

KSZTAŁCENIE ZAWODOWE ■ RYNEK PRACY ■ KARIERA



Kształcenie w Hochland Polska i Volkswagen Poznań

Zawodowiec poszukiwany: **Logistyk**

Raport specjalny: Strefowe klastry edukacyjne

ISSN 2451-4470



9 7 7 2 4 5 1 4 4 7 0 0 0 0 2

Dźwigają szkolnictwo zawodowe



Redakcja

61-664 Poznań, ul. Słowiańska 55C/28
redakcja@myzawodowcy.pl
tel. +48 697 392 631
www.myzawodowcy.pl

Redaktor naczelna

Anna Świdurska
a.swidurska@myzawodowcy.pl
tel. +48 609 741 566

Sekretarz redakcji

Andrzej Rembowski
a.rembowski@myzawodowcy.pl
tel. +48 535 670 259

Zespół redakcyjny

Monika Kaczyńska
Aleksandra Lang

Dział reklamy

reklama@myzawodowcy.pl
tel. +48 697 392 631

Dział prenumeraty i sprzedaży

prenumerata@myzawodowcy.pl
tel. +48 697 392 631

Projekt okładki

Andżelina Hanke
Tomasz Szukała

Skład i łamanie

TS Wydawnictwo Tomasz Szukała

Druk

Abedik
DRUKARNIA

Wydawca

Projekt 32
Anna Świdurska
Pracownia Analityczno-Wydawnicza
61-664 Poznań, ul. Słowiańska 55C/28
a.swidurska@projekt32.pl

Nakład: 5000

ISSN 2451-4470

Redakcja zastrzega sobie prawo do redagowania i skracania nadesłanych tekstów. Redakcja nie ponosi odpowiedzialności za treść zamieszczanych reklam.

Szanowni Państwo,

w imieniu redakcji czasopisma „My Zawodowcy” mam przyjemność zaprezentować kolejny numer, a równocześnie podziękować za przyjęcie zaproszenia do współpracy w zakresie promocji i rozwoju kształcenia zawodowego w Polsce. Dziękuję za wszystkie opinie oraz propozycje tematów i tekstów do najbliższych wydań.

Od przedstawienia założeń reformy kształcenia zawodowego minęło sześć miesięcy. Jak można podsumować zaangażowanie szkół i przedsiębiorstw w jej przygotowywanie? Na czym polega przewaga nowych rozwiązań nad dotychczasowymi? Na te i inne pytania odpowiada wiceminister edukacji narodowej Teresa Wargocka w rozmowie zatytułowanej „Promujemy wiedzę fachową, promujemy zawodowstwo”.

Tematem przewodnim wydania są klastry edukacyjne utworzone przez zarządy specjalnych stref ekonomicznych. Od powstania pierwszego z nich minęły dwa lata. Koncepcja klastrów stała się ważnym narzędziem wspierania kształcenia zawodowego. Coraz więcej przedsiębiorstw prowadzących działalność w specjalnych strefach ekonomicznych współpracuje ze szkołami zawodowymi, między innymi umożliwiając uczniom odbycie praktycznej nauki zawodu i praktyk zawodowych. Raport specjalny podsumowuje, jak specjalne strefy ekonomiczne dźwigają szkolnictwo zawodowe.

W numerze znajdują Państwo kolejne wypowiedzi przedstawicieli szkolnictwa zawodowego, jednostek samorządu terytorialnego, organizacji pracodawców, instytucji rynku pracy i przedsiębiorstw uczestniczących w procesie kształcenia. Podkreślenia wymagają na przykład stanowisko Związku Przedsiębiorców i Pracodawców na temat systemu nadawania licencji zawodowych w Polsce oraz zaproszenie wystosowane przez dyrekcję Zespołu Szkół Budowlanych Przyzakładowych PBP Chemobudowa-Kraków SA – jednej z niewielu tego typu placówek w Polsce.

Zachęcam do zapoznania się z kolejnymi przykładami bardzo dobrych praktyk z zakresu kształcenia zawodowego.

Życzę przyjemnej lektury oraz zapraszam do dalszej współpracy.



Anna Świdurska
redaktor naczelna
a.swidurska@myzawodowcy.pl



SPIS TREŚCI

ZIMA 2016/2017

RAPORT SPECJALNY

AKTUALNOŚCI 8

Strefowe klastry
edukacyjne 32

WYWIAD

Promujemy wiedzę fachową,
promujemy zawodowstwo
Rozmowa z wiceminister
edukacji narodowej
Teresa Wargocką 26

ZARZĄDZANIE SZKOŁĄ

Szkoła zawodowa,
a po niej? 48

FELIETON

Piotr Halama
Na rozdrożu, czyli oblicza
edukacji zawodowej 31

KREOWANIE WIZERUNKU

Dobry Montaż:
rynek wyprzedza edukację .. 50

Stolarz – zawód
przyszłości 54



26

32



54

EDUKACJA Z PRAKTYKĄ

Chemobudowa-Kraków
– powrót do szkolnictwa
przyszkolowego? 57

Volkswagen Poznań:
ponad dekada
kształcenia
zawodowego 60

Droga zawodowa
z Hochland Polska 65

ZAWODOWIEC POSZUKIWANY

Pewne zatrudnienie
w branży logistycznej 68

RYNEK

Jak funkcjonuje
nowy rynek pracy? 75

Polscy zawodowcy
myślą o emigracji 77

FUNDUSZE EUROPEJSKIE

Kształcenie zawodowe
z unijnym wsparciem 78

INNOWACJE

Cyfryzacja edukacji
po polsku, czyli... ratujmy,
co się da! 80



60

68



Jak kształcić przyszłych pracowników?

Odporni na stres, łatwo nawiązujący kontakty, zaangażowani, profesjonalni, chętni do współpracy, kompetentni – to ludzie najbardziej cenieni na rynku pracy. O tym, dlaczego tak trudno znaleźć idealnego pracownika i jak temu zaradzić, dyskutowali uczestnicy konferencji „Kształcenie i szkolenia zawodowe – rozwój kompetencji, umiejętności i talentów”.

Rośnie odsetek pracodawców mających trudności z pozyskiwaniem pracowników o wymaganych kompetencjach. W 2014 r. aż 43 proc. pracodawców przyznało, że konieczne jest podniesienie umiejętności ich pracowników (PARP i Uniwersytet Jagielloński, 2015). Wśród najbardziej pożądaných kompetencji wskazanych przez zatrudniających znalazły się zdolności organizacyjne, profesjonalizm i umiejętności interpersonalne. O tym, jak podnosić umiejętności osób poszukujących pracy, dyskutowali uczestnicy konferencji „Kształcenie i szkolenia zawodowe – rozwój kompetencji, umiejętności i talentów”, która odbyła się 5 grudnia 2016 r. w Warszawie. Wydarzenie zorganizowała Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji i Narodowa Agencja Programu Erasmus+. Partnerami merytorycznymi konferencji zostały Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu oraz Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. Konferencja została objęta honorowym patronatem przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego



oraz Ministra Edukacji Narodowej. Patronem medialnym był kwartalnik „My Zawodowcy”.

Kompetentni i odporni na stres

Uczestnicy spotkania jednogłośnie stwierdzili, że organizatorzy szkoleń i osoby zajmujące się kształceniem zawodowym, z których pomocy skorzystała prawie połowa pracowników w Europie, muszą sprostać wielu nowym wyzwaniom. – *W Polsce aż 30 proc. absolwentów szkół zawodowych nie podejmuje pracy lub wykonuje inny zawód niż wyuczony. Dlatego trzeba dopasować kompetencje do potrzeb rynku pracy* – postulowała, otwierając konferencję, Teresa Wargocka, sekretarz stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej. Odpowiedzią na to wyzwanie ma być między innymi nowy typ szkoły zawodowej. – *Szkoła branżowa ma wyposażyć przyszłych fachowców w wiedzę*

oraz umiejętności interpersonalne. Przyszłość jest bowiem bardzo blisko, dlatego musimy być gotowi na wszystkie wyzwania – dodała Teresa Wargocka.

Wśród najbardziej pożądaných na rynku pracy umiejętności interpersonalnych, na które uwagę zwróciła minister, znalazły się odporność na stres, umiejętności komunikowania się oraz pracy w grupie.

Wsparcie na wyciągnięcie ręki

Narzędziem pomagającym rozwijać kompetencje miękkie oraz dopasować umiejętności pracowników do oczekiwań pracodawców jest największy unijny program edukacyjny Erasmus+. – *Dzięki niemu uczniowie oraz nauczyciele wyjeżdżają za granicę, gdzie nabywają potrzebne umiejętności* – wyjaśniał Krzysztof Świerk, dyrektor Zespołu Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Kaczkach Średnich. Program funkcjonuje od 2014 r. Od początku budzi bardzo duże zainteresowanie. Jest dostępny niemal dla wszystkich. – *Erasmus+ to narzędzie znajdujące się na wyciągnięcie ręki. Trzeba tylko chcieć po nie sięgnąć* – zachęcała podczas konferencji Aleksandra Ścibich-Kopic, dyrektor programu Erasmus+. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, która zarządza programem, nie tylko wspiera benefi-



Fot. Krzysztof Pacholak

centów podczas realizacji projektów, ale również upowszechnia dobre praktyki. Z efektów jej pracy może korzystać wiele podmiotów działających na rzecz rozwoju edukacji.

Kolejne mechanizmy wspierające rozwijanie kompetencji oraz zdobywanie wiedzy przedstawił Grzegorz Kądziałowski, szef Gabinetu Politycznego Wiceprezesa Rady Ministrów, Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego: – *Resort nauki oferuje takie narzędzia, jak Uniwersytet Młodego Odkrywcy, SOWA, czyli Strefa Odkrywania Wiedzy Aktywnej, oraz DIALOG, którego celem jest wsparcie działań służących budowaniu współpracy i trwałych relacji między podmiotami działającymi w obszarze nauki a podmiotami działającymi w sferze społeczno-gospodarczej* – wyjaśnił.

Nowa unijna inicjatywa

W konferencji „Kształcenie i szkolenia zawodowe – rozwój kompetencji, umiejętności i talentów” uczestniczyli również dr Paweł Poszytek, dyrektor generalny Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji, Anna Świebicka-Nerkowska, dyrektor Departamentu Rozwoju Kapitału Ludzkiego Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Irena Wolińska, politolog i polityk społeczny, Jacek Kwiatkowski, prezes Zarządu ZDZ Katowice.

Konferencja rozpoczęła Europejski Tydzień Umiejętności Zawodowych w Polsce. To nowa inicjatywa Komisji Europejskiej mająca na celu promocję kształcenia i szkoleń zawodowych. Z tej okazji zorganizowano wiele spotkań, podczas których uczestnicy prezentowali swoje działania, dzielili się innowacyjnymi pomysłami, a także przedstawiali rozwiązania wspierające współpracę przedsiębiorstw oraz instytucji z tego sektora edukacji.

Europejski Tydzień Umiejętności Zawodowych zainaugurowano oficjalnie 5 grudnia 2016 r. w Brukseli.

Europejski Tydzień Umiejętności Zawodowych



W całej Europie, także w Polsce, odbyły się konferencje, szkolenia, pokazy oraz drzwi otwarte poświęcone kształceniu zawodowemu.

dzynarodową. Instytucje o podobnym profilu miały sposobność nawiązania kontaktu i wspólnego działania na rzecz rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego. Należało jedynie zarejestrować wydarzenie związane z kształceniem zawodowym – np. dni otwarte w szkołach, sesje z ekspertami, konkursy z nagrodami, prelekcje, warsztaty, spotkania z politykami i przedstawicielami władz lokalnych. Z całej Europy napłynęły 953 zgłoszenia.

84 zgłoszenia z Polski

Nasz kraj znalazł się wśród liderów, jeśli chodzi o liczbę zarejestrowanych wydarzeń. Polscy „zawodowcy” zgłosili aż 84 przedsięwzięcia. Najaktywniejsi byli mieszkańcy Mazowsza (25 projektów) oraz Wielkopolski (21 projektów). Do najciekawszych należały między innymi warsztaty kulinarno-kulturowe „Kochamy włoską kuchnię” (Zespół Szkół nr 2 w Żyrardowie), upowszechnianie projektu Erasmus+ „Smakując Andaluzję” (Zespół Szkół Hotelarsko-Turystyczno-Gastronomicznych nr 1 w Warszawie) czy XIV Konkurs Fryzjerski „Dwudziestolecie międzywojenne” (Zespół Szkół Zawodowych im. Zesłańców Sybiru w Kaliszu).

AREM

Sposób na pokazanie aktywności

Tydzień był doskonałą okazją, aby zainteresować swoimi działaniami zarówno społeczność lokalną, jak i mi-



Fot. zs.kalisz.pl

Iwona Łoboda

Uczestnicy XIV Konkursu Fryzjerskiego w ZSZ w Kaliszu

Bosch dla edukacji

Przedstawiamy wypracowane na spotkaniu z przedstawicielami Ministerstwa Edukacji Narodowej postulaty dyrektorów średnich szkół technicznych oraz organizacji zrzeszających pracodawców.



BOSCH

Technologia bliżej nas

Już po raz czwarty, na zaproszenie Krystyny Boczkowskiej, prezes Robert Bosch, w siedzibie firmy w Warszawie spotkali się przedstawiciele Ministerstwa Edukacji Narodowej, szkół zawodowych i technicznych oraz organizacji zrzeszających pracodawców: Związku Pracodawców Motoryzacji i Artykułów Przemysłowych przy Konfederacji Lewiatan oraz Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej.

Spotkanie było okazją do merytorycznej dyskusji oraz wymiany doświadczeń po czterech latach od wprowadzenia reformy szkolnictwa zawodowego w Polsce zarówno z punktu widzenia resortu edukacji, jak i przedstawicieli średnich szkół technicznych. Oto lista postulatów wypracowanych podczas spotkania:

■ Konieczność ścisłej współpracy nad poprawą sytuacji szkolnictwa zawodowego pięciu ministerstw: edukacji narodowej, rozwoju, rodziny, pracy i polityki społecznej, zdrowia oraz

nauki i szkolnictwa wyższego. Pozwoli to między innymi na zdefiniowanie zawodów priorytetowych z punktu widzenia gospodarki (Ministerstwo Rozwoju), weryfikację zasad zatrudniania młodocianych (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej), weryfikację predyspozycji zdrowotnych do wykonywania określonego zawodu (Ministerstwo Zdrowia) czy wprowadzenie matury zawodowej (Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego). Konieczne jest również zapewnienie ciągłości wprowadzanych programów nauczania i wymogów niezależnie od zmian politycznych.

■ Zdefiniowanie zawodów priorytetowych z punktu widzenia potrzeb nowoczesnej gospodarki. Wprowadzenie zawodów handlowych, w tym związanych z handlem międzynarodowym.

■ Ujednolicenie systemu edukacji polegające między innymi na umożliwieniu absolwentom szkół zawodo-

Nad postulatami pracowali:

- **Krystyna Boczkowska**, prezes Zarządu Robert Bosch
- **Jarosław Sadal**, dyrektor Zespołu Szkół Samochodowych w Radomiu
- **Przemysław Polowczyk**, wicedyrektor Zespołu Szkół Samochodowych w Radomiu
- **Jerzy Gańko** z Zespołu Szkół Zawodowych Nr 2 w Mińsku Mazowieckim
- **Piotr Zając** z Zespołu Szkół Samochodowych i Licealnych Nr 2 w Warszawie
- **Krzysztof Świerk**, dyrektor Zespołu Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Kaczkach Średnich
- **Halina Marat** z Zespołu Szkół Zawodowych Nr 1 w Skierniewicach
- **Zbigniew Stankiewicz**, dyrektor Zespołu Szkół Ekonomiczno-Hotelarskich w Kołobrzegu
- **Maria Montowska**, dyrektor Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa
- **Anna Bąkiewicz** z Departamentu Kształcenia Zawodowego MEN
- **Paweł Widel**, prezes Związku Pracodawców Motoryzacji i Artykułów Przemysłowych przy Konfederacji Lewiatan

wych kontynuowania nauki i ukończenia studiów między innymi poprzez wprowadzenie matury zawodowej.

■ Wprowadzenie ujednoliconego systemu kwalifikacji zawodowych, zgodnego z systemem UE. Uzyskanie

Konsultacje podstawy programowej

Projekty rozporządzeń Ministra Edukacji Narodowej w zakresie podstawy programowej kształcenia w zawodach oraz klasyfi-

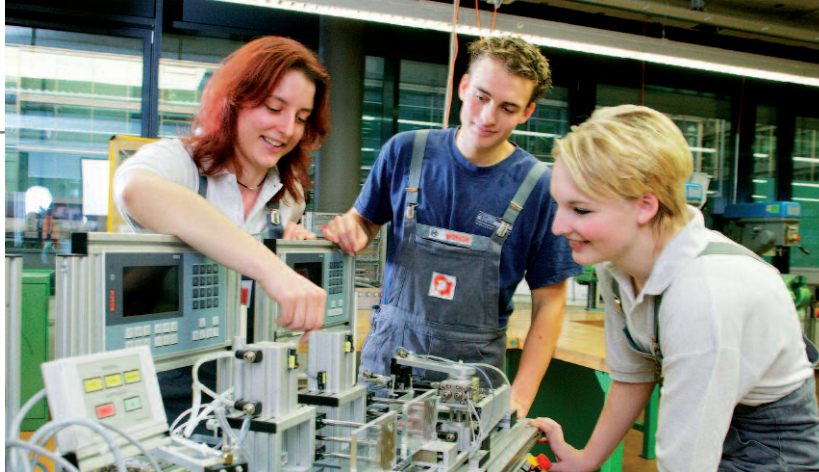
kacji zawodów szkolnictwa zawodowego zostały przekazane do konsultacji społecznych i uzgodnień międzyresortowych.

Konsultacje podstawy programowej dotyczą tych zawodów, które

będą nauczane od nowego roku szkolnego w klasach pierwszych branżowej szkoły I stopnia, klasach pierwszych czteroletniego technikum oraz w szkole policealnej. Opinie będą zbierane do 30 stycznia.

pomocy w zakresie szkolenia pracodawców w ramach nowych działań związanych ze Zintegrowanym Rejestrem Kwalifikacji podległym PARP. Nawiązanie w tym celu współpracy pomiędzy resortami edukacji narodowej oraz rozwoju i przedstawicielami pracodawców.

- Oszacowanie kosztów kształcenia zawodowego: kształcenie w przedsiębiorstwie oraz wartość płynąca z pracy młodocianych są korzystniejsze dla pracodawców niż rekrutacja z rynku oraz straty poniesione w wyniku braku kadry.
- Zdefiniowanie i zaostrenie kryteriów przyjmowania uczniów na określone kierunki. Wprowadzanie progów punktowych przy rekrutacji oraz wypracowanie systemu weryfikacji kandydatów pod względem przydatności do wykonywania określonego zawodu (predyspozycji, warunków zdrowotnych itp.). Szkoła powinna mieć możliwość weryfikacji predyspozycji kandydatów, aby obniżyć odsetek uczniów, którzy nie kończą danego kierunku, również z powodu ograniczeń zdrowotnych.
- Zobligowanie nauczycieli do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, również innymi sposobami niż studia podyplomowe. Dotyczy to zwłaszcza nauczycieli zawodu i praktyków z wieloletnim doświadczeniem.
- Przegląd siatki płac nauczycieli. Szczególnie dotyczy to nauczycieli zawodu, w tym osób z tytułem inżyniera. Zgodnie z rozporządzeniem nauczyciel stażysta, a więc



Fot. Robert Bosch Sp. z o.o.

