



Fundusze Europejskie

**„kompetencje w erze przemysłu 5.0 –
konieczność podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników
w procesie transformacji”**



Fundusze
Europejskie



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Przemysł 4.0 – „inteligenta automatyzacja”

Przemysł 5.0 – „człowiek i technologia w harmonii”

Przemysł 5.0 to moment, w którym człowiek wraca do łask
– nie jako element kosztowy, lecz jako źródło kreatywności,
empatii i innowacji. Technologia przestaje być celem samym
w sobie, a staje się narzędziem wspierającym.

**To czego maszyny nie potrafią ...
czyli wartości i umiejętności miękkie, które wracając do łask**

KREATYWNOŚĆ I INNOWACYJNOŚĆ – człowiek potrafi
myśleć nieszablonowo, tworzyć nowe rozwiązania i pomysły,
których sztuczna inteligencja nie potrafi w pełni wygenerować
z kontekstem i emocją.

**To czego maszyny nie potrafią ...
czyli wartości i umiejętności miękkie, które wracając do łask**

EMPATIA I INTELIGENCJA EMOCJONALNA – tylko człowiek rozumie potrzeby drugiego człowieka, potrafi tworzyć produkty i usługi z myślą o realnych emocjach i doświadczeniach.

**To czego maszyny nie potrafią ...
czyli wartości i umiejętności miękkie, które wracając do łask**

KOMUNIKACJA I WSPÓŁPRACA – umiejętność pracy
w zespole, także z maszynami (cobotami), ale przede wszystkim
z ludźmi o różnych kompetencjach.

**To czego maszyny nie potrafią ...
czyli wartości i umiejętności miękkie, które wracając do łask**

KRYTYCZNE MYŚLENIE I ETYKA – człowiek potrafi ocenić,
czy technologia jest używana w sposób odpowiedzialny, zgodny
z wartościami społecznymi.

**To czego maszyny nie potrafią ...
czyli wartości i umiejętności miękkie, które wracając do łask**

ADAPTACYJNOŚĆ I UCZENIE SIĘ – w świecie, który
zmienia się błyskawicznie, elastyczność i gotowość do nauki
to kluczowy atut.

Wartości, które budują przemysł 5.0

Humanizm – technologia ma służyć człowiekowi, nie go zastępować.

Zrównoważony rozwój – troska o środowisko i przyszłe pokolenia.

Odpowiedzialność – etyczne podejście do innowacji i automatyzacji.

Współpraca i solidarność – człowiek, maszyna i społeczeństwo działają razem.

Era nieustającego uczenia się...

Człowiek wraca do centrum przemysłu, ale świat wokół niego zmienia się szybciej niż kiedykolwiek.

Aby nadążyć za technologią, musimy stale się uczyć i rozwijać.

Koniec ery „ukończonych studiów”...

- Dawniej wystarczyło skończyć szkołę – wiedza wystarczała na całe życie.
- Dziś technologia, AI i automatyzacja zmieniają świat pracy z roku na rok.
- Nowe zawody powstają szybciej, niż znikają stare.
- Uczenie się przez całe życie to konieczność, nie opcja.
- Kto się nie rozwija – pozostaje w tyle.

Dlaczego ciągła nauka jest kluczowa...

- Technologie wymagają aktualnych kompetencji, wczoraj nie jest jutrem.
- Nowe narzędzia – nowe umiejętności.
- Wiedza techniczna to za mało – liczy się umiejętność adaptacji.
- Szybkie uczenie się staje się najważniejszą kompetencją XXI wieku.

Umiejętność miękkie – nowa waluta przyszłości.

Choć otacza nas technologia, to właśnie relacje międzyludzkie decydują o sukcesie. Problemem dzisiejszych czasów staje się brak komunikacji i empatii.

Umiejętność miękkie – nowa waluta przyszłości.

- Maszyny wykonują zadania, ale nie potrafią się porozumiewać ani współpracować.
- Komunikacja, empatia i współpraca to kompetencje, których nie da się zautomatyzować.
- Zespoły przyszłości to ludzie + technologie, które muszą się rozumieć.
- Pracownicy coraz częściej szukają ludzi, którzy umieją słuchać, rozwiązywać konflikty i współpracować.

