. Pozwala to przypuszczać, że Polacy nie mają wystarczającej wiedzy na temat zielonych miejsc pracy.



Hiszpania

Wiedza uczestników na temat zielonych miejsc pracy w Hiszpanii była bardzo zróżnicowana. Żaden z nich nie zgłosił, że "nie jest w ogóle poinformowany". Większość, 42,6%, czuła się "niedostatecznie poinformowana" lub "umiarkowanie poinformowana". Tylko niewielki odsetek (10,6%) uznał się za "dobrze poinformowanych", a jeszcze mniejsza grupa (4,3%) określiła się jako "dobrze poinformowana". Ogólnie rzecz biorąc, istnieje możliwość poprawy w zakresie zwiększania świadomości i zrozumienia zielonych miejsc pracy wśród uczestników.

Turcja

Jeśli chodzi o wiedzę i kompetencje na temat zielonych miejsc pracy w Turcji, 16 z 50 respondentów (32%) stwierdziło, że ma dobrą wiedzę na ten temat. 25 respondentów (50%) ma średnią wiedzę na temat zielonych miejsc pracy, 5 (10%) niewystarczającą wiedzę, a 4 (8%) nie ma żadnych kompetencji.

Włochy

We Włoszech 16 z 45 respondentów (35,6%) deklaruje, że są umiarkowanie poinformowani o zielonych miejscach pracy; 13 z nich (28,9%) uważa, że są dobrze poinformowani; 8 respondentów czuje się bardzo dobrze poinformowanych, podczas gdy 5 z nich uważa, że nie są odpowiednio poinformowani.

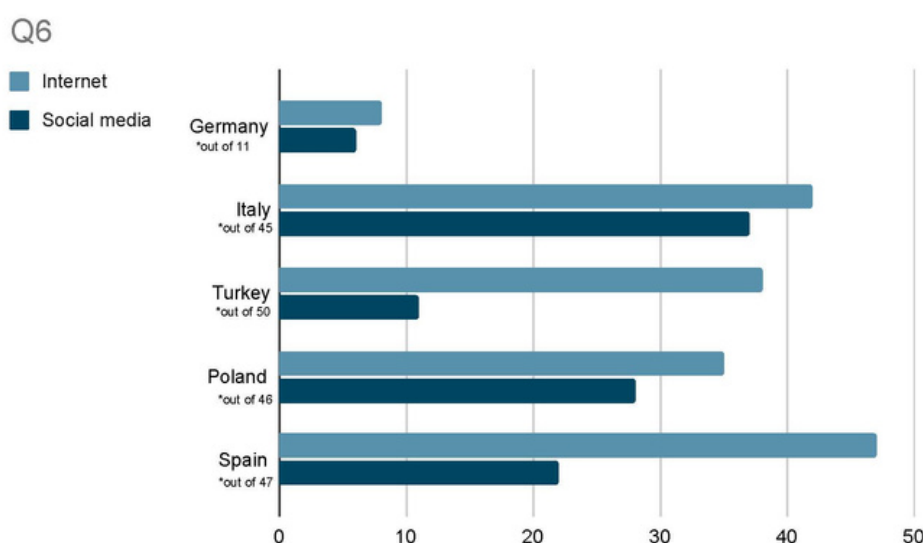
Wreszcie, 3 respondentów deklaruje, że nie są w ogóle poinformowani o zielonych kompetencjach.

IV. Zielone umiejętności w środowiskach edukacyjnych

Ta część kwestionariusza, którą przedstawiliśmy, była poświęcona lepszemu zrozumieniu sytuacji i wiedzy na temat zielonych umiejętności w środowisku edukacyjnym, ponieważ projekt był skierowany głównie do tego typu organizacji.

Q6 Wybierz trzy (3) podstawowe źródła informacji o zielonych miejscach pracy.

W tym pytaniu chcieliśmy zrozumieć, jakie są główne źródła informacji o zielonych umiejętnościach w krajach uczestniczących. Okazało się, że generalnie istnieje tendencja do znajdowania tych informacji w internecie i mediach społecznościowych we wszystkich zaangażowanych krajach.



Warto podkreślić, że w Hiszpanii drugim najczęściej wykorzystywanym źródłem informacji o zielonych miejscach pracy są dedykowane wydarzenia (40 z 47 odpowiedzi).

Q7: Zainteresowanie instytucji przepisami środowiskowymi, rozwojem zielonych umiejętności, zielonymi miejscami pracy i przygotowaniem zawodowym do zielonych miejsc pracy

Uczestnicy zostali poproszeni o ocenę zainteresowania ich instytucji wyżej wymienionymi tematami w skali od 1 (w ogóle nie brane pod uwagę) do 5 (bardzo mocno brane pod uwagę).

Regulacje środowiskowe

W Niemczech spośród 11 respondentów połowa uważa, że w ich instytucji takie kwestie są należycie uwzględniane -2 respondentów udzieliło odpowiedzi 5/5 (18,2%), a 4 respondentów 4/5 (36,4%). 3 respondentów (27,3%) uważa, że w ich instytucji takie kwestie są częściowo brane pod uwagę, 1 (9,1%), że są one niewystarczająco brane pod uwagę, a 1 (9,1%), że nie są one w ogóle brane pod uwagę.

We Włoszech 33 z 45 respondentów stwierdziło, że polityka środowiskowa jest brana pod uwagę lub bardzo mocno brana pod uwagę przez ich instytucje. Podobnie jest w Turcji, gdzie 39 z 50 respondentów stwierdziło, że ich instytucje są zainteresowane rozwojem przepisów środowiskowych i dostarczaniem rozwiązań środowiskowych.

Tendencja wydaje się być odwrotna w Polsce, gdzie większość respondentów stwierdziła, że skuteczność reakcji ich instytucji na regulacje środowiskowe jest bardzo niska.

Hiszpania uzyskała następujące wyniki:

1 (Bez priorytetu): 2 (4.3%)

2: 10 (21.3%)

3: 35 (74.5%)

4: 0 (0%)

5 (Wysoce priorytetowe): 0 (0%)

Rozwój zielonych umiejętności

Jeśli chodzi o rozwój zielonych umiejętności, w Niemczech 2 (18,2%) odpowiedziało 5 na 5, 2 (18,2%) 4 na 5, 5 (45,5%) 3 na 5, wreszcie 1 respondent uzyskał 2 na 5 (9,1%), a 1 (9,1%) tylko 1 na 5, wskazując, że zielone umiejętności nie są w ogóle brane pod uwagę w ich instytucji.

We Włoszech 29 z 45 respondentów stwierdziło, że zielone umiejętności i kompetencje są brane pod uwagę lub bardzo mocno brane pod uwagę przez ich instytucje.

W Turcji odpowiedzi wynoszą średnio 3/5, następnie 15 z 50 respondentów stwierdziło, że 4/5, a ich instytucje skupiły się na zielonych umiejętnościach i kompetencjach w każdym prowadzonym przez nie kursie.

Ponownie mamy do czynienia z odmienną tendencją w Polsce, gdzie respondenci stwierdzili, że zaangażowanie ich instytucji w rozwój zielonych umiejętności było bardzo niskie.

Hiszpania:

1 (Bez priorytetu): 7 (14.9%)

2: 13 (27.7%)

3: 27 (57.4%)

4: 0 (0%)

5 (Wysoce priorytetowe): 0 (0%)

Zielone miejsca pracy i gotowość do kariery w zielonych miejscach pracy

W Niemczech połowa respondentów odpowiedziała, że zielone miejsca pracy i gotowość do kariery w zielonych miejscach pracy są dobrze uwzględniane w ich instytucjach, podczas gdy druga połowa zadeklarowała przeciwnie.

We Włoszech 31 z 45 respondentów stwierdziło, że zielone miejsca pracy są brane pod uwagę lub bardzo mocno brane pod uwagę przez ich instytucje. Te same liczby dotyczą gotowości do zielonej kariery - 30 na 50 respondentów.

Ta sama tendencja występuje w Turcji, gdzie większość respondentów stwierdziła, że ich organizacje dobrze oceniają zielone miejsca pracy i gotowość do zielonej kariery; 20 z 50 uczestników odpowiedziało 5 na 5, 12 dało 4 na 5, 10 dało 3 na 5. Polska ponownie wykazuje zupełnie odwrotną tendencję, z bardzo niskimi rankingami w obu tematach.

Hiszpania:

Zielone miejsca pracy	Gotowość do zielonej kariery
1 (Bez priorytetu): 10 (21.3%) 2: 20 (42.6%) 3: 10 (21.3%) 4: 7 (14.9%) 5 (Wysoce priorytetowe): 0 (0%)	1 (Bez priorytetu): 37 (78.7%) 2: 3 (6.4%) 3: 7 (14.9%) 4: 0 (0%) 5 (Wysoce priorytetowe): 0 (0%)

Q8 Wskaż w skali od 1 do 5 znaczenie, jakie twoja instytucja przywiązuje do podnoszenia umiejętności instruktorów, trenerów i pracowników w celu zaspokojenia potrzeb zielonej gospodarki. 1 - W ogóle nie traktowane priorytetowo i 5 - Wysoce priorytetowe.

W Niemczech zaobserwowano pozytywną tendencję w zakresie znaczenia, jakie instytucje przywiązują do podnoszenia umiejętności nauczycieli, trenerów i pracowników. Średnio 7 z 11 respondentów odpowiedziało pozytywnie. Z drugiej strony respondenci zauważyli, że ich instytucje uważają za mniej istotne aktualizowanie swoich umiejętności zawodowych w zakresie zielonych kwestii.

We Włoszech połowa respondentów udzieliła pozytywnej odpowiedzi na temat podnoszenia umiejętności specjalistów w ich instytucjach i aktualizacji w zakresie zielonych kwestii; druga połowa odpowiedziała przeciwnie.

W Turcji możemy zaobserwować odwrotny trend, ponieważ większość uczestników odpowiedziała, że informowanie swoich specjalistów o zielonych kwestiach i podnoszenie ich zielonych umiejętności nie jest priorytetem dla ich instytucji. To samo dzieje się w Polsce, 7 / 46 (15,1%) odpowiedziało, że nie są one w ogóle traktowane priorytetowo.

Hiszpania:

Podnoszenie zielonych kwalifikacji nauczycieli i trenerów:	Podnoszenie zielonych kwalifikacji osób pracujących z młodzieżą:	Podnoszenie zielonych kwalifikacji kadry akademickiej:
1 (Bez priorytetu): 7 (14.9%) 2: 39 (83%) 3: 1 (2.1%) 4: 0 (0%) 5 (Wysoce priorytetowe): 0 (0%)	1 (Bez priorytetu): 6 (12.8%) 2: 24 (51.1%) 3: 20 (42.6%) 4: 7 (14.9%) 5 (Wysoce priorytetowe): 0 (0%)	1 (Bez priorytetu): 30 (63.8%) 2: 10 (21.3%) 3: 7 (14.9%) 4: 0 (0%) 5 (Wysoce priorytetowe): 0 (0%)

Q9 Poniżej znajduje się kilka twierdzeń dotyczących różnych obszarów zielonych umiejętności. Jak bardzo zgadzasz się lub nie zgadzasz z każdym z nich?

Oto, co wydarzyło się w Niemczech:

- W ciągu ostatnich trzech lat zielona gospodarka i troska o środowisko miały wpływ na rozwój naszych projektów.
- Zielone umiejętności i zielone miejsca pracy mają kluczowe znaczenie dla przekształcenia nowych perspektyw stworzonych przez czyste i zrównoważone technologie w rzeczywisty wzrost gospodarczy.
- Przejście na bardziej ekologiczną gospodarkę ma znaczący wpływ na rynek pracy.
- Opracowano nowe kursy/programy mające na celu szkolenie uczniów w zakresie "zielonych" umiejętności.

Stwierdzenia, które otrzymały ponad połowę negatywnych odpowiedzi to:

- W naszej instytucji regularnie przeprowadzana jest ocena umiejętności wymaganych do zielonego zatrudnienia.
- W naszej instytucji podjęto kroki w celu opracowania zestawu zielonych kompetencji dla konkretnego zawodu.
- W mojej instytucji opracowano kompleksowy system certyfikacji "zielonych" standardów.

Z drugiej strony, stwierdzenia, których odpowiedzi są wysoce kontrowersyjne, z około połową odpowiedzi pozytywnych i połową negatywnych lub w większości niezdecydowanych, to:

- Jesteśmy świadomi wspierania inicjatyw mających na celu zrównoważenie podaży i popytu na zielone miejsca pracy.
- Rozumiemy, w jaki sposób "zielone" umiejętności można zintegrować z zielonymi miejscami pracy.

- W mojej instytucji opracowano kompleksowe standardy "zielonych" umiejętności.
- W tej instytucji "zielone" treści są nauczane głównie w ramach przedmiotów "ogólnych".
- W tej instytucji "zielone" treści są nauczane głównie w ramach specjalistycznych przedmiotów technicznych.

Włochy:

Stwierdzenia, z którymi respondenci zgodzili się najbardziej to:

- W ciągu ostatnich trzech lat zielona gospodarka i troska o środowisko miały wpływ na rozwój naszych projektów i/lub nauczanie nauczycieli w naszych szkołach/instytucjach;
- Zielone umiejętności i miejsca pracy są niezbędne do przekształcenia nowych perspektyw generowanych przez czyste i zrównoważone technologie w prawdziwą ekspansję gospodarczą;
- Przejście na bardziej zieloną i zrównoważoną gospodarkę ma znaczący wpływ na europejski rynek pracy;
- Jesteśmy świadomi inicjatyw wspierających dopasowanie podaży i popytu na umiejętności w sektorze zielonego zatrudnienia;
- W mojej instytucji/szkole "zielone" treści są głównie nauczane w ramach specjalistycznych przedmiotów technicznych.

Stwierdzenia, z którymi respondenci najczęściej się nie zgadzali to:

- W naszej organizacji/szkole/institucji przeprowadzana jest okresowa ocena umiejętności wymaganych na zielonych stanowiskach pracy;
- W mojej szkole/institucji opracowano kompleksowe standardy zielonych umiejętności;
- W mojej instytucji/szkole/placówce opracowano kompleksowy system certyfikacji w zakresie zielonych standardów;
- W mojej instytucji/szkole "zielone" treści są nauczane głównie w ramach specjalistycznych przedmiotów technicznych.

Turcja

Pytania, na które większość lub zdecydowana większość respondentów odpowiedziała pozytywnie, to:

- W ciągu ostatnich 3 lat zielona gospodarka i kwestie środowiskowe miały wpływ na rozwój naszych programów
- Nasza instytucja jest zaangażowana w inicjatywy związane z zielonymi miejscami pracy i gospodarką, które wpływają na rozwój programów szkoleniowych w zakresie wymaganych umiejętności
- Zielone umiejętności i zielone miejsca pracy odgrywają kluczową rolę w przekładaniu nowych możliwości stworzonych przez czyste i zrównoważone technologie na rzeczywisty wzrost gospodarczy
- Jesteśmy świadomi, w jaki sposób zielone umiejętności mogą być zintegrowane z zielonymi miejscami pracy
- Jesteśmy świadomi roli naszej organizacji/institucji w zaspokajaniu potrzeb w zakresie zielonych umiejętności

- Nowe kursy/programy zostały opracowane w celu szkolenia uczniów w zakresie "zielonych" umiejętności
- Instytucja musi opracować pełne podejście, aby dostosować szkolenia do potrzeb zielonej gospodarki
- Polityka i praktyki mojej instytucji są bardzo skuteczne w rozwijaniu "zielonych" umiejętności i wiedzy naszych uczniów, dzięki czemu są oni na bieżąco, aby sprostać wymaganiom branży

Polska

Jeśli chodzi o stwierdzenia, co do których respondenci zostali poproszeni o wyrażenie zgody lub sprzeciwu, większość z nich nie może ani nie zgodzić się, ani zgodzić się ze stwierdzeniami, o których potwierdzenie zostali poproszeni. Wynika to ze słabego przygotowania nie tylko miejsc pracy, ale także edukacji i braku motywacji do samodzielnego poszukiwania informacji.

