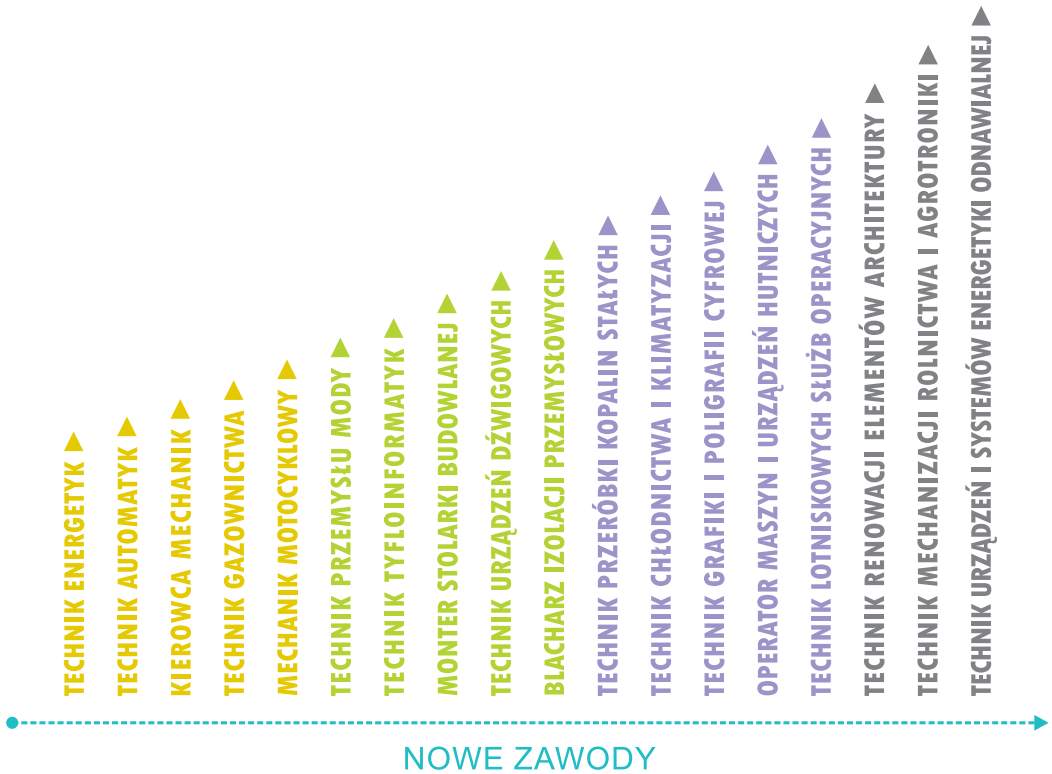
25 zł (w tym 5% VAT) ISSN 2451-4470 nr 3 **WIOSNA 2017**

MY ZAWODOWCY

KSZTAŁCENIE ZAWODOWE ▮ RYNEK PRACY ▮ KARIERA



Przygotowujmy młodzież do ekonomicznej niezależności
rozmowa z Krystyną Boczkowską, prezes zarządu Robert Bosch

Raport specjalny: **Tworzenie nowych zawodów – doświadczenia i wyzwania**

Edukacja z praktyką: **AHK Polska, Akademia Techniczna PPG Deco, GMMP, Raben Logistics Polska, STEICO**

Zawodowiec poszukiwany: **Poligraf**

ISSN 2451-4470
9 772451 447000 01

Inspiracje

Szanowni Państwo,

w imieniu redakcji mam przyjemność zaprezentować trzeci numer czasopisma „My Zawodowcy" i podziękować wszystkim, których zaangażowanie i życzliwość przyczyniły się do jego przygotowania, zwłaszcza przedstawicielom szkół zawodowych, przedsiębiorstw, samorządów terytorialnych, organizacji pracodawców, instytucji rynku pracy i regionalnych organizacji pozarządowych. Dziękuję za kolejne opinie oraz propozycje tematów i tekstów do najbliższych wydań. Świadczy to o tym, że konieczne jest zajęcie się tą tematyką w sposób systematyczny.