świeżo zatrudniony – posiadający tytuł inżyniera oraz przygotowanie pedagogiczne – otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 1993 zł brutto, czyli mniej niż od 1 stycznia 2017 r. wynosi najniższa krajowa pensja. Na przykład nauczyciel wychowania fizycznego z tytułem magistra z definicji zarabia o 400 zł więcej niż kluczowy dla szkolnictwa zawodowego nauczyciel zawodu i kierownik szkolnych warsztatów z tytułem inżyniera. Taka sytuacja powoduje, że trudno jest zatrudnić i utrzymać w pracy fachowców, którzy będą kształcić przyszłe pokolenia specjalistów.

- Poprawa systemu zatrudniania nauczycieli zawodu, aby można było zatrudniać ich na warunkach rynkowych na podstawie kodeksu pracy. Obecnie mogą być oni zatrudniani przez szkoły – za coroczną zgodą organu prowadzącego, czyli samorządu. Zatem maksymalny okres umowy wynosi rok, co bardzo utrudnia utrzymanie wykwalifikowanej kadry.
- Prowadzenie profesjonalnego i szerokiego doradztwa zawodowego od najwcześniejszych lat szkolnych. Zajęcia powinny być prowadzone

przez wykwalifikowanych/certyfikowanych doradców. Do obowiązków doradcy zawodowego powinno należeć nawiązywanie kontaktów z pracodawcami w regionie, szkołami zawodowymi, urzędami pracy. Aktywność doradcy zawodowego powinna być dokumentowana i regularnie sprawdzana przez organ nadzorujący, ale i finansujący jego pracę. Kwalifikacje doradców zawodowych powinny być starannie weryfikowane i certyfikowane przez organ nadzorujący.

- Właściwy wybór dyrektorów szkół i ich szkolenie. Wprowadzenie systemu oceny dyrektorów, również pod względem podejmowanych dodatkowych inicjatyw. Reforma z roku 2012 dała dyrektorom szkół dużą swobodę w zakresie tworzenia programów nauczania, np. we współpracy z przemysłem, którą odbierają aktualne przepisy.
- Wypracowanie narzędzi prawnych umożliwiających dyrektorom szkół większy wpływ na dobór kadry pedagogicznej.

Marta Surowiec

i klasyfikacji zawodów

Konsultacjom podlega także regulacja określająca zawody szkolnictwa zawodowego, w których kształcenie może być prowadzone w klasach pierwszych oraz semestrach pierwszych szkół prowadzących kształcenie

zawodowe począwszy od 1 września 2017 r. Uwzględniono zarówno zawody wcześniej wprowadzone do klasyfikacji, jak również nowe, określone na wniosek ministrów właściwych dla tych zawodów oraz zmiany w dotychczasowych

zawodach zgłoszone przez ministrów właściwych. Konsultacje społeczne zakończą się 23 stycznia 2017 r.

Projekty rozporządzeń dostępne są na stronie Rządowego Centrum Legislacji.

MON

Więcej na stronach 12-25

Promujemy wiedzę fachową, promujemy zawodowstwo

Rozmowa z wiceminister edukacji narodowej **Teresą Wargocką**



Podkreśla pani, że kształcenie zawodowe należy uznać za priorytet w działaniach doskonalących system oświaty. Na czym polega przewaga rozwiązań w zakresie szkolnictwa zawodowego przedstawionych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej nad dotychczasowymi?

Odbywające się od marca do czerwca 2016 r. debaty pozwoliły na rzetelną ocenę stanu szkolnictwa zawodowego oraz ustalenie, w jaki sposób zmiany wprowadzone w 2012 r. wpłynęły na system edukacji. Z tych debat wyłonił się plan dalszego działania. Podjęto decyzję o rozwijaniu kwalifikacyjnych kursów zawodowych, które dobrze zafunkcjonowały w systemie oświaty, a także kontynuowaniu podziału zawodów na kwalifikacje. Równocześnie uczestnicy debat wskazywali na nieefektywny organizacyjnie i dezorganizujący pracę szkoły system zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, w którym jeden arkusz egzaminacyjny z części praktycznej bywa wykorzystywany wielokrotnie przez wszystkie dni sesji. Dążymy do stopniowego usprawnienia modelu egzaminów zawodowych. Pierwszym z proponowanych rozwiązań jest przeprowadzanie od roku szkolnego 2017/2018 części praktycznej poza okresem realizacji zajęć w szkołach/centrach kształcenia praktycznego, przy maksymalnym skróceniu sesji i zwiększeniu liczby zadań. W przypadku technikum przeprowadzanie części pisemnej następować będzie po każdej kwalifikacji, natomiast egzamin praktyczny – co do zasady – na zakończenie kształcenia zawodowego w technikum. Jednocześnie planuje się, aby rozwiązaniem docelowym było wypracowanie,

w ramach projektu realizowanego z wykorzystaniem Europejskiego Funduszu Społecznego, optymalnego modelu egzaminu zawodowego w każdej branży, przy aktywnym udziale pracodawców. Zamierzamy ponadto zaproponować nowy typ szkoły zawodowej, czyli szkołę branżową.

Wydaje się, że nowa struktura kształcenia zawodowego wzbudza najwięcej emocji...

Szkoła branżowa to odpowiedź na wyniki analizy efektywności kształcenia w czteroletnim technikum. Okazuje się, że większość młodych ludzi chciałaby posiadać wykształcenie średnie. W technikach jest dosyć duża grupa uczniów, którym trudno sprostać wymaganiom egzaminacyjnym szkoły ogólnokształcącej. Około 25 proc. uczących się w technikach nie przystępuje do matury, a co drugi kończący tę szkołę nie zdaje matury. Kolejnym problemem jest to, że wielu uczniów pierwszej i drugiej klasy technikum ze względu na wysokie wymagania kształcenia ogólnego wypadło z systemu. Szkoła branżowa I i II stopnia to propozycja dla młodzieży zainteresowanej kształceniem zawodowym. Chcemy, aby przez rozbudowany pion kształcenia zawodowego – w aspekcie teoretycznym i praktycznym – można było uzyskać wykształcenie średnie. W tej szkole nie będzie rozszerzeń przedmiotów ogólnokształcących, a liczba przedmiotów ogólnokształcących będzie mniejsza niż w liceum i technikum. Chciałabym wyraźnie podkreślić, że jest to szkoła zawodowa, w której – uznaliśmy razem z ekspertami – uczeń, poprzez wiedzę zawodową i umiejętności zawodowe, może uzyskać wykształcenie średnie. Mówię bardzo wyraźnie o wy-

kształceniu średnim, ale istnieje również możliwość zdania egzaminu maturalnego na poziomie podstawowym – z języka polskiego, matematyki i języka obcego – a zdany egzamin z kwalifikacji zawodowych będzie uzupełniał tę część, która w liceum i technikum jest przedmiotem ogólnym rozszerzonym. Promujemy wiedzę fachową, promujemy zawód – zawód. Będziemy o tym jeszcze dyskusować. Liczę na ścisłą współpracę z pracodawcami. Jednocześnie dyrektor szkoły branżowej musi być na nią otwarty. Nie może być sytuacji, że oświata nie jest zainteresowana współpracą z pracodawcami.

