



**BUILD UP
SKILLS II**
P O L A N D

POTRZEBY KSZTAŁCENIA NOWYCH PRACOWNIKÓW BUDOWLANYCH W PERSPEKTYWIE 2030 ROKU



Build Up Skills II - krajowy system podnoszenia kwalifikacji i certyfikacji pracowników sektora budowlanego



Projekt dofinansowany przez Komisję Europejską w ramach programu LIFE-2021-CET-BUILSKILLS.
Umowa nr 101076976.

Wyłącznie odpowiedzialność za treść niniejszego dokumentu ponoszą jego autorzy. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie poglądy jej autorów a Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji.

Potrzeby kształcenia nowych pracowników budowlanych w perspektywie 2030 roku

Zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę w sektorze budowlanym do roku 2030 oraz strategię zaspokajania potrzeb edukacyjnych stanowią kluczowe wyzwania dla rozwoju tej branży. W obliczu rosnącego popytu na nowe budynki, modernizację infrastruktury oraz zrównoważone budownictwo, istnieje pilna potrzeba dostosowania systemu edukacji i szkolenia do wymagań sektora budowlanego. Poniżej przedstawione są główne punkty dotyczące tego zagadnienia:

1. Zwiększone zapotrzebowanie na umiejętności specjalistyczne: Wzrost gospodarczy i urbanizacja skutkują rosnącym zapotrzebowaniem na wykwalifikowaną kadrę w sektorze budowlanym. Niezbędne są umiejętności nie tylko w zakresie tradycyjnych dziedzin budowlanych, ale także w obszarach nowoczesnych technologii, takich jak budownictwo zrównoważone, energooszczędne rozwiązania czy wykorzystanie nowoczesnych materiałów.
2. Edukacja na rzecz zrównoważonego rozwoju: W kontekście dążenia do ograniczenia emisji gazów cieplarnianych i poprawy efektywności energetycznej, istotne jest wprowadzenie do programów nauczania zagadnień związanych z zrównoważonym budownictwem. Szkolenia powinny obejmować m.in. technologie energooszczędne, wykorzystanie odnawialnych źródeł energii oraz strategię redukcji odpadów budowlanych.
3. Rozwój programów kształcenia zawodowego: Aby sprostać rosnącemu zapotrzebowaniu na wykwalifikowaną kadrę, konieczne jest zwiększenie liczby miejsc w szkołach zawodowych oferujących specjalizacje budowlane. Programy kształcenia zawodowego powinny być elastyczne i odpowiadać na potrzeby rynku pracy, dostarczając praktycznych umiejętności i wiedzy niezbędnej do pracy w sektorze budowlanym.
4. Współpraca między sektorem publicznym a prywatnym: Efektywne zaspokajanie potrzeb edukacyjnych w sektorze budowlanym wymaga ścisłej współpracy między sektorem publicznym a prywatnym. Partnerstwa między firmami budowlanymi a placówkami edukacyjnymi mogą zapewnić studentom dostęp do praktycznego doświadczenia oraz aktualnej wiedzy z zakresu technologii i metod budowlanych.
5. Promowanie kontynuacji kształcenia i rozwoju zawodowego: Wraz z dynamicznymi zmianami w sektorze budowlanym, istotne jest promowanie kontynuacji kształcenia i rozwoju zawodowego pracowników. Szkolenia ustawiczne, kursy doskonalące oraz możliwości awansu zawodowego powinny być dostępne dla wszystkich pracowników, aby utrzymać ich wydajność i konkurencyjność na rynku pracy.

Wzrastająca presja na efektywność energetyczną oraz potrzeba zrównoważonego rozwoju stawiają przed sektorem budowlanym istotne wyzwania. Kluczowym zadaniem tego sektora jest dostosowanie się do ambitnych celów Długoterminowej Strategii Renowacji Budynków do



roku 2030. Strategia ta zakłada znaczącą poprawę efektywności energetycznej oraz redukcję emisji gazów cieplarnianych w sektorze budowlanym, co wymaga zdecydowanych działań na różnych płaszczyznach. Jednym z najważniejszych aspektów tego procesu jest skuteczne dostosowanie kadry pracowniczej do nowych standardów i technologii.