Inwestycja w siebie to inwestycja w przyszłość.

- Uczymy się nie po to, by zdobyć papier – lecz by pozostać potrzebnymi i twórczymi.
- Rozwijanie kompetencji miękkich to droga do lepszego życia zawodowego i osobistego.
- Przemysł 5.0 pokazuje, że człowiek jest największym kapitałem – pod warunkiem, że w siebie inwestuje.

Kompetencje przyszłości – jakie umiejętności będą potrzebne.

Umiejętności techniczne vs miękkie – nowe podejście.

Kiedyś: techniczne umiejętności = sukces zawodowy

Dziś: człowiek + technika = sukces

Przyszłość należy do tych, którzy potrafią łączyć: wiedzę techniczną, kreatywność, umiejętności społeczne.

Kompetencje przyszłości – jakie umiejętności będą potrzebne.

Cyfrowa odporność, adaptacyjność, kreatywność, współpraca.

- Cyfrowa odporność – umiejętność radzenia sobie w świecie pełnym zmian technologicznych, stresu informacyjnego i zagrożeń cyfrowych.
- Adaptacyjność – zdolność szybkiego uczenia się.
- Kreatywność – wymyślanie nowych rozwiązań, które łączą technologie z ludzkimi potrzebami.
- Współpraca – praca w zróżnicowanych zespołach (online/offline, człowiek/AI)

Kompetencje przyszłości – jakie umiejętności będą potrzebne.

Kompetencje „zielone” i cyfrowe.

- Kompetencje zielone – świadomość ekologiczna, poszukiwanie przyjaznych środowisku rozwiązań, wdrażanie zasad zrównoważonego rozwoju.
- Kompetencje cyfrowe – znajomość AI, danych, automatyzacji i robotyki. Krytyczne myślenie wobec informacji i technologii.

Transformacja Śląska – szanse i wyzwania.

Śląsk od dziesięcioleci był sercem polskiego przemysłu ciężkiego i górnictwa. Dziś region wchodzi w nową erę – erę transformacji energetycznej, cyfrowej, społecznej.

To nie tylko koniec pewnego etapu, ale też początek nowych możliwości.

Transformacja Śląska – szanse i wyzwania.

Odejście od przemysłu ciężkiego i energetyki węglowej.

- Górnictwo i hutnictwo przez lata stanowiły podstawę gospodarki regionu. Dziś świat odchodzi od węgla w kierunku czystych, odnawialnych źródeł energii. To wyzwanie dla tysięcy pracowników, ale także szansa na zmianę profilu gospodarki Śląska. Nowe kierunki rozwoju: energetyka odnawialna, recykling, technologie środowiskowe, przemysły kreatywne, IT.

Transformacja nie oznacza końca Śląska przemysłowego – oznacza jego odrodzenie w nowej formie.

Transformacja Śląska – szanse i wyzwania.

Zielona i cyfrowa transformacja – wpływ na rynek pracy.

- Zmiana struktury gospodarki oznacza zmianę zapotrzebowania na kompetencje. Rosną sektory: OZE, technologie cyfrowe i automatyzacja, logistyka, przemysł 5.0, usługi zdalne. Jednocześnie maleje zapotrzebowanie na zawody związane z górnictwem i ciężkim przemysłem. Wymaga to przekwalifikowania pracowników i ciągłego uczenia się.

Zielona i cyfrowa transformacja to nie tylko technologia – to transformacja ludzi i ich umiejętności.

Transformacja Śląska – szanse i wyzwania.

Mapa kompetencji w regionie – czego brakuje.

- Luka kompetencyjna: brakuje specjalistów w obszarach nowych technologii i energii odnawialnej. Brakuje też umiejętności miękkich: komunikacji, współpracy, kreatywności – kluczowych w pracy zespołowej i projektowej. Śląsk potrzebuje nowych programów edukacyjnych, kursów, szkoleń i wsparcia dla osób zmieniających zawód. Uczelnie, szkoły i firmy powinny współpracować, by tworzyć wspólną mapę kompetencji przyszłości.