A na czym polega przewaga proponowanych rozwiązań w aspekcie finansowym?

Jesteśmy w długiej perspektywie finansowej. Do 2013 r. również duże kwoty przeznaczono na kształcenie zawodowe. Wypracowano rozwiązania, z których nie wolno zrezygnować, gdy skończą się pieniądze. Dotyczy to np. staży dla uczniów czy praktyk dla nauczycieli w przedsiębiorstwach. Musimy też szukać sposobów finansowania tych zadań poza funduszami unijnymi. Uważam, że w ostatnich latach zbyt mało czasu przeznaczono na rozwiązanie konkretnych problemów. W 2017 r. doprecyzujemy – we współpracy z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz ministrami branżowymi – założenia związane z utworzeniem Funduszu Rozwoju Edukacji Zawodowej. Przyświeca temu, jak sądzę, teza akceptowana przez wszystkich przedsiębiorców. Nie wszyscy będą z pewnością zainteresowani współfinansowaniem kształcenia, ale wszyscy będą z kwalifikacji uczniów korzystać. Mamy nowy czas, mamy perspektywę

RAPORT SPECJALNY

Strefowe klastry edukacyjne



Specjalne strefy ekonomiczne od lat angażują się w dostosowywanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku. Od 2014 r. cel ten realizują także za pomocą klastrów edukacyjnych.

Firmy działające w 14 polskich specjalnych strefach ekonomicznych zatrudniają 312 tys. osób i zapowiadają, że będą potrzebowały kolejnych. Zależy im jednak na wykwalifikowanej kadrze. Dlatego są zainteresowane edukacją przyszłych pracowników, między innymi włączając się w pracę strefowych klastrów edukacyjnych. Jest ich dziewięć, a niebawem powstanie dziesiąty. Skąd taka popularność tego rozwiązania?

21 lat rozwoju stref w Polsce

Polska nie ma długiej tradycji w tworzeniu specjalnych stref ekonomicznych (SSE). Pierwszą na świecie stworzono w irlandzkim Shannon już w 1959 r., zaś w naszym kraju pierwsza strefa powstała dopiero we wrześniu 1995 r. w Mielcu. Jej utworzenie było możliwe dzięki uchwaleniu 20 października 1994 r. ustawy o specjalnych strefach ekonomicznych (Dz.U. z 1994 r., nr 123, poz. 600), w której zdefiniowano je jako: *wyodrębnioną zgodnie z przepisami ustawy, niezamieszkałą część terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, na której terenie może być prowadzona działalność gospodarcza na zasadach określonych ustawą*. Cechami wyróżniającymi SSE są wyodrębniony obszar geograficzny, jeden podmiot zarządzający oraz wiele korzyści dla inwestorów.

Zgodnie z zamierzeniem ustawodawcy nadrzędnym celem SSE jest przyspieszenie rozwoju gospodarczego danej części kraju. Osiągają go

poprzez realizację szczegółowych zadań, do których zaliczono: wzmocnienie określonych dziedzin gospodarki, rozwój nowych rozwiązań technologicznych, zdynamizowanie eksportu, zwiększenie konkurencyjności wytwarzanych wyrobów i świadczonych usług, zagospodarowanie majątku przemysłowego i infrastruktury gospodarczej, tworzenie nowych miejsc pracy oraz zagospodarowanie niewykorzystanych zasobów naturalnych z zachowaniem zasad równowagi ekologicznej.

Decydujący się na inwestowanie w SSE mogą liczyć na wiele bonusów. Podstawową korzyścią jest zwolnienie z podatku dochodowego CIT lub PIT. Duże znaczenie ma również to, że tereny należące do SSE są w pełni przygotowane i oferowane w konkurencyjnych cenach. Na wielu działkach znajdują się nieruchomości, które można kupić lub wypożyczyć, a niektóre gminy proponują przedsiębiorcom częściowe lub całkowite zwolnienie z podatku od nieruchomości. Inwestorzy mogą także liczyć na granty i dotacje rządowe oraz samorządowe. Nie bez znaczenia jest ponadto obecność innych firm, z którymi można współpracować. Coraz więcej inwestorów zwraca też uwagę na dostęp do wykwalifikowanej kadry.

W Polsce jest 14 SSE: kamiennogórska, katowicka, kostrzyńsko-słubicka, krakowska, legnicka, łódzka, mielecka, pomorska, śląska, starachowicka, suwalska, tarnobrzeska, wałbrzyska oraz warmińsko-mazurska. Funkcjonują one na 19 836,9 ha w 173 miastach i 248 gminach.

Firmy w strefach na koniec 2015 r. zatrudniały ponad 312 tys. osób. Najwięcej w katowickiej (niemal 59 tys.). W 2015 r. zatrudnienie we wszystkich strefach zwiększyło się o 16,5 tys. osób, a największą dynamikę odnotowano w suwalskiej – o 26,7 proc.

Największym inwestorem w SSE jest General Motors Manufacturing Poland. W 2015 r. na drugie miejsce



Fot. MAN Bus sp. z o.o. Oddział w Starachowicach

Szkoła zawodowa, a po niej...?

System nadawania licencji zawodowych w Polsce jest dalece niedoskonały. To duży problem, jeżeli weźmiemy pod uwagę, że liczba zawodów regulowanych w naszym kraju jest jedną z najwyższych w Europie.

Od wielu lat trwa ogólnopolska debata dotycząca kształcenia zawodowego oraz wizerunku szkół zawodowych i techników. Na jej uboczu pozostaje inny problem, co najmniej równie ważny. Chodzi o system nadawania licencji zawodowych.



Jakub Bińkowski
sekretarz Departamentu
Badań i Analiz Związku
Przedsiębiorców i Pracodawców

350 zawodów regulowanych

System nadawania licencji zawodowych w Polsce dyskryminuje ekonomicznie młodych ludzi, opóźniając ich wejście na rynek pracy i uzależniając je od wniesienia wysokich opłat za wydanie licencji zawodowej, a także dopełnienia związanych z tym biurokratycznych oraz egzaminacyjnych obowiązków. Mamy więc do czynienia z sytuacją, w której młodzi ludzie – kształceni za pieniądze podatników – po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej, technikum, ale również studiów, muszą ponosić dodatkowe koszty na rzecz samorządów zawodowych albo prywatnych egzaminatorów, żeby móc wykonywać swój zawód. Stanowi to poważną barierę wejścia na rynek pracy – nic dziwnego zatem, że Polacy dokonują tego średnio o wiele później niż mieszkańcy innych państw europejskich.