Niniejsze wydanie otwiera wywiad z Krystyną Boczkowską, prezes zarządu Robert Bosch i reprezentantką Grupy Bosch w Polsce, zatytułowany „Przygotowujmy młodzież do ekonomicznej niezależności". Projekty edukacyjne realizowane przez tę firmę mogą zainspirować nie tylko przedsiębiorców, ale i resort edukacji.

Inspiracji i propozycji usprawnienia kształcenia zawodowego tak, by zaspokajało potrzeby rynku, dostarczają również kolejne artykuły, na przykład raport specjalny, uzasadniający konieczność przyspieszenia procedury wprowadzania nowych zawodów do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Do jego przygotowania zostaliśmy zachęceni przez Czytelników, którzy bardzo często proszą o prezentowanie na naszych łamach doświadczeń w tym zakresie.

Nawiązując do jednego z głównych celów czasopisma, polecam artykuły z działu „Edukacja z praktyką" – tym razem inspirują: Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa, Raben Logistics Polska z Wyższą Szkołą Logistyki w Poznaniu, General Motors Manufacturing Poland, STEICO oraz Akademia Techniczna PPG Deco.

Zastanawiamy się również, co powinno charakteryzować dyrektora i nauczycieli w szkole zawodowej, by ich placówka spełniała swoją misję – edukowała na możliwie najwyższym poziomie. Jak budować świadomość marki kształcącej zawodowo? Jakich błędów unikać, aby pozyskać fundusze z programu Erasmus+? Na te i wiele innych pytań odpowiadają praktycy z wieloletnim doświadczeniem.

Zapraszam do lektury i dalszej współpracy.

Anna Świdurska
redaktor naczelna
a.swidurska@myzawodowcy.pl

MY ZAWODOWCY

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
Projekt32
Anna Świdurska
Pracownia Analityczno-Wydawnicza
61-664 Poznań, ul. Słowiańska 55C/28
a.swidurska@projekt32.pl

ISSN 2451-4470

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

SPIS TREŚCI
WIOSNA 2017

AKTUALNOŚCI 6

WYWIAD

Przygotowujmy młodzież do ekonomicznej niezależności
Rozmowa z Krystyną Boczkowską, prezes zarządu Robert Bosch i reprezentantką Grupy Bosch w Polsce 24

RAPORT SPECJALNY

Tworzenie nowych zawodów – doświadczenia i wyzwania 30

FELIETON

Jakub Bińkowski
Szkolnictwo zawodowe w planie Morawieckiego 38

ZARZĄDZANIE SZKOŁĄ

Psychologiczny przepis na najwyższą jakość edukacji 39

DORADZTWO ZAWODOWE

Niedostrzegane korzyści: uprawnienia dla absolwentów średnich szkół technicznych 42

KREOWANIE WIZERUNKU

Marka kształcąca zawodowo wymaga dobrego szlifu 45

Jak kształci się zawodowców w grodzie nad Słupią 48

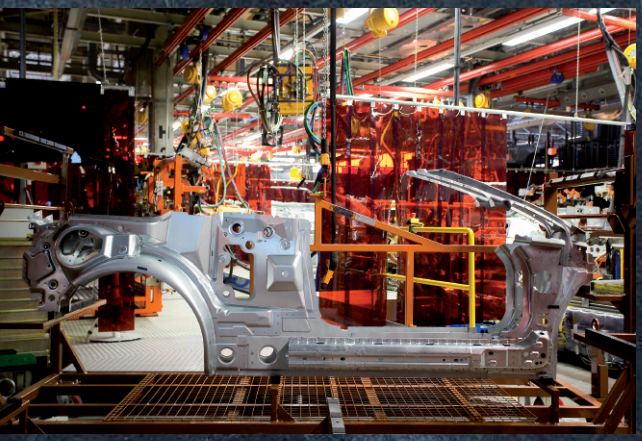
24

30

45

53

56



60

68

EDUKACJA Z PRAKTYKĄ

AHK Polska od dekady wspiera kształcenie dualne w Polsce 53

Kształcenie w STEICO – dobre niemieckie wzorce 56

Kreatywna Szkoła Dekoral 59

Fabryka Opla w Gliwicach rozpoczęła kształcenie zawodowe 60

Nauka zawodu z Raben Logistics Polska – od studiów dualnych po szkołę zawodową 64