Na pytanie, czy zielona gospodarka i kwestie środowiskowe wpłynęły na ewolucję projektów w ciągu ostatnich 3 lat, tylko 3/46 (6,5%) respondentów stwierdziło, że "zdecydowanie się zgadza", a 19/46 (41,3%), że "zgadza się", podczas gdy 20/46 (43,5%), że "ani się nie zgadza, ani się nie zgadza" - i podobna równowaga w odpowiedziach (wskazująca na niską wiedzę, niskie przygotowanie organizacji i niskie zrozumienie) była we wszystkich stwierdzeniach.

Tylko jedno stwierdzenie było bardziej "wyraźne", ponieważ 10/46 (21,7%) respondentów **"zdecydowanie zgodziło się", że przejście na bardziej zieloną i zrównoważoną gospodarkę ma znaczący wpływ na europejski rynek pracy.**

14/46 (30,4%) respondentów może stwierdzić, że ich instytucja doświadczyła otwarcia nowych kursów związanych ze zmianami klimatu i środowiskiem w ciągu ostatniego roku.

Hiszpania:

W ciągu ostatnich trzech lat zielona gospodarka i troska o środowisko wpłynęły na ewolucję naszych projektów:

- Zdecydowanie się nie zgadzam: 2 (4,3%)
- Nie zgadzam się: 5 (10,6%)
- Ani się nie zgadzam, ani się zgadzam: 40 (85,1%)
- Zgadzam się: 0 (0%)
- Zdecydowanie się zgadzam: 0 (0%)

Zielone umiejętności i zielone miejsca pracy są niezbędne do przekształcenia nowych perspektyw generowanych przez czyste i zrównoważone technologie w prawdziwą ekspansję gospodarczą:

- Zdecydowanie się nie zgadzam: 2 (4.3%)
- Nie zgadzam się: 45 (95.7%)
- Ani się nie zgadzam, ani się zgadzam: 0 (0%)
- Zgadzam się: 0 (0%)
- Zdecydowanie się zgadzam: 0 (0%)

W naszej organizacji przeprowadzana jest regularna ocena umiejętności wymaganych do zielonego zatrudnienia:

- Zdecydowanie się nie zgadzam: 7 (14,9%)
- Nie zgadzam się: 35 (74,5%)
- Ani się nie zgadzam, ani się zgadzam: 5 (10,6%)
- Zgadzam się: 0 (0%)
- Zdecydowanie się zgadzam: 0 (0%)

Przejsie na bardziej zieloną i zrównoważoną gospodarkę ma znaczący wpływ na europejski rynek pracy:

- Zdecydowanie się nie zgadzam: 3 (6,4%)
- Nie zgadzam się: 4 (8,5%)

- Ani się nie zgadzam, ani się zgadzam: 40 (85,1%)
- Zgadzam się: 0 (0%)
- Zdecydowanie się zgadzam: 0 (0%)

Jesteśmy świadomi inicjatyw wspierających dopasowanie podaży i popytu na umiejętności w zakresie zielonego zatrudnienia:

- Zdecydowanie się nie zgadzam: 33 (70,2%)
- Nie zgadzam się: 14 (29,8%)
- Ani się nie zgadzam, ani się zgadzam: 0 (0%)
- Zgadzam się: 0 (0%)
- Zdecydowanie się zgadzam: 0 (0%)

Rozumiemy, w jaki sposób zielone umiejętności mogą zostać włączone do zielonych miejsc pracy:

- Zdecydowanie się nie zgadzam: 44 (93,6%)
- Nie zgadzam się: 3 (6,4%)
- Ani się nie zgadzam, ani się zgadzam: 0 (0%)
- Zgadzam się: 0 (0%)
- Zdecydowanie się zgadzam: 0 (0%)

W naszej instytucji podjęto kroki w celu opracowania zestawu zielonych umiejętności (wiedzy i kompetencji) unikalnych dla danego zawodu:

- Zdecydowanie się nie zgadzam: 4 (8,5%)
- Nie zgadzam się: 40 (85,1%)
- Ani się nie zgadzam, ani się zgadzam: 3 (6,4%)
- Zgadzam się: 0 (0%)
- Zdecydowanie się zgadzam: 0 (0%)

Opracowano nowe kursy/programy szkolące uczniów w zakresie "zielonych" umiejętności:

- Zdecydowanie się nie zgadzam: 10 (21,3%)
- Nie zgadzam się: 30 (63,8%)
- Ani się nie zgadzam, ani się zgadzam: 7 (14,9%)
- Zgadzam się: 0 (0%)
- Zdecydowanie się zgadzam: 0 (0%)

W mojej instytucji opracowano kompleksowe standardy "zielonych" umiejętności:

- Zdecydowanie się nie zgadzam: 25 (53,2%)
- Nie zgadzam się: 15 (31,9%)
- Ani się nie zgadzam, ani się zgadzam: 7 (14,9%)
- Zgadzam się: 0 (0%)
- Zdecydowanie się zgadzam: 0 (0%)

W mojej instytucji opracowano kompleksowy system certyfikacji dla "zielonych" standardów:

- Zdecydowanie się nie zgadzam: 40 (85,1%)
- Nie zgadzam się: 3 (6,4%)
- Ani się nie zgadzam, ani się zgadzam: 4 (8,5%)
- Zgadzam się: 0 (0%)
- Zdecydowanie się zgadzam: 0 (0%)

W tej instytucji "zielonych" treści uczy się głównie w ramach przedmiotów "ogólnych":

- Zdecydowanie się nie zgadzam: 7 (14,9%)
- Nie zgadzam się: 11 (23,4%)
- Ani się nie zgadzam, ani się zgadzam: 29 (61,7%)
- Zgadzam się: 0 (0%)
- Zdecydowanie się zgadzam: 0 (0%)

W tej instytucji "zielonych" treści uczy się głównie w ramach specjalistycznych przedmiotów technicznych:

- Zdecydowanie się nie zgadzam: 7 (14,9%)
- Nie zgadzam się: 7 (14,9%)
- Ani się nie zgadzam, ani się zgadzam: 33 (70,2%)
- Zgadzam się: 0 (0%)
- Zdecydowanie się zgadzam: 0 (0%)

Q10 Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy twoja instytucja.....

W Niemczech 7 z 11 respondentów zauważyło potrzebę nauczania nowych umiejętności związanych ze zmianami klimatu lub kwestiami środowiskowymi w swojej instytucji.

7 z 11 respondentów zauważyło również potrzebę włączenia miejsc pracy związanych z zarządzaniem zmianami klimatycznymi lub kwestiami środowiskowymi oraz rozwojem sprzyjającym włączeniu społecznemu do procesu uczenia się w ich instytucji.

Prawie wszyscy respondenci, 10 na 11, stwierdzili potrzebę przeglądu obecnych programów szkoleniowych i kursów oferowanych przez ich instytucje w celu zdobycia nowych umiejętności związanych ze zmianami klimatu lub kwestiami środowiskowymi.

Wreszcie, 7 z 11 respondentów zauważyło potrzebę stworzenia nowych kursów związanych ze zmianami klimatu i środowiskiem w swoich instytucjach i szkołach.

We Włoszech w ciągu ostatnich 12 miesięcy 37 z 45 respondentów zauważyło potrzebę szkolenia/nauczania nowych umiejętności związanych ze zmianami klimatu lub kwestiami środowiskowymi w swojej instytucji.

Ponadto 31 z 45 respondentów zauważyło potrzebę włączenia miejsc pracy związanych z zarządzaniem zmianami klimatu lub kwestiami środowiskowymi i rozwojem sprzyjającym włączeniu społecznemu do środowiska edukacyjnego ich instytucji.

Ponadto 35 z 45 respondentów zauważyło potrzebę przeglądu obecnych programów szkoleniowych i kursów oferowanych przez ich instytucje w celu zdobycia nowych umiejętności związanych ze zmianami klimatu lub kwestiami środowiskowymi.

23 z 45 respondentów zauważyło potrzebę stworzenia nowych kursów związanych ze zmianami klimatycznymi i środowiskiem w swoich instytucjach/szkołach, podczas gdy 14 z nich nie zauważyło takiej potrzeby, a 8 nie potrafi powiedzieć.

Turcja:

W ciągu ostatnich 12 miesięcy 31 z 50 respondentów zauważyło potrzebę nauczania nowych umiejętności związanych ze zmianami klimatu lub kwestiami środowiskowymi w swojej instytucji.

26 z 50 respondentów zauważyło również potrzebę włączenia miejsc pracy związanych z zarządzaniem zmianami klimatu lub kwestiami środowiskowymi i rozwojem sprzyjającym włączeniu społecznemu do procesu uczenia się w ich instytucji.

Prawie wszyscy respondenci, 29 z 50, stwierdzili potrzebę przeglądu obecnych programów szkoleniowych i kursów oferowanych przez ich instytucje w celu zdobycia nowych

umiejętności związanych ze zmianami klimatu lub kwestiami środowiskowymi.

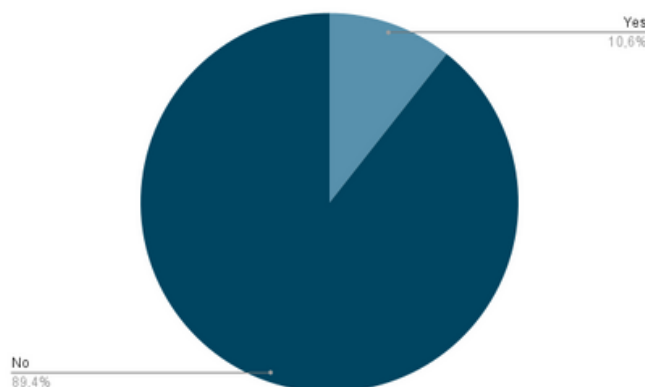
Wreszcie, 18 z 50 respondentów zauważyło potrzebę stworzenia nowych kursów związanych ze zmianami klimatu i środowiskiem w swoich instytucjach i szkołach.

W Polsce ujawniono, że polskie instytucje muszą szkolić trenerów/nauczycieli w zakresie nowych umiejętności związanych z radzeniem sobie ze zmianami klimatu lub kwestiami środowiskowymi, a także integrować miejsca pracy związane z radzeniem sobie ze zmianami klimatu lub kwestiami środowiskowymi oraz rozwojem sprzyjającym włączeniu społecznemu ze środowiskiem edukacyjnym. Istnieje również potrzeba przeglądu programów szkoleniowych i bieżących kursów w zakresie nowych umiejętności związanych z radzeniem sobie ze zmianami klimatu lub kwestiami środowiskowymi.

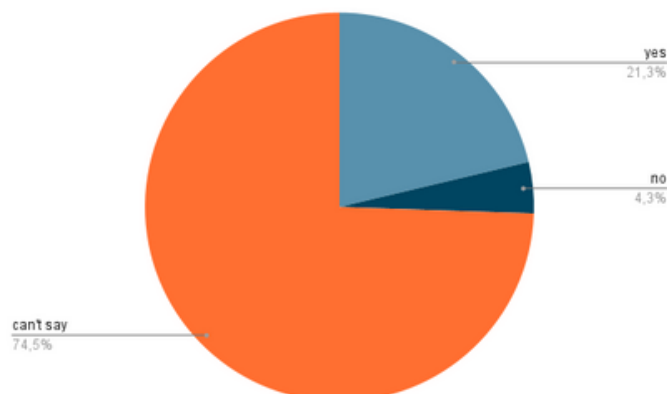
14/46 (30,4%) respondentów może stwierdzić, że ich instytucja doświadczyła uruchomienia nowych kursów związanych ze zmianami klimatu i środowiskiem w ciągu ostatniego roku.

Hiszpania

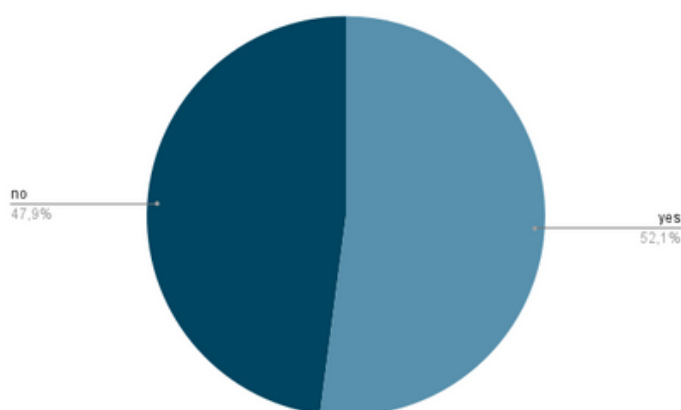
Potrzeba trenerów/nauczycieli w zakresie nowych umiejętności związanych z radzeniem sobie ze zmianami klimatu lub kwestiami środowiskowymi:



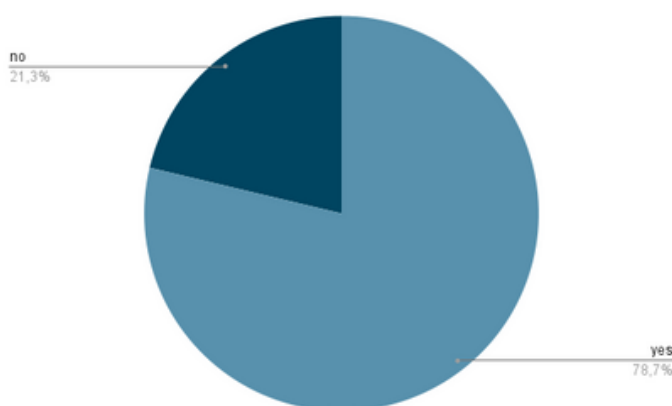
Potrzeba zintegrowania miejsc pracy związanych ze zmianą klimatu lub kwestiami środowiskowymi i rozwojem sprzyjającym włączeniu społecznemu ze środowiskiem edukacyjnym:



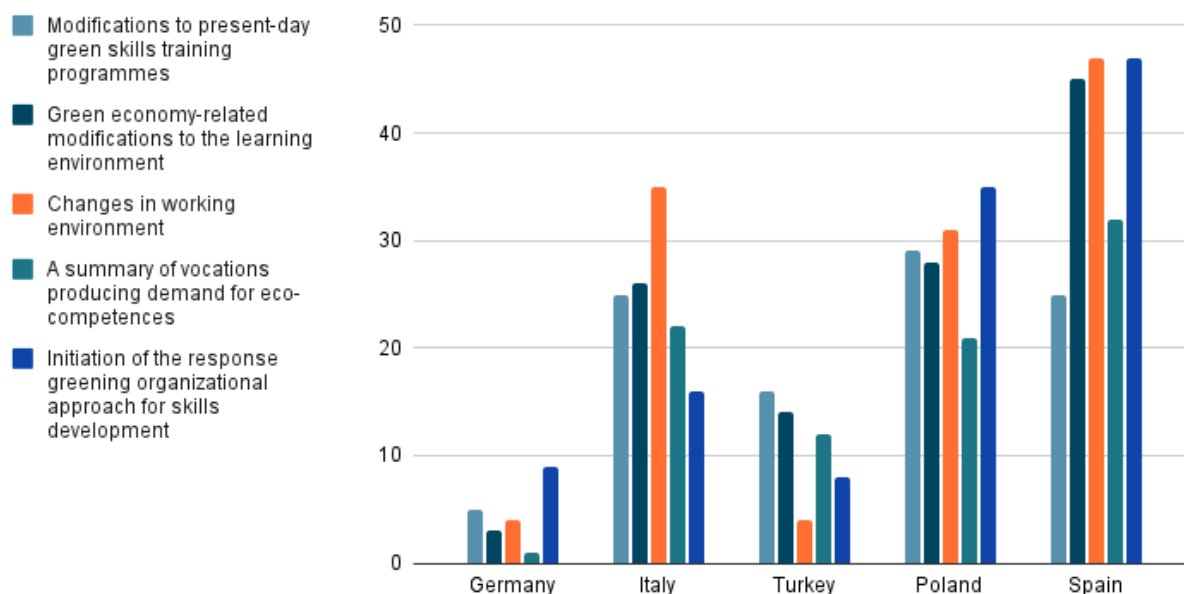
Potrzeba zmiany programów szkoleniowych i aktualnych kursów w zakresie nowych umiejętności związanych z radzeniem sobie ze zmianami klimatu lub kwestiami środowiskowymi:



Doświadczenie w uruchamianiu nowych kursów związanych ze zmianami klimatu i środowiskiem:



Q10 Jakie są najważniejsze strategie twojej organizacji w zakresie reagowania na zielone umiejętności? Zaznacz wszystkie pola, które mają zastosowanie. (50 respondentów z każdego kraju, Niemcy miały 11 respondentów)



Q11 Wskaż i oceń skuteczność następujących metod szkolenia nauczycieli w twojej szkole

W Niemczech seminaria zostały uznane za najskuteczniejszy sposób szkolenia nauczycieli w zakresie omawianych tematów, a następnie mentoring odwrotny prowadzony przez młodych nauczycieli. Najmniej skuteczne wydają się być kursy online, zaledwie 4 na 11 głosów skuteczności, ale 5 respondentów zadeklarowało, że nie są one wykorzystywane w ich instytucji.

We Włoszech obserwujemy odwrotną tendencję, z kursami online uznawanymi za najskuteczniejsze podejście szkoleniowe, a następnie seminariami i mentoringiem odwrotnym. Ogólnie rzecz biorąc, wszystkie podejścia zostały w mniejszym lub większym stopniu wskazane jako skuteczne, żadne z nich nie było całkowicie postrzegane jako nieskuteczne.

W Turcji kursy online i szkolenia zewnętrzne otrzymały większość głosów za ich skutecznością. Warto zauważyć, że indywidualne szkolenia prowadzone przez bardziej doświadczonych nauczycieli zostały wskazane jako niewykorzystywane w ich instytucjach przez 25 z 50 respondentów.

W Polsce, na pytanie o skuteczność metod szkolenia nauczycieli w ich szkołach, wydaje się, że najbardziej skuteczne są:

- Instruktor spoza instytucji: 5/46 (10,9%) - bardzo skuteczne, 36/46 (78,3%) - skuteczne
- Seminaria i zajęcia prowadzone przez samych profesorów: 2/46 (4,3%) - bardzo skuteczne, 30/46 (65,2%) - skuteczne

Najmniej skuteczny jest mentoring odwrotny prowadzony przez młodych nauczycieli.

Kursy online zostały również uznane przez respondentów za w pewnym stopniu skuteczne 14/46 (30,4%) lub skuteczne 28/46 (60,9%).

W Hiszpanii kursy online zostały ocenione jako nieskuteczne, ale seminaria zostały uznane za nieco skuteczne. Odwrócony mentoring wydaje się być najrzadziej stosowanym podejściem w instytucjach, wraz z zewnętrznymi instruktorami.

V. Wnioski

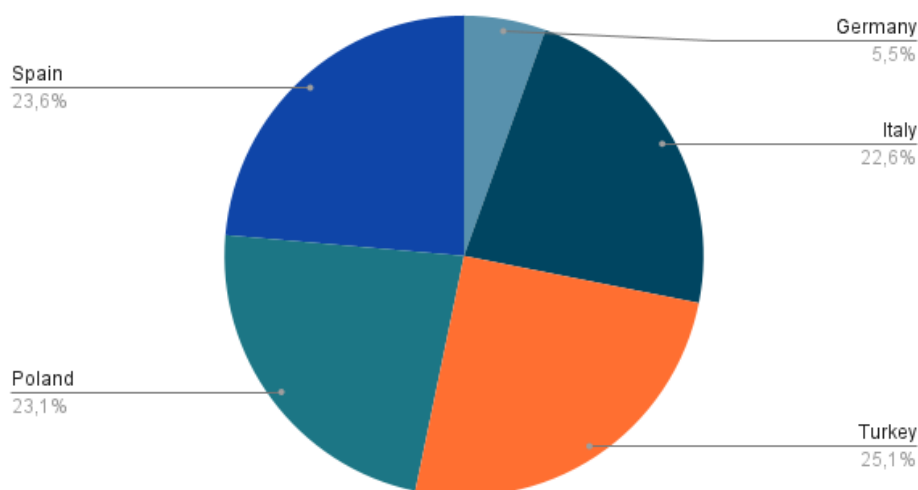
W tej sekcji krótko przedstawiamy wnioski wyciągnięte z krajowych raportów organizacji partnerskich.

Na koniec tej sekcji dokonamy analizy ogólnej sytuacji we wszystkich krajach zaangażowanych w to badanie.

Łącznie 199 respondentów wzięło udział w ankiecie podzielonej w następujący sposób według różnych krajów:

- Niemcy: 11 respondentów
- Polska: 46 respondentów
- Hiszpania: 47 respondentów
- Turcja: 50 respondentów
- Włochy: 45 respondentów

Survey participants by country



Jak wynika z liczby respondentów w różnych krajach, liczba respondentów była jednolita, z wyjątkiem Niemiec, gdzie trudniej było znaleźć respondentów chętnych do wypełnienia kwestionariusza.