Znajduje to odzwierciedlenie w raporcie „Kosztowne uprawnienia za-

wodowe. Propozycja reformy systemu kształcenia”, opublikowanym we wrześniu 2016 r. przez Warsaw Enterprise Institute. Wynika z niego, że młodzi ludzie są nieprzygotowani praktycznie do wykonywania zawodu. Z pomocą nie przychodzą im instytucje państwowe – żadne ministerstwo ani inna instytucja publiczna nie prowadzi kompleksowego rejestru zawodów regulowanych. Samodzielne zebranie tych danych jest trudne, ponieważ przepisy rozsiępane są po różnych ustawach i rozporządzeniach. Na przykład rozporządzenia ministra zdrowia dotyczące zawodu farmaceuty, wydane zostały na podstawie ustawy, która została... uchylona.

Użytecznych danych dostarcza dopiero rejestr prowadzony przez Komisję Europejską, zgodnie z którym w Polsce istnieje 350 zawodów regulowanych. Dla porównania, na

sąsiedzkiej Litwie jest ich tylko 76. Wszystkie najbardziej rozwinięte państwa zachodniej Europy cechują się znacznie mniejszą, niż w Polsce, liczbą zawodów regulowanych – np. w Niemczech dostęp jest ograniczony zaledwie do 149. Co istotne, problem dotyczy przede wszystkim tych segmentów gospodarki, które są potencjalnie najbardziej chłonne dla absolwentów szkół zawodowych, techników i uczelni – służba zdrowia i usługi publiczne, transport, budownictwo oraz usługi dla biznesu. W tych sektorach można znaleźć ok. 60 proc. zawodów regulowanych.

Ile kosztują licencje?

Jakie są realne koszty tak dużej liczby zawodów regulowanych w Polsce? Można to, w pewnym przybliżeniu, policzyć. O ile w przypadku zawodów, których wykonywanie wiąże się z koniecznością ukończenia studiów, oszacowanie kosztów zdobywania uprawnień zawodowych jest stosunkowo łatwe, o tyle sprawa komplikuje się, gdy przeanalizujemy zawody dostępne po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej czy technikum. Wystarczy wspomnieć o spawaczach – ukończenie szkoły zawodowej i zdanie egzaminu nie musi się wiązać z możliwością podjęcia pracy w zawodzie. Powód jest prosty – technik spawania jest mnóstwo. Kurs spawania jedną z bardziej popularnych (MAG) kosztuje 1870 zł. Równie obszerną grupą są uprawnienia

Ogólnopolska kampania Dobry Montaż

Rynek wyprzedza edukację

Od lat brakuje dobrych monterów stolarki budowlanej. W zmianie tej sytuacji ma pomóc ogólnopolska kampania edukacyjna Dobry Montaż.

Branża stolarki budowlanej rozwija się bardzo dynamicznie. Produkowane w Polsce okna, drzwi czy bramy garażowe nie tylko nie ustępują jakością zagranicznym odpowiednikom, ale często wyznaczają rynkowe trendy. Zapewniają długą i bezproblemową eksploatację pod jednym warunkiem – muszą być profesjonalnie zamontowane.

Warto wybrać profesjonalistów

W Polsce wciąż bardzo popularne wśród klientów jest zlecenie instalacji zakupionych wyrobów stolarki budowlanej samodzielnie wybranym fachowcom. Nabywcy liczą na oszczędności. Te jednak mogą się okazać pozorne, gdyż źle wstawione drzwi i okna powodują znaczne straty ciepła w budynku. W domach jednorodzinnych straty energii cieplnej wynoszą od 15 do 25 proc. W blokach sięgają nawet 45 proc. Jak szacują firmy z branży, aż 60 proc. zgłoszeń reklamacyjnych stolarki związanych jest z wadami montażowymi. Wynika to z faktu, że monterzy amatorzy nie tylko nie wiedzą, jak osadzać okna, drzwi czy bramy, ale też wykorzystują nieodpowiednie narzędzia i materiały.



Tymczasem dobry montaż musi być przeprowadzony zgodnie z wytycznymi producenta danego wyrobu i ogólnymi zasadami sztuki budowlanej. Profesjonalny monter przychodzi na plac budowy wyposażony we wszystkie niezbędne narzędzia, między innymi miarkę, kątownik, przyssawki do szyb, piany montażowe, poziomnicę oraz wiertarkę udarową. Poza wiedzą i doświadczeniem, dobrego monterza cechuje też wysoka kultura osobista, schludne, kompletne ubranie robocze, dbałość o czystość, terminowość oraz organizacja pracy.

– *Żadne okno czy drzwi, nawet najlepsze, najcieplejsze, nie spełnią oczekiwań użytkownika, jeśli zostaną źle zamontowane. Wyobraźmy sobie w naszym nowym, wymarzonym domu skrzypiące podłogi, pofalowane tynki, odpadającą farbę, niedomykające się okno. To powód do frustracji, zwłaszcza jeżeli weźmiemy pod uwagę okna i drzwi, bo oprócz dyskomfortu estetycznego dochodzą realne straty finansowe ze względu na straty ciepła* – mówi

Paweł Kołbon, kierownik Działu Szkoleń Produktowych firmy FAKRO, która jest jednym z inicjatorów i partnerów kampanii Dobry Montaż. – *Takie sytuacje zniechęcają użytkowników do konkretnego produktu i producenta. Dlatego tak ważne jest współdziałanie producentów z wykonawcami. Musimy być pewni, że produkty, które oferujemy, zostaną zamontowane profesjonalnie* – dodaje.

Fachowy montaż nie jest drogi – stanowi zwykle zaledwie 1 proc. wydatków związanych z całą inwestycją. Koszt uzależniony jest od wybranej techniki, specyfiki inwestycji i zastosowanych rozwiązań. Kupujący nie tylko ma pewność, że praca została wykonana dobrze, ale też zyskuje dłuższą gwarancję na wyrób.

Przeszkodami są jednak konieczność zmienienia świadomości Polaków oraz wciąż niewielka liczba profesjonalnych monterów stolarki budowlanej. Oba te problemy ma rozwiązać ogólnopolska kampania Dobry Montaż, promująca ideę właściwej instalacji okien, drzwi, bram i elementów fasady budynku oraz upowszechniająca wśród inwestorów wiedzę o korzyściach wynikających z profesjonalnego montażu.

Dwa lata edukacji

Kampanię Dobry Montaż pod hasłem: „Dobry montaż jest tak samo ważny jak dobry produkt” zainaugurowano w grudniu 2014 r. Prowadzi ją Związek Polskie Okna i Drzwi zrzeszający producentów, dostawców i dystrybutorów stolarki budowlanej w Polsce. Partnerami kampanii są

Powrót do szkolnictwa przyzakładowego?

W Polsce działa zaledwie kilkanaście szkół przyzakładowych. Jedną z nich jest Zespół Szkół Budowlanych Przyzakładowych Przedsiębiorstwa Budownictwa Przemysłowego Chemobudowa-Kraków SA.

Transformacje ustrojową i gospodarczą przetrwały nieliczne szkoły przyzakładowe i... radzą sobie doskonale. Do tego wąskiego i prestiżowego grona należy między innymi Zespół Szkół Budowlanych Przyzakładowych Przedsiębiorstwa Budownictwa Przemysłowego Chemobudowa-Kraków SA.

Najprostszy pomysł na wykwalifikowanych pracowników

Szkoły przyzakładowe w Polsce powołano ustawą z 2 maja 1958 r. o nauce zawodu, przyuczeniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz wstępnym stażu pracy. Ich powstanie było koniecznością, gdyż szybko rozwijająca się wówczas gospodarka potrzebowała natychmiast wykwalifikowanych pracowników. Dla młodzieży kończącej szkołę podstawową był to jeden z najszybszych sposobów zdobycia zawodu i niemal pewnej pracy.

Programy nauczania, składające się z trzech elementów – przedmioty ogólnokształcące, zawodowe oraz praktyczna nauka zawodu – były zgodne z wymaganiami wobec szkół dla młodzieży niepracującej. Przyjęto zasadę, że w kształceniu zawodowym ok. 50 proc. zajęć dydaktycznych



przeznaczanych będzie na praktyczną naukę zawodu. Placówki podlegały między innymi ministerstwu. Każdy z sześciu resortów – budownictwa i przemysłu maszyn budowlanych, przemysłu maszynowego, przemysłu lotniczego, przemysłu chemicznego, górnictwa i energetyki oraz transportu – nadzorował ponad 100 szkół przy-

zakładowych. Pozostałe resorty prowadziły po kilkadziesiąt.

Wraz ze zmianami ustrojowymi po 1989 r. i wynikającą z nich prywatyzacją dla większości państwowych zakładów szkoły przyzakładowe stały się jedynie finansowym balastem. Wówczas nie zdawano sobie jeszcze sprawy, że wkrótce pozyskanie wykwalifikowanej kadry stanie się jednym z najpoważniejszych problemów uniemożliwiających rozwój. Jednym z niewielu pozytywnych wyjątków było utworzone w 1949 r. Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego Numer 3 (obecnie: Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego Chemobudowa-Kraków SA), które w 1960 r. powołało do życia szkołę przyzakładową. Obecnie Zespół Szkół Budowlanych Przyzakładowych PBP Chemobudowa-Kraków SA jest jedną z niewielu tego typu placówek w Polsce.

Od budowlanka po fryzjera

W skład krakowskiej szkoły wchodzi technikum młodzieżowe, zasadnicza szkoła zawodowa oraz liceum ogólnokształcące dla dorosłych. Uczniowie kształcą się w zawodach budowlanych i mechanicznych: technik budownictwa, technik urządzeń sanitarnych, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, stolarz, murarz-tylnik, technik pojazdów samochodowych, technik mechanik,



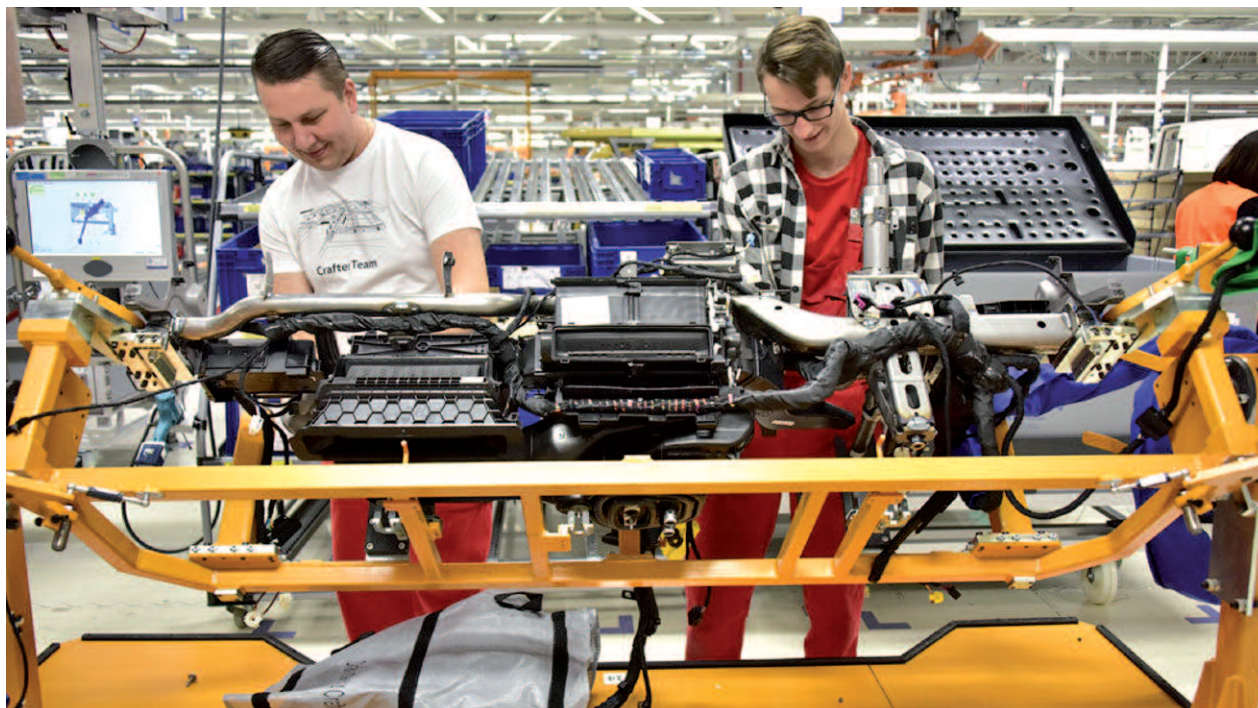
Fot. ZSB PBP Chemobudowa-Kraków SA

Volkswagen Poznań

Ponad dekada kształcenia zawodowego

Niemiecki koncern we współpracy z wielkopolskimi szkołami od 11 lat kształci przyszłych pracowników w pięciu zawodach.





Fot. Volkswagen Commercial Vehicles

Volkswagen Poznań należy do największych pracodawców w Wielkopolsce. Każdego dnia w firmie pracuje już niemal 10 tys. osób. Główny zakład znajduje się w Poznaniu Antoninku. Mieści się tam spawalnia, lakiernia i hala montażu. Szczególną uwagę zwraca ta ostatnia. Montaż dwóch modeli Caddy i Transportera T6 odbywa się w hali o powierzchni 29 tys. m kw. na linii montażowej o długości 1250 m.