ZAWODOWIEC POSZUKIWANY

W branży poligraficznej brakuje specjalistów 68

SICO Polska o przyszłości rynku druku 74

FUNDUSZE EUROPEJSKIE

Jak pozyskać fundusze z Erasmusa+ 76

RYNEK

Ukraińcy na polskim rynku pracy – ratunek czy zagrożenie? 80

FAKRO inspiruje

Dyrektorzy szkół budowlanych dyskutowali o kształceniu zawodowym

Od 29 marca do 1 kwietnia dyrektorzy szkół zawodowych z Sekcji Szkół Budowlanych Polskiej Izby Przemysłowo-Handlowej Budownictwa oraz przedstawiciele branży budowlanej po raz siódmy dyskutowali w nowosądeckiej siedzibie firmy FAKRO o kształceniu zawodowym.

Fot. FAKRO

W tym roku Ogólnopolska Konferencja Dyrektorów Szkół Budowlanych odbyła się pod hasłem „Zmiany w systemie oświaty – zakres zmian w szkolnictwie zawodowym oraz doskonalenie warsztatu pracy dyrektora szkoły zawodowej". Organizatorem była firma FAKRO – światowy wicelider w produkcji okien dachowych i schodów strychowych. Nad konferencją objął patronat minister edukacji narodowej.

Dyrektorzy szkół budowlanych i przedsiębiorcy rozmawiali o sytuacji szkół budowlanych zrzeszonych w Polskiej Izbie Przemysłowo-Handlowej Budownictwa, o tym, na ile kompetencje absolwentów, wynikające z nowej podstawy programowej, spełniają oczekiwania pracodawców, o ruchu kadrowym w szkołach i placówkach oświatowych, procedurze tworzenia nowych zawodów oraz o możliwościach współpracy oświaty z firmami. Omówiono dobre praktyki w zakresie współdziałania przedsiębiorstwa z edukacją budowlaną.

Będzie nowy zawód

Podczas konferencji oficjalnie potwierdzono złożenie do Ministerstwa Edukacji Narodowej wniosku o wprowadzenie nowego zawodu – monter stolarki budowlanej. Inicjatorem była firma FAKRO wraz z partnerami zrzeszonymi w Związku Polskie Okna i Drzwi.

– *To nasz wspólny sukces przyczyniający się do poprawy jakości kształcenia zawodowego. Wszystko wskazuje na to, że we wrześniu 2018 r. pierwsi uczniowie podejmą naukę w zawodzie monter stolarki budowlanej. Jednocześnie producenci stolarki otworowej zrzeszeni w Związku POiD deklarują gotowość do współpracy przy tworzeniu podstawy programowej oraz do praktycznego kształcenia młodzieży* – skomentował Paweł Kołbon, kierownik Działu Szkoleń Produktowych FAKRO.

– *Szkolnictwo zawodowe nie mogłoby istnieć bez związku z biznesem, a konkretnie z producentami, usługodawcami z różnych dziedzin budowlanych. FAKRO jest modelowym przykładem współpracy biznesu ze szkołami* – podkreślił Krzysztof Maliszewski, prezes Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Edukacji Budowlanej oraz prezes Sekcji Szkół Budowlanych Polskiej Izby Przemysłowo-Handlowej Budownictwa.

– *Zainteresowanie młodzieży kształceniem zawodowym nieznacznie wzrasta. To efekt zapotrzebowania rynku pracy oraz ciągłej pracy nad odczarowaniem stereotypów na temat tzw. zawodówek* – powiedział Paweł Babij, prezes Polskiej Izby Przemysłowo-Handlowej Budownictwa. – *Chciałbym, żeby wreszcie skończyło się mówienie: jeśli nie będziesz się uczyć, to pójdziesz do zawodówki. Podzielamy sposób myślenia FAKRO na temat form kształcenia zawodowego. Życzyłbym sobie, aby w każdej polskiej firmie była taka nauka produktowa jak w firmie FAKRO* – dodał.