Transformacja nie uda się bez inwestycji w ludzi – to oni są silnikiem zmian, nie maszyny.

Transformacja Śląska – szanse i wyzwania.

Szanse dla regionu.

- Śląsk ma ogromny potencjał: tradycję przemysłową i techniczną, silne uczelnie, przedsiębiorczych ludzi. Wykorzystując te zasoby, może stać się liderem zielonej i cyfrowej gospodarki w Polsce. Warunek: rozwój kompetencji, współpraca i otwartość na zmiany.

Transformacja Śląska to nie koniec ery przemysłu – to początek ery inteligentnego, zrównoważonego rozwoju.

Analiza kompetencji i planowanie rozwoju.

Transformacja gospodarcza i technologiczna wymaga, by każdy z nas świadomie zarządzał swoim rozwojem zawodowym.

Nie wystarczy mieć kompetencje – trzeba wiedzieć, które z nich będą potrzebne jutro i jak je zdobywać.

Analiza kompetencji i planowanie rozwoju.

Samooceń kompetencji wobec wyzwań transformacji.

Pierwszy krok do rozwoju to poznanie siebie.

Zastanów się: Jakie umiejętności już posiadasz? Które z nich są dziś najbardziej przydatne? Co będzie potrzebne w Przemysle 5.0 i transformacji regionu?

Narzędzia: np. test Gallupa, test osobowości, rozmowa rozwojowa.

Efekt: lista mocnych stron i obszarów do rozwoju – Twoja osobista mapa kompetencji.

Analiza kompetencji i planowanie rozwoju.

Mój plan rozwoju kompetencji.

Nie wystarczy wiedzieć, co trzeba poprawić – trzeba mieć plan działania.

Określ cel zawodowy: Gdzie chcę być za 2–3 lata? Jakie kompetencje będą mi potrzebne, by tam dotrzeć?

Stwórz plan rozwoju: Cele krótkoterminowe – np. kurs online, certyfikat, praktyka. Cele długoterminowe – np. zmiana stanowiska, rozwój przywództwa, specjalizacja.

Formy rozwoju: szkolenia, mentoring, coaching, projekty, inne.

Analiza kompetencji i planowanie rozwoju.

Rekomendacje dla organizacji.

Firmy i instytucje też muszą się uczyć – razem z ludźmi, nie obok nich.

Tworzenie strategii rozwoju kompetencji pracowników zgodnej z trendami rynku. Budowanie kultury uczenia się w pracy. Promowanie równowagi między kompetencjami twardymi i miękkimi. Współpraca z uczelniami, instytucjami szkoleniowymi i organizacjami lokalnymi. Organizacja przyszłości to ta, która inwestuje w ludzi – nie tylko w technologie.

Pamiętaj: rozwój to proces ciągły, a nie jednorazowe działanie.

Analiza kompetencji i planowanie rozwoju.

Dostępne narzędzia i źródła wsparcia.

Platformy i inicjatywy: PARP (Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości) – Baza Usług Rozwojowych, Akademia PARP. Nauka online i testy kompetencji. Uczelnie i szkoły zawodowe – kursy branżowe, studia podyplomowe. Centra kariery i urzędy pracy – programy przekwalifikowania i doradztwo zawodowe.

Największym narzędziem rozwoju jesteś Ty sam – Twoja ciekawość, otwartość i chęć nauki.

Analiza kompetencji i planowanie rozwoju.

Podsumowanie.

Krok	Co robię	Cel
Samooocena Plan działania Współpraca	Sprawdzam, co już potrafię Wyznaczam cele i sposoby nauki Korzystam z narzędzi i wsparcia	Świadomość własnych zasobów Rozwijam potrzebne umiejętności Uczę się szybciej i skuteczniej

Transformacja zaczyna się od człowieka – a rozwój od decyzji, by się uczyć.

Fundusze Europejskie

Dziękujemy za uwagę



Fundusze
Europejskie



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