W 2016 r. ukończono też zakład produkcyjny w Białężycach pod Wrześnią. Na 220 ha (powierzchnia 300 boisk piłkarskich) ulokowano nowoczesną lakiernię, halę budowy karoserii i montażu oraz park dostawców z powierzchnią logistyczną. Montowany tam będzie model Volkswagen Crafter. Przy pełnym wykorzystaniu możliwości produkcyjnych pracować tu będzie 3 tys. osób. Dodatkowo w pobliżu fabryki powstaną

siedziby polskich i zagranicznych dostawców, co także przyczyni się do zwiększenia zatrudnienia w regionie. Możliwości produkcyjne nowej fabryki wynoszą 100 tys. samochodów rocznie.

Produkowane przez Volkswagen Poznań samochody trafią na rynki na całym świecie.

Nauka pięciu zawodów

Wraz z rozwojem możliwości produkcyjnych Volkswagen zwiększa za-

polskiej młodzieży już w 2005 r., nawiązując współpracę z Zespołem Szkół Nr 1 im. Powstańców Wielkopolskich w Swarzędzu. Od tego czasu ponad 200 absolwentów tej placówki znalazło zatrudnienie w poznańskiej fabryce Volkswagena. Firma wspólnie ze swarzędzką szkołą prowadzi cztery klasy patronackie, wspierając uczniów, którzy chcą zostać monterami mechatronikami (od 2005 r.), elektromechanikami pojazdów samochodowych (od 2011 r.), mechanikami automatyki przemysłowej i urządzeń

Od 2005 r. ponad 200 absolwentów Zespołu Szkół Nr 1 im. Powstańców Wielkopolskich w Swarzędzu znalazło zatrudnienie w poznańskiej fabryce Volkswagena.

trudnienie i coraz bardziej angażuje się w edukację przyszłych pracowników. – *Kształcenie zawodowe jest bezpośrednio związane z naszymi potrzebami rekrutacyjnymi* – podkreśla Dagmara Prystacka, rzecznik prasowy Volkswagen Poznań. Koncern rozpoczął kształcenie zawodowe wielko-

precyzyjnych oraz operatorami maszyn i urządzeń odlewniczych (oba ostatnie kierunki od 2012 r.). Specjaliści w wymienionych dziedzinach są niezbędni dla koncernu. Każdy jest kluczowy na innym etapie powstawania nowoczesnych samochodów w poznańskiej fabryce. Monter me-

Droga zawodowa z Hochland Polska

Od czterech lat Hochland Polska realizuje program kształcenia dualnego. Pierwsi uczniowie, którzy ukończyli klasy patronackie, rozpoczęli już pracę w firmie.

Bazując na niemieckich doświadczeniach

Hochland jest jednym ze światowych liderów produkcji przetworów z mleka i serów mleczarskich. Historia firmy sięga 1927 r., kiedy to kupiec Robert Reich i jego szwagier Georg Summer założyli w Goßholz koło Lindenbergu wytwórnię sera topionego Hochland. Pierwszym produktem firmy był dwukilogramowy blok sera topionego Emmentaler. Niemieccy założyciele nie mogli wiedzieć, że 90 lat później ich przedsiębiorstwo będzie potentatem także w Polsce

To, że na nasze stoły trafiają pyszne sery z firmy Hochland – żółte, topione i kremowe twarogowe oraz pleśniowe – jest efektem pracy wykwalifikowanych pracowników. Kto nie zna marek Almette czy Valbon, które od lat cieszą się niesłabnącą popularnością? Firma już kilka lat temu zauważyła, że przy tak szybkim rozwoju może jej zabraknąć odpowiednich kadr. Szczegółowa analiza wykazała, że w najbliższych latach wielu starszych pracowników, związanych z przedsiębiorstwem od początku jego działalności w Polsce, odejdzie na emeryturę. Jednocześnie okazało się, że nie ma szkół zawodowych i średnich oraz kursów przygotowujących

Firma już kilka lat temu zauważyła, że przy tak szybkim rozwoju może jej zabraknąć odpowiednich kadr.

i jednym z przykładów, jak należy kształcić kadry.

W naszym kraju firma jest obecna od 1993 r. Produkcję w Kaźmierzu (województwo wielkopolskie) rozpoczęto dwa lata później. W 2002 r. powstał kolejny zakład Hochland Polska – tym razem w Węgrowie (województwo mazowieckie). W kolejnych latach przedsiębiorstwo postawiło na rozwój i kształcenie młodych kadr.

lub doskonalących specjalistów do potrzeb produkcji w Hochland Polska. Szkoły uczące zawodów, które mogły być potencjalnie wykorzystane w firmie, miały natomiast ograniczone zaplecze techniczne i nie kształciły z wykorzystaniem nowoczesnych technologii. Dlatego trzy lata temu w Hochland Polska podjęto decyzję o rozpoczęciu kształcenia zawodowego młodych ludzi. Przygoto-



Fot. Hochland Polska

Uczniowie pierwszej klasy kształtujący się w zawodzie operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego zgodnie z programem niemieckim i polskim odbywają praktyki między innymi w laboratorium (sensoryka, fizykochemia, mikrobiologia).

wanie do pracy dobrego specjalisty w tej branży zajmuje od dwóch do czterech lat.

W trakcie nauki w zawodzie operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego uczniowie zdobywają praktyczną wiedzę między innymi

Pewne zatrudnienie w branży logistycznej

Logistyka to branża, która – jak wskazują wyniki wszystkich badań – w najbliższych latach będzie dynamicznie się rozwijać. Tymczasem w Polsce wciąż brakuje logistyków. Na dobrą pracę mają szansę między innymi specjaliści z dyplomem technika.

Polska branża logistyczna w rankingu LPI (Logistic Performance Index) opracowanym przez Bank Światowy w 2016 r. zajęła 33. miejsce wśród 160 ocenianych

państw. Uplasowaliśmy się między Malezją a Turcją. Indeks LPI powstaje na podstawie sześciu kryteriów: jakości infrastruktury, jakości usług logistycznych, efektywności kontroli granicznej, łatwości organizowania przesyłek, możliwości śledzenia przesyłek oraz terminowości dostaw. W poprzednich latach polska logistyka również lokowała się ok. 30. miejsca, co oznacza stabilizację tej branży

Więcej na stronach 69-74



Kolejny numer czasopisma „My Zawodowcy” już na początku kwietnia, a w nim między innymi:

Rozmowa z Krystyną Boczkowską, prezes Zarządu Robert Bosch

Raport specjalny: Tworzenie nowych zawodów – doświadczenia i wyzwania

Kształcenie w STEICO

Marka kształcąca zawodowców wymaga dobrego szlifu

Zawodowiec poszukiwany: Poligraf

Fot. Robert Bosch Sp. z o.o.