W celu wypracowania zalecanego planu termomodernizacji zasobów budowlanych do roku 2050, jak to przedstawiono w długoterminowej strategii renowacji budynków, przeprowadzono szczegółową analizę różnych scenariuszy inwestycji w termomodernizację budynków w Polsce. Biorąc pod uwagę ograniczenia zarówno ze strony podaży, jak i popytu, wskazano preferowany kierunek, który łączy szybki rozwój termomodernizacji na niskim poziomie z etapowym wprowadzaniem głębokiej termomodernizacji do roku 2030.

Ta strategia ma na celu promowanie masowej wymiany wysokoemisyjnych źródeł ogrzewania w celu poprawy jakości powietrza w najbliższych latach, jednocześnie tworząc podstawy do powszechnej głębokiej termomodernizacji budynków, zgodnej z długofalową transformacją w kierunku gospodarki neutralnej klimatycznie w kolejnych dekadach. Przyjęty scenariusz zakłada średnie roczne tempo termomodernizacji na poziomie około 3,8%, przy czym udział głębokiej termomodernizacji będzie stopniowo wzrastał.

Zaplanowano przeprowadzenie w latach 2021-2030 termomodernizacji około 236 tysięcy budynków rocznie. Ta ambitna strategia ma na celu skuteczne zarządzanie zasobami budowlanymi w kontekście długoterminowej ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju.

Wyzwania stojące przed sektorem budowlanym:

1. Wzrost populacji oraz urbanizacja prowadzą do wzmożonego zapotrzebowania na nowe budynki mieszkalne, komercyjne i infrastrukturę. Jednocześnie istnieje potrzeba modernizacji istniejących budynków, w tym termomodernizacji i poprawy efektywności energetycznej.
2. W wielu regionach obserwuje się niedobór wykwalifikowanych pracowników w sektorze budowlanym. Niskie zainteresowanie zawodem budowlanym, starzenie się istniejącej kadry oraz brak odpowiednich programów kształcenia i szkoleń stanowią główne przyczyny tego deficytu.

Rozwiązania:

1. Konieczne jest promowanie zawodu budowlanego jako atrakcyjnej ścieżki kariery. Programy kształcenia zawodowego oraz nauka praktycznych umiejętności powinny być dostępne i dostosowane do potrzeb sektora budowlanego.
2. Wspieranie programów szkoleniowych i praktyk zawodowych przez rząd, instytucje edukacyjne oraz sektor prywatny jest kluczowe dla zapewnienia, że młodzi ludzie zdobywają niezbędne umiejętności wymagane przez rynek pracy.
3. Wykorzystanie technologii cyfrowych, robotyki oraz metod prefabrykacji może pomóc w zwiększeniu efektywności i wydajności pracy w sektorze budowlanym. Konieczne jest



inwestowanie w szkolenia pracowników w zakresie korzystania z nowoczesnych narzędzi i technologii.

Zapewnienie wystarczającej liczby wykwalifikowanych pracowników w sektorze budowlanym do roku 2030 wymaga podejmowania zintegrowanych działań na poziomie polityki edukacyjnej, rynku pracy oraz sektora prywatnego. Konieczne jest promowanie zawodu budowlanego jako atrakcyjnej ścieżki kariery, inwestowanie w programy szkoleniowe oraz wykorzystanie technologicznych innowacji w celu zwiększenia efektywności pracy. Tylko poprzez współpracę między różnymi interesariuszami możemy efektywnie zaspokoić zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę w sektorze budowlanym i zapewnić zrównoważony rozwój infrastruktury.

STRONA INTERNETOWA:

<https://bups.kape.gov.pl>

PARTNERZY PROJEKTU:



PARTNERZY REGIONALNI:



Projekt dofinansowany przez Komisję Europejską w ramach programu LIFE-2021-CET-BUILSKILLS. Umowa nr 101076976.

Wyłącznie odpowiedzialność za treść niniejszego dokumentu ponoszą jego autorzy. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie poglądy jej autorów a Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji.