



Uzasadnienie wyboru obszarów priorytetowych, z którymi powinny być powiązane kwalifikacje wskazane przez podmioty zainteresowane wsparciem IBE we wdrażaniu rozwiązań w zakresie nadawania kwalifikacji i zapewniania jakości tego procesu

OPRACOWANIE: ZESPÓŁ ZADANIA 3

WARSZAWA, LUTY 2017

Spis treści

Wprowadzenie	2
1. Kwalifikacje związane z branżą IT	4
2. Kwalifikacje związane z handlem, sprzedażą i obsługą klienta.....	6
3. Kwalifikacje związane ze wspieraniem uczenia się przez całe życie	8
4. Kwalifikacje związane z usługami opiekuńczymi	10
5. Kwalifikacje związane ze sportem.....	12
6. Kwalifikacje związane z turystyką	15

Wprowadzenie

Niniejszy dokument zawiera uzasadnienia dla wyboru obszarów priorytetowych, z którymi powinny być powiązane kwalifikacje proponowane przez podmioty zainteresowane wsparciem IBE w ich przygotowaniach do wdrażania rozwiązań w zakresie nadawania kwalifikacji i zapewniania jakości tego procesu. Wskazane w nim obszary priorytetowe zostały wyłonione na podstawie przeglądu strategii rozwojowych (branżowych, regionalnych, krajowych i europejskich) oraz wyników badań ogólnopolskich dotyczących rynku pracy i zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje. Uwzględniono również bezpośrednie wskazania i sygnały z branż i sektorów zainteresowanych tworzeniem i wdrażaniem Krajowych Ram Kwalifikacji i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, w tym Sektorowych Ram Kwalifikacji, zebrane podczas realizacji poprzednich projektów Instytutu Badań Edukacyjnych dotyczących budowy i pilotażowego wdrożenia krajowego systemu kwalifikacji. Wybór obszarów priorytetowych poparto danymi statystycznymi oraz wynikami badania ankietowego dotyczącego zapotrzebowania na kwalifikacje przeprowadzonego wśród 39 podmiotów: w 38 wojewódzkich urzędach pracy i urzędach marszałkowskich oraz w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (zob. „Dodatek do uzasadnienia wyboru obszarów”).

Na tej podstawie w naborze rozpoczynającym się w lutym 2017 proponuje się 6 obszarów¹:

1. **Kwalifikacje związane z branżą IT** – obszar ten odnosi się do stosowania, wytwarzania i naprawy sprzętu komputerowego, oprogramowania oraz narzędzi i technologii związanych ze zbieraniem, przetwarzaniem, przesyłaniem, przechowywaniem, zabezpieczaniem i prezentowaniem informacji; kwalifikacje z tego obszaru mogą potwierdzać kompetencje niezbędne do bezpiecznego korzystania z technologii informacyjnych, zarówno w przypadku profesjonalistów branży IT (w tym w obszarach administrowania oraz programowania), jak i użytkowników IT wykorzystujących te technologie do pracy w innych sektorach/branżach.
2. **Kwalifikacje związane z handlem, sprzedażą i obsługą klienta**, potwierdzające przygotowanie do pośredniego i bezpośredniego kontaktu z klientami w sektorach usług i produkcji.
3. **Kwalifikacje związane ze wspieraniem uczenia się przez całe życie**, m.in. kwalifikacje związane z doradztwem zawodowym i edukacyjno-zawodowym oraz kwalifikacje związane z usługami szkoleniowymi, w tym kwalifikacje skierowane do osób zagrożonych bezrobociem lub wykluczeniem społecznym oraz kwalifikacje dedykowane podnoszeniu kompetencji pracowników;
4. **Kwalifikacje związane z usługami opiekuńczymi**, w tym m.in. kwalifikacje związane z opieką nad dziećmi, opieką nad osobami starszymi, kwalifikacje odpowiadające na

¹ Wskazane obszary priorytetowe są zróżnicowane. Niektóre z nich zostały wyodrębnione ze względu na grupę adresatów i związane z tym potrzeby społeczne. Inne obszary to konkretne branże. To zróżnicowanie wynika z wielości i różnorodności potrzeb wskazywanych przez interesariuszy systemu, m.in. w ankietach przeprowadzonych w urzędach pracy i urzędach marszałkowskich.

wyzwania związane ze starzeniem się ludności, dotyczące jakości życia i ochrony zdrowia.

5. **Kwalifikacje związane ze sportem**, w tym sportem powszechnym, obejmujące kwalifikacje wychodzące naprzeciw potrzebom współczesnego społeczeństwa, związane z profilaktyką i prowadzeniem zdrowego trybu życia, oraz sportem wyczynowym, w tym m.in. kwalifikacje związane z rozwojem kompetencji kadr sportowych (m.in. trenerów, instruktorów, animatorów sportu).
6. **Kwalifikacje związane z turystyką**, w tym m.in. kwalifikacje związane z działalnością organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych, hotelarstwem, usługami gastronomicznymi, pilotażem, przewodnictwem i animacją czasu wolnego.

1. Kwalifikacje związane z branżą IT

Z badań wynika, że pracodawcom trudno jest pozyskać przede wszystkim osoby z przygotowaniem w zakresie informatyki (programowanie; specjalistyczne sterowanie maszyn numerycznych w zakładach przemysłowych; specjalistyczne IT). Brakuje tego typu specjalistów wyższego szczebla szczególnie w Warszawie. Jest to określane mianem deficytu kwalifikacji². Zgodnie z prognozami raportu „Rynek specjalistów w 2016 r.”³ w kolejnych latach powinniśmy spodziewać się zapotrzebowania na specjalistów z dziedziny programowania, w tym szczególnie programistów w zakresie cieszących się coraz większą popularnością aplikacji mobilnych. Kolejnym obszarem zyskującym na znaczeniu jest tzw. *Big Data* i obszar ten będzie wymagał specjalistów ds. zarządzania i przetwarzania danych, a także specjalistów ds. bezpieczeństwa w sieci.

Kompetencje związane z technologiami informacyjnymi są wymagane nie tylko od informatyków. Agencje pracy i pracodawcy podkreślają, że kompetencje te mają charakter uniwersalny i powinny być systematycznie uaktualniane przez wszystkich. Poza wiedzą z danego sektora gospodarki niezbędne jest stałe uzupełnianie i aktualizowanie kwalifikacji w zakresie rozwoju technologii, związanych np. z wprowadzeniem nowego oprogramowania czy nowych linii produkcji w zakładzie. Ponadto wskazuje się dwa rodzaje umiejętności niezbędnych do podjęcia pracy biurowej: znajomość języka angielskiego i obsługa komputera, w tym sprawne wyszukiwanie informacji w Internecie oraz sprawne korzystanie z pakietu MS Office⁴.

Zapotrzebowanie na kwalifikacje związane z IT potwierdza także zainteresowanie tą branżą wśród osób młodych. Osoby poniżej 25. roku życia najchętniej wybierają prowadzenie działalności w obszarze informacji i komunikacji (obejmującym m.in. usługi informatyczne), ale też m.in. w obszarze działalności usługowej (m.in. usługi naprawy komputerów). Branże wybierane przez młodych zazwyczaj związane są ze względnie nowymi dziedzinami oraz względnie często powiązane są z nowymi technologiami.⁵

Wyniki badania Bilans Kapitału Ludzkiego świadczą o tym, że czynnikiem, który warunkuje szanse osób młodych na rynku pracy, w tym szczególnie tych, które posiadają wysokie kwalifikacje, jest poziom innowacyjności gospodarki – z tego powodu coraz większą rolę zaczynają odgrywać technologie informacyjne i komunikacyjne oraz branża IT, która obecnie jest w Polsce jedną z najintensywniej rozwijających się. Przejawia się to choćby w liczbie nowo

² Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Laboratorium Badań Społecznych (2013), *Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy. Badanie na potrzeby Projektu systemowego Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III raport końcowy: badania empiryczne*, s. 67. Za: http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/Raport%20z%20badan%20empirycznych_final.pdf dostęp z dnia 30-09-2016.

³ <http://www.pracuj-dla-mediow.pl/pr/342023/rynek-pracy-specjalistow-w-2016-r-raport-pracuj-pl>

⁴ tamże, s. 69–70.

⁵ Jelonek M., Kasperek K., Magierowski M. (2015), *Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni. Na podstawie analizy kierunków kształcenia zrealizowanej w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, s. 49.

powstałych zawodów, specjalności czy stanowisk. Intensywnie rośnie też liczba rekrutacji w tym obszarze⁶.

Zapotrzebowanie społeczno-gospodarcze na kwalifikacje z branży IT odzwierciedlone jest w licznych dokumentach strategicznych na poziomie europejskim, krajowym i regionalnym⁷. *Plan na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju*⁸, który polski rząd przyjął w lutym 2016 roku wskazuje, że należy skoncentrować krajowe zasoby na branżach, w których Polska może uzyskać przewagę konkurencyjną. Do przykładowych gałęzi przemysłu, w których istnieje szansa na uzyskanie wiodącej pozycji na rynku globalnym, zaliczono branżę IT.

Działania takie są uzasadnione także z uwagi na rozwój społeczeństwa informacyjnego w Polsce. Z raportu Głównego Urzędu Statystycznego z 2015 r.⁹ wynika, że 77,9% gospodarstw domowych ma w domu przynajmniej jeden komputer, a dostęp do Internetu posiada 75,8% gospodarstw domowych. Nie oznacza to jednak, że nie ma na tym polu przestrzeni do poprawy, o czym świadczy to, iż 63% gospodarstw domowych jako główną przyczynę nieposiadania dostępu do Internetu w domu wskazuje brak potrzeby korzystania z niego, a z usług e-administracji korzysta jedynie 26,6% osób w wieku 16–74 lat.

Znaczenie sektora IT podkreśla również Unia Europejska. W ramach strategii *Europa 2020* określono siedem inicjatyw przewodnich takich jak m.in.: Europejska agenda cyfrowa, Unia innowacji czy też Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia¹⁰.

W ramach obszaru zdefiniowanego jako kwalifikacje związane z branżą IT mogą znaleźć się m.in. kwalifikacje związane z programowaniem komputerowym, w tym specjalistycznym programowaniem maszyn sterowanych numerycznie, zarządzaniem danymi i ich przetwarzaniem, a także kwalifikacje skierowane do specjalistów w zakresie bezpieczeństwa w sieci.

⁶ Górniak J. (red.) (2015), *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań. Na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa – Kraków, s. 46.