Myślą o przyszłości

Ważnym elementem konferencji była prezentacja związanej z FAKRO Fundacji Pomyśl o Przyszłości, poświęcona obywatelskiej edukacji ekonomicznej. Podczas wystąpienia przedstawiciele fundacji podzielili się swoją obserwacją związaną z zasadnością opracowania programu nauczania z zakresu tzw. wiedzy o społeczeństwie i wspólnocie gospodarczej oraz uwzględnienia w nim tak ważnych pojęć, jak kapitał

społeczny, efekt skali, koszty korporacyjne, biznes aortowy. Pomysł fundacji zyskał poparcie i pochlebne opinie środowisk związanych z zawodowym kształceniem dzieci i młodzieży.

– *Spotkanie z Ryszardem Florkiem, prezesem zarządu FAKRO, było niezwykłym wydarzeniem. Nieustannie zaszczepia w nas przekonanie o konieczności propagowania podstawowej wiedzy ekonomicznej wśród Polaków. FAKRO natomiast od wielu lat z wielką pasją wspomaga szkoły zawodowe* – skomentowała Renata Wypasek, dyrektor Państwowych Szkół Budownictwa w Gdańsku.

Główne postanowienia konferencji

- Należy postulować o zwiększenie subwencji oświatowej dla szkół zawodowych, zróżnicować jej wysokość w porównaniu ze szkołami ogólnokształcącymi.
- Zaplanowano zwrócenie się z prośbą do Ministerstwa Edukacji Narodowej o dofinansowanie turnieju budowlanego „Złota Kielnia".
- Wnioskowano o przekazanie szkół budowlanych do resortu budownictwa.
- Uzgodniono, iż konieczne jest złożenie wniosku do Ministerstwa Edukacji Narodowej o przekazanie funduszy na modernizację szkół kształcących w zawodach związanych z budownictwem bezpośrednio do placówek oświatowych, z pominięciem instytucji pośredniczących.
- Postulowano przyspieszenie prac związanych z wprowadzaniem nowych zawodów do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Obrady Sekcji Szkół Budowlanych Polskiej Izby Przemysłowo-Handlowej Budownictwa pozwoliły na ukierunkowanie dalszych działań związanych ze szkolnictwem zawodowym. Realizacja uzgodnionych postulatów pozwoli na szybką poprawę sytuacji w sektorze edukacji budowlanej. **ANS**

Atrakcyjne praktyki i staże drogą do kariery

Ponad 300 firm oraz 320 uczniów zgłosiło się do udziału w projekcie „Od ucznia do pracownika – praktyki i staże drogą do kariery". Celem przedsięwzięcia jest ułatwienie młodym ludziom zdobycia umiejętności praktycznych i znalezienia zatrudnienia.

Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna sp. z o.o. jest partnerem projektu dofinansowanego z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego, którego celem jest podniesienie poziomu wiedzy praktycznej 150 uczniów zasadniczych szkół zawodowych i techników z Torunia.

Przedsiębiorcy działający w PSSE przyjmą na praktyki i staże uczniów w zawodach: mechatronik, logistyk, elektryk, elektronik, elektrotechnik, mechanik. To właśnie w tych specjalnościach odnotowano największy deficyt kadrowy. Wśród firm uczestniczących w projekcie są: Grupa Boryszew SA, UMC Poland sp. z o.o., Nissin Logistics Poland sp. z o.o., Yusen Logistics sp. z o.o. i Plastica sp. z o.o.

Dzięki projektowi uczniowie w czasie wolnym od zajęć szkolnych będą mieli okazję odbyć płatną miesięczną praktykę lub staż, poznając naturalne środowisko pracy. Przedsiębiorcy natomiast liczą na ułatwienia w rekrutacji oraz pozyskanie wykwalifikowanej kadry.

Damian Orzeł

Dolnośląski Klaster Edukacyjny rośnie w siłę

Przedstawiciele nauki i oświaty oraz biznesu spotkali się 7 marca w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Głogowie. Okazją było przekazanie certyfikatów przystąpienia do Dolnośląskiego Klastra Edukacyjnego, które wręczył Krzysztof Sadowski, wiceprezes Legnickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Oficjalnymi członkami klastra, poza uczelnią, zostali Zespół Szkół Samochodowych i Budowlanych, Zespół Szkół z Oddziałami Integracyjnymi, Zespół Szkół Ekonomicznych, II Liceum Ogólnokształcące, Cetrus, gminy Jerzmanowa i wiejska Głogów, Muzeum Archeologiczno-Historyczne w Głogowie oraz firma NTI sp. z o.o. Nowoczesne Techniki Instalacyjne.