Sytuacja w zakresie zielonych umiejętności dla zielonych miejsc pracy ma wiele punktów wspólnych we wszystkich zaangażowanych krajach. Na przykład, potrzeba wdrożenia zielonych umiejętności, szczególnie w edukacji, pojawia się we wszystkich krajach. W niektórych krajach potrzeba ta jest jeszcze bardziej odczuwalna, jak ma to miejsce w Polsce. W innych krajach, w których temat ten był rozważany w programach szkolnych od pewnego czasu, na przykład w Niemczech (przynajmniej częściowo), nadal istnieje niepewność co do znaczenia zielonych umiejętności w edukacji. Ogólne ustalenia niewątpliwie podkreślają konieczność wdrożenia działań związanych z zielonymi umiejętnościami i odpowiadające im zapotrzebowanie ze strony młodych ludzi i nauczycieli.

Ogólnie rzecz biorąc, ogólne wyniki podkreślają znaczenie instytucji edukacyjnych, które przywiązują większą wagę do kwestii środowiskowych, aktualizują swoje programy nauczania i wdrażają skuteczne metody rozwijania zielonych umiejętności wśród nauczycieli i uczniów. Ponadto badanie podkreśla potrzebę nadania przez instytucje priorytetowego znaczenia kwestiom środowiskowym i przygotowaniu do zielonej kariery, aby sprostać rosnącemu popytowi.

Hiszpania:

Badanie Green Read przeprowadzone w Hiszpanii ujawniło zróżnicowany poziom wiedzy i świadomości uczestników na temat zielonych miejsc pracy i inicjatyw środowiskowych. Respondenci czuli się niewystarczająco poinformowani o zielonych miejscach pracy, ale podkreślali znaczenie podnoszenia umiejętności instruktorów i pracowników, aby sprostać wymaganiom ekologicznej gospodarki. Większość uczestników uznała rozwój zielonych umiejętności za najwyższy priorytet dla swoich instytucji. W ankiecie podkreślono skuteczność różnych metod szkolenia nauczycieli, takich jak seminaria prowadzone przez samych profesorów.

Polska:

Badania przeprowadzone w Polsce wykazały, że Polakom brakuje wiedzy na temat zielonych miejsc pracy i polegają głównie na mediach cyfrowych, aby dowiedzieć się o zielonych umiejętnościach. Instytucje nie są odpowiednio przygotowane do przejścia na zielone praktyki i istnieje potrzeba szkolenia i przeglądu programów szkoleniowych. Doceniane są różnorodne podejścia szkoleniowe, w tym kursy online i zewnętrzni instruktorzy.

Niemcy:

Projekt Green Read w Niemczech miał ograniczony wskaźnik odpowiedzi, ale sugerował, że świadomość zielonych miejsc pracy i powiązanych umiejętności jest powszechna i rozważana na poziomie instytucjonalnym.

Wielu respondentów miało jednak trudności z wyrażeniem opinii na ten temat, co wskazuje na potrzebę zwiększenia świadomości. Wyniki badań podkreśliły znaczenie priorytetowego traktowania kwestii środowiskowych w instytucjach edukacyjnych, aktualizacji programów nauczania i zapewnienia skutecznych strategii wspierania zielonych kompetencji wśród nauczycieli i uczniów.

W Turcji ogólne wyniki podkreślają znaczenie instytucji edukacyjnych podnoszących znaczenie kwestii środowiskowych, utrzymujących aktualne programy nauczania i oferujących skuteczne metody rozwijania umiejętności ekologicznych zarówno wśród nauczycieli, jak i uczniów. Co więcej, badania podkreślają potrzebę nadania przez te instytucje priorytetu kwestiom środowiskowym i przygotowaniu do kariery zawodowej ukierunkowanej na środowisko w odpowiedzi na rosnące zapotrzebowanie.

Włochy:

W badaniu przeprowadzonym we Włoszech wzięli udział uczestnicy z uniwersytetów i instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego. Respondenci wykazali duże zainteresowanie zielonymi miejscami pracy, a instytucje edukacyjne podejmowały wysiłki w celu włączenia zielonych miejsc pracy do polityki i programów nauczania.

Wnioski ogólne:

- We wszystkich badanych krajach istnieje potrzeba podnoszenia świadomości i edukacji w zakresie zielonych umiejętności w celu promowania zielonych miejsc pracy na rzecz zrównoważonej przyszłości.
- Instytucje edukacyjne muszą nadać priorytet kwestiom środowiskowym, zaktualizować programy nauczania i zapewnić skuteczne strategie rozwijania umiejętności ekologicznych wśród nauczycieli i uczniów.
- Istnieje zapotrzebowanie, aby instytucje kładły większy nacisk na kwestie środowiskowe i przygotowanie do zielonej kariery, aby sprostać wymaganiom zielonej gospodarki.
- Różne podejścia szkoleniowe, w tym seminaria, kursy online i zewnętrzni instruktorzy, są doceniane i mogą przyczynić się do rozwoju zielonych umiejętności.
- Organizacje powinny skupić się na włączeniu zielonych umiejętności do swoich programów szkoleniowych i programów nauczania, aby sprostać wyzwaniom i możliwościom zielonej gospodarki.
- Ogólnie rzecz biorąc, badania podkreślają znaczenie promowania zielonych miejsc pracy i umiejętności w instytucjach edukacyjnych w celu zapewnienia wykwalifikowanej siły roboczej na rzecz bardziej zrównoważonej i przyjaznej dla środowiska przyszłości.