⁷ Przykładowo: *Program Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego Województwa Lubuskiego na lata 2009-2015*. Za: http://lubuskie.pl/uploads/Program_Rozwoju_SI_2009-2015%20wersja.pdf dostęp z dnia 30-09-2016

⁸ *Plan na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju* (2016), za: https://www.mr.gov.pl/media/14840/Plan_na_rzecz_Odpowiedzialnego_Rozwoju_prezentacja.pdf dostęp z dnia 30-09-2016

⁹ Główny Urząd Statystyczny (2015), *Społeczeństwo informacyjne w Polsce w 2015 r.* Za: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/nauka-i-technika-spoleczenstwo-informacyjne/spoleczenstwo-informacyjne/spoleczenstwo-informacyjne-w-polsce-w-2015-r-,2,5.html> dostęp z dnia 30-09-2016

¹⁰ Więcej na temat strategii „Europa 2020” znajduje się na stronie Komisji Europejskiej: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/flagship-initiatives/index_pl.htm dostęp z dnia 30-09-2016.

2. Kwalifikacje związane z handlem, sprzedażą i obsługą klienta

Zgodnie z najnowszym, opublikowanym w styczniu br. raportem „Rynek pracy specjalistów w 2016 r.”¹¹, w roku objętym badaniem na portalu Pracuj.pl opublikowano 486 146 ofert pracy, z czego najwięcej ofert pochodziło z branży handel i sprzedaż (93 420 ofert pracy, co stanowi prawie 20% wszystkich ofert pracy opublikowanych przez portal Pracuj.pl). W porównaniu z rokiem poprzedzającym, ilość ofert dla samych specjalistów ds. obsługi klienta wzrosła o 23%. Najczęściej poszukiwanymi specjalistami w 2016 roku byli pracownicy handlu i sprzedaży, do których adresowanych było blisko 40% wszystkich ogłoszeń opublikowanych na Pracuj.pl (180 471 ogłoszeń). Pracodawcy poszukiwali także pracowników obsługi klienta (21% wszystkich ofert pracy). Również w roku 2015 w Polsce najwięcej ofert pracy było do handlowców i sprzedawców, pracowników do spraw obsługi klienta oraz specjalistów do spraw finansów (15,4% wszystkich ofert pracy)¹².

Badanie firm szkoleniowych w V edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego pokazało, że szkolenia związane z tym obszarem należą do najczęściej oferowanych przez firmy szkoleniowe. Są to „szkolenia miękkie”, tj. związane z rozwojem osobistym i kompetencjami ogólnymi (32% badanych podmiotów z branży szkoleniowej posiadało tego typu szkolenia w swojej ofercie), a także szkolenia z zakresu marketingu, handlu i obsługi klienta (25%). Duża liczba ofert pracy oraz szkoleń związanych z handlem i sprzedażą pozwala domniemywać, że wiele osób na rynku wykonuje tę pracę bez kwalifikacji, a oferta szkoleniowa nie obejmuje prawdopodobnie potrzeb wszystkich grup osób szukających możliwości podniesienia swoich kompetencji w tym obszarze. Jednocześnie obserwujemy, że pracodawcy doświadczają trudności z obsadzeniem tych stanowisk, na które istnieje największy popyt, w tym właśnie sprzedawców, którzy są zawodem nadmiarowym. Paradoks ten powodowany jest m.in. dużą zmiennością na takich stanowiskach, często obsadzanych przez ludzi młodych, poszukujących pracy tymczasowej, a co za tym idzie często nie posiadających pożądaných przez pracodawców kwalifikacji. Z badań Manpower wynika, że trudności ze znalezieniem pracowników właśnie w wymienionych zawodach mają również pracodawcy w innych krajach¹³.

Ponadto wspieranie włączania do ZSK kwalifikacji handlowo-sprzedażowych jest szczególnie istotne nie tylko ze względu na potrzebę usprawnienia procesów szkolenia i rekrutacji w tym obszarze, ale także dużą wagę sektora handlu w gospodarce (ok. 17% PKB w roku 2014, tendencja ta utrzymuje się na stałym poziomie).

W związku z powyższym w ramach obszaru zdefiniowanego jako kwalifikacje związane z handlem, sprzedażą i obsługą klienta mogą znaleźć się kwalifikacje potwierdzające przygotowanie do pośredniego i bezpośredniego kontaktu z klientami w sektorach usług i produkcji, w tym m.in. kwalifikacje związane z wykonywaniem zadań właściwych dla

¹¹ <http://www.pracuj-dla-mediow.pl/pr/342023/rynek-pracy-specjalistow-w-2016-r-raport-pracuj-pl>

¹² <http://www.pracuj-dla-mediow.pl/pr/307110/raport-pracuj-pl-rynek-pracy-specjalistow-2015>

¹³ Manpower, 2014, Barometr Manpower perspektyw zatrudnienia: Polska. Raport z badania ManpowerGroup II kwartał 2014 roku.

przedstawicieli handlowych, pracowników ds. obsługi klientów, w tym również klientów kluczowych (*key account manager*), a także kwalifikacje kierowane do sprzedawców czy kierowników sprzedaży.

3. Kwalifikacje związane ze wspieraniem uczenia się przez całe życie

Problematyka uczenia się przez całe życie, dotycząca podnoszenia kompetencji i zdobywania kwalifikacji przez osoby w różnym wieku, mieści się w ramach realizacji *Długookresowej Strategii Rozwoju Kraju. Polska 2030*, wypełnia też cele wskazane w strategicznym dokumencie Unii Europejskiej *Europa 2020*. Współbrzmi z wszystkimi zintegrowanymi strategiami rozwoju, przede wszystkim zaś ze *Strategią Rozwoju Kapitału Ludzkiego* oraz *Strategią Rozwoju Kapitału Społecznego*¹⁴.

Cel strategiczny *Perspektywy uczenia się przez całe życie* uwzględnia m.in. przygotowanie osób dorosłych do poszerzania i uzupełniania kompetencji i kwalifikacji odpowiednio do stojących przed nimi wyzwań w życiu zawodowym, społecznym i osobistym. Cele szczegółowe *Perspektywy* przewidują poprawę jakości usług świadczonych w ramach poradnictwa edukacyjnego i zawodowego m. in. poprzez doskonalenie kwalifikacji zawodowych doradców zawodowych oraz innych osób realizujących zadania z tego zakresu.

Wg *Perspektywy* problem niskiego, ogólnego uczestnictwa dorosłych w Polsce w kształceniu i szkoleniu dotyczy przede wszystkim edukacji pozaformalnej, a „kształcenie i szkolenie osób powyżej 25. roku życia powinno być jednym z najważniejszych obszarów badań i działań w ramach polityki LLL w Polsce”. Zgodnie z zapisami dokumentu na niską wartość wskaźnika uczestnictwa osób dorosłych w szkoleniach mają wpływ m.in. mała podaż szkoleń w miejscu pracy, w tym brak systematycznych szkoleń wewnętrznych oraz brak strategii rozwoju kompetencji i kwalifikacji kadr.

Potrzebę wspierania procesów podnoszenia kompetencji i kwalifikacji pracowników, a co za tym idzie wspieranie również pracodawców w pozyskiwaniu pracowników o wymaganych kompetencjach i kwalifikacjach, potwierdzają również wnioski autorów raportu podsumowującego 5 kolejnych edycji badań Bilans Kapitału Ludzkiego¹⁵. Wskazują oni na niedopasowanie kompetencyjne jako jedno z poważnych wyzwań polskiego rynku pracy, będące zjawiskiem działającym niekorzystnie zarówno na sytuację pracodawców jak i pracowników. Pracodawcy, nie mogąc znaleźć osób posiadających odpowiednie kompetencje, muszą zatrudniać pracowników wykształconych w zawodach niekoniecznie związanych z poszukiwanym (i następnie przekwalifikować ich), co prowadzi w zależności od sytuacji do pogłębiania się nierównowagi popytu i podaży pracy. W przypadku pracodawców niedopasowanie i niedobory kompetencyjne ogólnie skutkują obniżeniem produktywności oraz konkurencyjności.

Jednocześnie pracodawcy wskazują na braki kandydatów do pracy m.in. w zakresie kompetencji społecznych i ogólnie, bez względu na zawód, do którego szukają pracowników, za

¹⁴ *Perspektywa uczenia się przez całe życie* <https://men.gov.pl/jakosc-edukacji/planowanie-strategiczne-i-uczenie-sie-przez-cale-zycie/perspektywa-uczenia-sie-przez-cale-zycie.html>

¹⁵ Górniak J. (red.) (2015), *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań*. Na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa – Kraków

najbardziej przydatne – oprócz charakterystycznych umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań na danym stanowisku – pracodawcy uważają posiadanie kompetencji samoorganizacyjnych i interpersonalnych.

Patrząc na tę sytuację z perspektywy pracowników i biorąc pod uwagę ich inicjatywę do podnoszenia własnych kompetencji i kwalifikacji warto zwrócić uwagę, że dostępność edukacji na poziomie wyższym jest zbyt mała dla osób pracujących, które mają utrudnioną możliwość zarówno studiowania jak i korzystania z innych form kształcenia w instytucjach szkolnictwa wyższego. Z badań dotyczących prowadzonych w uczelniach studiów podyplomowych, kursów i szkoleń, przeprowadzonych w roku 2013 przez MNiSW wynika, że zdecydowana większość uczelni posiada w swojej ofercie edukacyjnej studia podyplomowe; mniejsza liczba uczelni korzysta natomiast z możliwości organizacji kursów i szkoleń, czyli form uczenia się, które są krótsze oraz dają możliwość zdobycia bardziej specjalistycznych efektów uczenia się - osoby uczące się są także bardziej skłonne do udziału w szkoleniu oraz kursie, niż w dłuższych formach edukacji, jakimi są np. studia podyplomowe.

Wg wyników badania Bilans Kapitału Ludzkiego z 2014 roku¹⁶ należałoby oczekiwać, że osoby, którym brak odpowiednich kwalifikacji utrudnia podjęcie pracy będą częściej niż inni uczestniczyły w kursach, szkoleniach lub edukacji formalnej. W rzeczywistości jednak jedynie 15% osób, którym podjęcie pracy utrudnia poziom wykształcenia, w jakikolwiek sposób podnosiło swoje kompetencje. Podobnie jest w przypadku osób, którym podjęcie pracy utrudnia brak certyfikatów i uprawnień: jedynie 17% z nich podnosiło swoje kompetencje”.

W ramach obszaru zdefiniowanego jako kwalifikacje związane ze wspieraniem uczenia się przez całe życie mogą znaleźć się zatem kwalifikacje skierowane do osób chcących podnosić swoje kompetencje i kwalifikacje zawodowe, którym dotychczasowy niedostateczny udział w uczeniu się przez całe życie utrudnia znalezienie pożądanego miejsca pracy, rozwój zawodowy, awans w miejscu pracy lub też zmianę pracy na lepiej płatną czy przekwalifikowanie się. W obszarze tym będą mieściły się także kwalifikacje skierowane do osób zagrożonych bezrobociem lub wykluczeniem społecznym. Mogą to być m.in. kwalifikacje związane z zadaniami wykonywanymi przez doradców zawodowych i edukacyjno-zawodowych oraz kwalifikacje trenerskie, związane z prowadzeniem szkoleń.

¹⁶ Górniak, J. (red.) (2015). (Nie)wykorzystany potencjał. Szanse i bariery na polskim rynku pracy. Raport podsumowujący V edycję badań z 2014 roku. Warszawa-Kraków: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

4. Kwalifikacje związane z usługami opiekuńczymi

Zapotrzebowanie na kwalifikacje związane z opieką nad dziećmi znajduje potwierdzenie w dokumentach strategicznych. Jednym z elementów Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020¹⁷ jest rozwój wysokiej jakości instytucjonalnej i pozarodzinnej opieki nad dziećmi w wieku od 0 do 3 lat. Zapotrzebowanie na rozwój tego typu usług potwierdzają wyniki badań. Autorzy raportu głównego z badania Diagnoza społeczna 2013 – „Warunki i jakość życia Polaków”¹⁸ wskazują na działania poprawiające opiekę nad dziećmi do lat 7 jako jeden z najlepiej ocenianych przez respondentów kierunków planowanych zmian instytucjonalnych ułatwiających godzenie wychowania dzieci i pracy zawodowej. W raporcie tematycznym z Diagnozy 2013 pt. „Niska dzietność w Polsce”¹⁹ czytamy natomiast o istotnych barierach dla rodzicielstwa w percepcji Polaków – trudność godzenia pracy i rodzicielstwa jako ważny powód rezygnacji z posiadania dzieci wskazało 63% respondentów. Także wyniki edycji Diagnozy Społecznej z 2015 roku²⁰ wskazują, że – szczególnie dla kobiet – konieczność zajmowania się domem i opieka nad dziećmi stanowią jedną z przyczyn pozostawania bez pracy, natomiast autorzy raportu „(Nie)wykorzystany potencjał. Szanse i bariery na polskim rynku pracy”²¹, podsumowującego V edycję badań Bilans Kapitału Ludzkiego z 2014 roku, stawiają hipotezę, że słabo rozwinięte usługi opiekuńcze mogą być jedną z przyczyn bierności edukacyjnej wśród nieaktywnych zawodowo kobiet.

W Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020²² jako jeden z priorytetów wskazano również rozwój i udoskonalanie systemu opieki nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi, zwłaszcza niesamodzielnymi. Wyzwania demograficzne związane ze starzeniem się ludności podkreślane są przez gerontologów i polityków społecznych. Według danych GUS²³ w 2014 roku osoby powyżej 60. roku życia stanowiły 22% populacji. Przewiduje się, iż odsetek osób w tym wieku w 2020 roku będzie wynosić 25,9%, a w 2030 roku – 29%. Prognozowany jest również systematyczny przyrost osób w wieku 80+: jak podaje GUS: „Liczba ludności w wieku 80 lat i więcej, wykazywana w bieżących bilansach w wielkości około 1,5 mln, wzrośnie

¹⁷ <http://www.mpips.gov.pl/praca/strategie-i-dokumenty-programowe/strategia-rozwoju-kapitalu-ludzkiego-srkl---projekt-z-31072012-r/> dostęp z dnia 30-09-2016

¹⁸ Czapiński, J., Panek, T. (red.) (2014). Diagnoza Społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków. Warszawa.

¹⁹ Kotowska, I. (red.) (2014). Niska dzietność w Polsce. Raport tematyczny z badania Diagnoza Społeczna 2013. Warszawa.

²⁰ Czapiński, J., Panek, T. (red.) (2015). Diagnoza Społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków. Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego.

²¹ Górniak, J. (red.) (2015). (Nie)wykorzystany potencjał. Szanse i bariery na polskim rynku pracy. Raport podsumowujący V edycję badań z 2014 roku. Warszawa-Kraków: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

²² <http://www.mpips.gov.pl/praca/strategie-i-dokumenty-programowe/strategia-rozwoju-kapitalu-ludzkiego-srkl---projekt-z-31072012-r/> dostęp z dnia 30-09-2016

²³ <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/ludnosc-w-wieku-60-struktura-demograficzna-i-zdrowie,24,1.html>

w 2050 roku ponad dwukrotnie – do ponad 3,5 mln osób, w tym 60% ludności w podeszłym wieku będzie mieszkało w miastach”²⁴.

Jak wskazują wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu PolSenior²⁵, w grupie osób powyżej 65. roku życia systematycznie wzrasta przekonanie o konieczności otrzymywania wsparcia od innych. Zapotrzebowanie na pomoc ze strony innych jest wśród osób starszych powszechne i odnosi się w dużej mierze do stałej pomocy w codziennym funkcjonowaniu²⁶. Jednocześnie, jak szacują ekonomiści i demografowie, systematycznie spadać będzie potencjał opiekuńczy rodziny, co oznacza mniejsze możliwości zaspokojenia potrzeb w ramach rodziny²⁷ i zwiększa zapotrzebowanie na usługi świadczone przez osoby niespokrewnione. Jak wskazuje Szweda-Lewandowska, rynek usług opiekuńczych i związanych z nim kwalifikacji może być szczególnie interesujący dla osób w wieku 45+ mających problemy ze znalezieniem pracy i szukających możliwości przekwalifikowania się.