MON

Porozumienie na rzecz kształcenia zawodowego

Zarząd Kamiennogórskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej Małej Przedsiębiorczości podpisał 6 marca z firmą Syntea SA list intencyjny dotyczący współpracy mającej na celu zwiększenie dostępności kształcenia i doskonalenia zawodowego. Porozumienie ma też przyczynić się do podnoszenia mobilności zawodowej pracowników poprzez uwzględnienie w programie nauczania języków obcych.

AREM

Więcej na stronach 8-23

Przygotowujmy młodzież do ekonomicznej niezależności

Rozmowa z **Krystyną Boczkowską**,
prezes zarządu Robert Bosch
i reprezentantką Grupy Bosch w Polsce

Fot. Robert Bosch Sp. z o.o.

KRYSTYNA BOCZKOWSKA, prezes zarządu Robert Bosch Sp. z o.o. i reprezentantka Grupy Bosch w Polsce
Od ponad 20 lat współtworzy sukces spółki Bosch w naszym kraju. Współpracę z firmą rozpoczęła w styczniu 1992 r., aby po sześciu latach objąć funkcję członka zarządu Robert Bosch Sp. z o.o. Od 2006 r. jest prezesem zarządu firmy, a także reprezentuje spółki grupy Bosch w Polsce.
Działa w Polsko-Niemieckiej Izbie Przemysłowo-Handlowej, gdzie przez trzy kadencje pełniła funkcję wiceprezydenta zarządu. Ponadto od 2011 r. działa w Kongresie Kobiet jako członkini Rady Programowej, a od 2014 r. angażuje się w działalność Fundacji Liderek Biznesu. Wielokrotnie wymieniana w gronie najbardziej wpływowych i przedsiębiorczych kobiet w Polsce, nagradzana m.in. tytułami Kobieta Roku czy osoby zasłużonej dla rozwoju rynku motoryzacyjnego w Polsce. Ukończyła Wydział Mechaniki Precyzyjnej Politechniki Warszawskiej, a także podyplomowe studia handlu zagranicznego na SGH oraz studia MBA Executive Studies in Finance.

Zwróciła pani uwagę, że będąc na czele tak dużej korporacji ma pani możliwość zajmowania się sprawami ważnymi dla kraju, na przykład edukacją. Co wpłynęło na zainteresowanie tą tematyką?

Edukacja interesowała mnie zawsze. Muszę się przyznać, że gdy kształciło się moje dziecko, niejednokrotnie interweniowałam z powodu niskiego poziomu nauczania. Jestem typem społecznika, więc uważnie obserwuję, co dzieje się w społeczeństwie. Dlaczego zainteresowałam się edukacją w Boschu? Wpłynęło na to kilka czynników. Gdy uruchamiano fabrykę w Łodzi, okazało się, że są problemy z pozyskaniem pracowników produkcyjnych. Z kolei w Warszawie brakowało odpowiednich kandydatów na pracowników biurowych, a szukaliśmy specjalistów, trenerów mających wiedzę techniczną i znających język niemiecki. Rekrutacja była niezwykle czasochłonna. Zaczęłam się zastanawiać nad przyczynami tego problemu. Na ślad dysfunkcji natrafiłam podczas prezentacji na temat zalet edukacji w Polsce dla kolegów z Niemiec, którzy planowali zainwestować w utworzenie działu informatycznego. Po spotkaniu zastanawialiśmy się, jak to możliwe, że w Polsce działa aż 400 uczelni, czyli tyle, ile w Niemczech, gdzie liczba ludności jest dwa razy większa. Tym bardziej że eksperci od lat zwracają uwagę, że 60 proc. stanowisk nie wymaga wyższych kwalifikacji niż zawodowe lub techniczne. Tymczasem w naszym kraju od lat faworyzuje się szkolnictwo ogólne kosztem zawodowego. Ponadto ułatwiono studiowanie poprzez obniżenie progu zdawalności matury, co sprawia, że kandydaci są po prostu słabi, a to z kolei zmusza uczelnie do obniżenia poziomu nauczania. W Polsce rodzice i uczniowie wybierają łatwiejszą drogę i liceum. Trudniejszą jest wybór szkoły zawodowej. Po pierwsze – nadal ma niski prestiż. Po drugie – wymaga zdawania egzaminów zawodowych. Maturę wystarczy zdać na 30 proc., natomiast w wypadku egzaminu zawodowego trzeba uzyskać 75 proc. Po co się starać i podejmować wysiłek, skoro można pójść do liceum, a potem skończyć jakiekolwiek studia? Ofiarami takiego systemu są absolwenci, często pracujący na niższych stanowiskach, niż oczekiwali, oraz pracodawcy, którzy muszą kształcić pracowników od nowa. W efekcie cierpi na tym gospodarka. O tych dysfunkcjach próbujemy informować odpowiednie ministerstwa od lat.