Badacze zwracają również uwagę na szerszy kontekst zagadnienia zapewnienia wysokiej jakości usług opiekuńczych, rehabilitacyjnych i związanych z wysoką jakością życia. Jak pisze Krzyszkowski²⁸, „aktywizacja zawodowa kobiet oraz migracje zarobkowe dorosłych dzieci zmniejszają możliwości opiekuńcze naturalnych systemów rodzinnych, które muszą być wspierane przez zewnętrznych dostawców. Wzrasta popyt na usługi opiekuńcze, co wynika, obok starzenia się ludności, z dużej liczby osób niepełnosprawnych w wieku poprodukcyjnym, którzy stanowią blisko połowę w populacji osób w wieku 75 i więcej lat oraz co trzecią osobę w wieku od 60-74 lat”.

W ramach obszaru zdefiniowanego jako kwalifikacje związane z usługami opiekuńczymi mogą znaleźć się kwalifikacje związane z opieką nad dziećmi, osobami starszymi czy osobami z niepełnosprawnościami.

²⁴ <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/ludnosc-w-wieku-60-struktura-demograficzna-i-zdrowie,24,1.html>

²⁵ <http://polsenior.iimcb.gov.pl/sites/polsenior.iimcb.gov.pl/files/file/monografia/rodzialy/III.4.pdf>

²⁶ Błędowski, P., Mossakowska, M., Więcek, A. (2012). Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce. Poznań: Termedia, s. 454

²⁷ Szweda-Lewandowska, Z. (2014). Rynek usług opiekuńczych – perspektywy rozwoju w kontekście starzenia się populacji. *Optimum. Studia Ekonomiczne* 2(68), s. 148–157.

²⁸ Krzyszkowski, J. Wzrost znaczenia usług społecznych w czasach wyzwania demograficznego. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica* 2 (312), s. 9–24.

5. Kwalifikacje związane ze sportem

Urzędy marszałkowskie i wojewódzkie urzędy pracy w znacznej mierze wskazują kwalifikacje powiązane ze sportem powszechnym jako te, na które prognozuje się wysokie zapotrzebowanie w regionach. Poszukiwane kwalifikacje z tego zakresu to przede wszystkim trener osobisty czy instruktor sportowy wspierający rozwój kondycji fizycznej.

Według danych GUS²⁹ z 2012 roku, 41,1% gospodarstw domowych ponosi wydatki na sport lub rekreację ruchową (wzrost w stosunku do 2008 r. o 12,2 punktów procentowych). Najbardziej znacząco wzrósł odsetek gospodarstw domowych ponoszących wydatki na udział w zajęciach sportowych i rekreacji ruchowej (w 2008 r. – 17,2% gospodarstw domowych; w 2012 r. – 29,9%). Znacząco wzrósł również udział gospodarstw domowych ponoszących wydatki na zakup sprzętu sportowego (z 8,9% do 15,8%).

Na znaczenie aktywności fizycznej wskazuje się w szeregu dokumentów strategicznych. Według *Programu Rozwoju Sportu 2020*³⁰ działania mające na celu zwiększanie tej aktywności zgodne są z zapisami:

1. *Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020*³¹ – Poprawa warunków umożliwiających wzrost aktywności fizycznej i rozwój poprzez sport.
2. *Długookresowej Strategii Rozwoju Kraju. Polska 2030*³². *Trzecia Fala Nowoczesności* – Wzrost poziomu aktywności fizycznej społeczeństwa poprzez poprawę warunków umożliwiających jej uprawianie na każdym etapie życia.
3. *Strategii Rozwoju Kraju 2020*³³ – w szczególności kierunki priorytetowe I.3.2 i I.3.3. dotyczące zwiększania aktywności organizacji sportowych oraz kształtowania świadomości zdrowotnej i zdrowego stylu życia.

Według raportu Akademii Mistrzostwa Sportowego z Wrocławia³⁴ w roku 2012 pracowało w Polsce niemal 15 000 instruktorów sportowych. Autorzy raportu wskazują na niezwykle szeroki wachlarz umiejętności potrzebnych do efektywnego realizowania działań w zawodach sportowych. Instruktor musi być nie tylko specjalistą w swojej dziedzinie, lecz także posiadać kompetencje organizacyjno-dydaktyczne, np. związane z zarządzaniem, psychologią czy pedagogiką. Według raportu firmy doradczej Deloitte³⁵ Polska w segmencie fitness należy do

²⁹ Główny Urząd Statystyczny, Uczestnictwo Polaków w sporcie i rekreacji ruchowej 2012 r., Warszawa 2013 r.

³⁰ <https://bip.msit.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnyc/inne-dokumenty-rzadowe/1570,Program-Rozwoju-Sportu-do-roku-2020.html> dostęp z dnia 30-09-2016

³¹ <http://www.mpips.gov.pl/praca/strategie-i-dokumenty-programowe/strategia-rozwoju-kapitalu-ludzkiego-srkl---projekt-z-31072012-r/> dostęp z dnia 30-09-2016

³² <https://mac.gov.pl/files/wp-content/uploads/2013/02/Strategia-DSRK-PL2030-RM.pdf> dostęp z dnia 30-09-2016

³³ https://www.mr.gov.pl/media/3336/Strategia_Rozwoju_Kraju_2020.pdf dostęp z dnia 30-09-2016

³⁴ <http://www.ams.wroclaw.pl/rynek-pracy-instruktorow-sportu-w-polsce/> dostęp z dnia 30-09-2016

³⁵ <http://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/press-releases/articles/polki-rynek-fitness-na-tle-europy.html#> dostęp z dnia 30-09-2016

najszybciej rozwijających się krajów w Europie. Na koniec 2014 roku członkami klubów fitness było 2,73 mln Polaków, a suma przychodów w tym sektorze wyniosła 3,6 mld zł. Raport przewiduje również powstawanie setek nowych klubów w ciągu najbliższych lat. Stanowi to istotny argument dla udzielenia pomocy podmiotom zainteresowanym opisywaniem kwalifikacji skierowanych do osób mogących znaleźć zatrudnienie w branży sportowej tym bardziej, że wykonywanie zawodu wiąże się w tym wypadku z ponoszeniem odpowiedzialności za zdrowie podopiecznych (w szczególności w przypadku trenerów i instruktorów dzieci, kobiet w ciąży, czy osób po kontuzjach).

Elementem uzasadnienia dla wskazania sportu jako obszaru priorytetowego jest również doniosłość problemu otyłości. Jak podaje Światowa Organizacja Zdrowia (WHO), nadwaga jest najpowszechniej występującym problemem zdrowotnym wieku dziecięcego³⁶. Obecnie około 20% dzieci ma nadmierną masę ciała, a jedna trzecia z nich to dzieci otyłe. W Europie otyłość osiągnęła rozmiary epidemii. W ciągu ostatnich dwóch dekad częstotliwość występowania otyłości potroiła się. W Polsce badania TNS szacują, że 46% społeczeństwa cierpi na nadwagę lub otyłość. Promocja aktywnego trybu życia może być jedną z najskuteczniejszych form przeciwdziałania temu zjawisku. Zgodnie z najnowszymi zaleceniami Instytutu Żywności i Żywienia, sport i każda forma wysiłku fizycznego stanowi kluczową formę dbania o zdrowy tryb życia i zapobiegania chorobom cywilizacyjnym.

Kwalifikacjami, które wydają się mieć w tym kontekście szczególne znaczenie, są kwalifikacje związane z promocją aktywnego stylu życia: zarówno w sporcie powszechnym (jak np. instruktorzy fitness), jak i wyczynowym (jak np. trener klasy mistrzowskiej). Kwalifikacje z obszaru sportu mają duży potencjał także dla rozwoju przedsiębiorczości, małe lub jednoosobowe firmy realizujące działalność w zakresie rekreacji i sportu mogą bowiem istotnie przyczyniać się do wzrostu zatrudnienia w regionach.

Ponadto, promocja sportu wyczynowego (także w obszarze sportu osób niepełnosprawnych) – m.in. poprzez upowszechnianie wyników szczególnie utalentowanych zawodników oraz przybliżanie sylwetek ich utytułowanych trenerów – pełni wielorakie funkcje społeczne, kształtuje postawy i wpływa na procesy związane z gospodarką, stanowiąc jedną z podstawowych form promowania Polski w świecie. Zgodnie z założeniami *Programu Rozwoju Sportu do roku 2020*³⁷, sport wyczynowy daje wzorce do naśladowania młodzieży i osobom dorosłym, kreuje w społeczeństwie popyt na aktywność fizyczną, a tym samym pośrednio wpływa na poziom jego zdrowia.

*Raport z konsultacji publicznych Programu Rozwoju Sportu do roku 2020*³⁸ wskazuje na istotną potrzebę włączenia do ZSK kwalifikacji z tego obszaru, co powinno pozytywnie wpłynąć na jakość usług oferowanych na rynku polskim, ale też ułatwić porównywanie kwalifikacji

³⁶ <http://www.who.un.org.pl/aktualnosc.php?news=92> dostęp z dnia 30-09-2016

³⁷ <https://bip.msit.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnyc/inne-dokumenty-rzadowe/1570,Program-Rozwoju-Sportu-do-roku-2020.html> dostęp z dnia 30-09-2016

³⁸ tamże

zdobywanych w kraju z kwalifikacjami funkcjonującymi w innych państwach. W konsultacjach wzięło udział 88 podmiotów związanych z branżą sportu i rekreacji, w tym akademie wychowania fizycznego i ogólnopolskie związki sportowe. Zgłaszane uwagi i zapotrzebowanie dotyczą rozwoju kompetencji kadr sportowych oraz zapewnienia jakości uzyskiwanych kwalifikacji.

W ramach obszaru zdefiniowanego jako kwalifikacje związane ze sportem mogą znaleźć się zarówno kwalifikacje związane ze sportem powszechnym, np. kwalifikacje instruktorów fitness, trenerów personalnych, jak i sportem wyczynowym, w tym m.in. kwalifikacje trenerów, instruktorów czy animatorów sportu.

6. Kwalifikacje związane z turystyką

Turystyka, na którą składają się branże takie jak m.in. hotelarstwo, gastronomia, organizacja turystyki (działalność organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych) oraz pilotaż, przewodnictwo i animacja czasu wolnego to sektor bardzo obszerny, a zarazem niejednorodny. *Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010-2020*³⁹ przewiduje wykorzystanie potencjału kulturowego i turystycznego dla rozwoju regionalnego. Zgodnie z treściami strategii – w połączeniu z podniesieniem jakości dóbr i rozwojem usług oferowanych w sferze kultury oraz ochroną cennych przyrodniczo obszarów – rozwój turystyki może okazać się niezwykle szansą rozwojową dla regionów (szczególnie Polski wschodniej), które dysponują wysokim potencjałem w tym zakresie, a jednocześnie ograniczonymi możliwościami inwestycyjnymi.

Jednocześnie – w myśl strategii – turystyka jest ważną sferą aktywności gospodarczej, a jednocześnie sferą działalności społecznej. Aktywność turystyczna jest jednym z mierników poziomu życia mieszkańców i wskaźnikiem rozwoju cywilizacyjnego społeczeństw. Rozwój funkcji turystycznych na bazie atutów kulturowych, jak również przyrodniczych, przyczynia się do zwiększenia dynamiki rozwoju społeczno-ekonomicznego kraju (generowania nowych miejsc pracy, rozwoju przedsiębiorczości, podnoszenia jakości życia lokalnych społeczności, podwyższania konkurencyjności regionów). Ponadto, eksport usług turystycznych wpływa korzystnie na bilans płatniczy kraju oraz wyzwala redystrybucję dochodów z regionów bogatszych do biedniejszych. Obok aspektów społecznych i ekonomicznych, na które turystyka ma korzystny wpływ, stanowi ona również ważną składową zrównoważonego rozwoju. Odpowiednio zaplanowane i realizowane działania służące rozwojowi turystyki sprzyjają ochronie dziedzictwa przyrodniczego i kulturowego oraz pielęgnowaniu tradycji lokalnych i regionalnych, będąc jednym z fundamentów kreowania odpowiedniego wizerunku kraju i regionów jako miejsc o wysokiej atrakcyjności życia oraz atrakcyjności inwestycyjnej. Co więcej, zadeklarowaną w Strategii miarą sukcesu realizacji celu 1 KSSR będzie m.in.: „wzrost liczby turystów krajowych i zagranicznych odwiedzających poszczególne województwa oraz wzrost udziału kultury i turystyki w zatrudnieniu i wytwarzaniu regionalnego PKB.”

Biorąc pod uwagę wszystkie aspekty, na które turystyka i jej rozwój mają bezpośredni lub pośredni wpływ, trudno nie dostrzegać problemów tego sektora z kształceniem kadr, których kompetencje spełniałyby oczekiwania pracodawców. Na tym potężnym rynku pracy od dłuższego czasu sytuacja kształtowana jest z jednej strony przez znaczące problemy wielu absolwentów szkół i kierunków turystycznych ze znalezieniem pracy w zawodzie⁴⁰, z drugiej zaś

³⁹ <https://www.mr.gov.pl/strony/zadania/polityka-rozwoju-kraju/zarzadzanie-rozwojem-kraju/krajowa-strategia-rozwoju-regionalnego/> dostęp z dnia 30-09-2016

⁴⁰ Za: *Losy absolwentów szkół i uczelni kształcących kadry dla turystyki*. Raport z badań. Listopad 2014

– przez problemy pracodawców z zatrudnieniem osób, które posiadałyby odpowiednie kompetencje (w tym kompetencje tzw. „miękkie”, które trudno „wynieść” ze szkoły). Czynnikiem mającym znaczący wpływ na problemy z pozyskiwaniem odpowiednich pracowników jest – szczególnie w przypadku hotelarstwa i turystyki – duża sezonowość tych branż (wpływająca na ponadprzeciętną w porównaniu do innych obszarów rotację zatrudnionych w nich kadr). Z kolei w branży pilotażu, przewodnictwa oraz animacji czasu wolnego deregulacja która miała miejsce w roku 2013 zrodziła – tak, jak w przypadku m.in. sektorów sportu i nieruchomości – potrzebę utrzymania standardów, które powinni spełniać profesjonaliści działający w tym obszarze. Odpowiedzią na ww. potrzeby mogą być rozwiązania przewidziane w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, m.in. opisywanie i włączanie do ZSK kwalifikacji, na które w tym sektorze jest realne zapotrzebowanie (a także zgodna ze standardami zapewniania jakości walidacja efektów uczenia się wymaganych dla tych kwalifikacji).

W ramach obszaru zdefiniowanego jako kwalifikacje związane z turystyką mogą znaleźć się m.in. kwalifikacje związane z branżą hotelarską (w tym np. kwalifikacje związane z obsługą recepcji i utrzymywaniem porządku w pokojach i przestrzeni wspólnej hotelu), z gastronomią (w tym np. kwalifikacje kucharskie i kelnerskie oraz pokrewne), ponadto kwalifikacje powiązane z zadaniami pilotów i przewodników turystycznych (w tym np. przewodników miejskich, górskich, terenowych), animatorzy czasu wolnego oraz kwalifikacje związane ze świadczeniem usług przez biura podróży (również kwalifikacje związane z organizacją dużych eventów). W obszarze tym mogą znaleźć się także kwalifikacje związane z marketingiem usług turystycznych.