Współpracowała pani z czterema ministrami edukacji. W ubiegłym roku po raz czwarty w siedzibie firmy w Warszawie odbyło się spotkanie przedstawicieli Ministerstwa Edukacji Narodowej, szkół zawodowych i organizacji zrzeszających pracodawców. Jak można podsumować te spotkania? Jak ocenia pani kolejne zmiany w kształceniu zawodowym?

Opowiem o moich spotkaniach od początku. Minister Katarzyna Hall zupełnie nie rozumiała potrzeb przedsiębiorców, którzy poszukiwali zawodowców do nowo budowanych fabryk, wyjaśniając przedstawicielom firm zrzeszonym w Polsko-Niemieckiej Izbie Przemysłowo-Handlowej, że 30 proc. młodych ludzi zostało przecież wykształconych w szkołach zawodowych. Minister Krystyna Szumilas wykazywała pewne zrozumienie tej tematyki. Muszę przyznać, że całe jej otoczenie starało się coś w tej sprawie zrobić. Z kolei minister Joanna Kluzik-Rostkowska była niestety przede wszystkim politykiem, a politycy chcą szybkich efektów. Dlatego była dynamika, był Rok Szkoły Zawodowców, wiele spotkań, w tym z przedstawicielami specjalnych stref ekonomicznych. Każda partia miała w swoim programie szkolnictwo zawodowe. Było ono na ustach wszystkich. I niestety temat już zniknął z agendy. Ostatnia odpowiedź, którą otrzymałam w styczniu z Ministerstwa Edukacji Narodowej, dowodzi, że nastąpił regres i to poważny w ratowaniu technicznych szkół średnich, mimo wielu rozmów i konsultacji. Świadczy o tym między innymi przesunięcie odpowiedzialności za rozwój szkolnictwa zawodowego na przedsiębiorców czy naiwne myślenie, że sama zmiana nazwy zasadniczej

Więcej na stronach 26-29

RAPORT SPECJALNY

Współczesne procesy społeczne i ekonomiczne sprawiają, że poszukujący pracy muszą sprostać coraz większym wyzwaniom w zakresie kompetencji. Jednocześnie tworzy się zapotrzebowanie na nowe zawody. Według World Economic Forum, 65 proc. dzieci, które niedawno rozpoczęły naukę, będzie pracować w zawodach jeszcze nieistniejących. System kształcenia zawodowego musi ewoluować. Przedsiębiorcy i organizacje ich zrzeszające często sugerują Ministerstwu Edukacji Narodowej, jakich pracowników im brakuje. Jak wprowadzić nowy zawód do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego? Raport przedstawia doświadczenia z ostatnich dziesięciu lat.

Fot. Dobry Montaż

Tworzenie nowych zawodów – doświadczenia i wyzwania

Szacuje się, że głównie za sprawą nowych technologii, w najbliższych dziesięciu latach pojawi się około 100 nowych zawodów, a wiele istniejących zniknie. Konieczne jest zatem dopasowanie kształcenia do wymagań rynku. Do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego nowe zawody wpisuje się na podstawie rozporządzeń ministra edukacji narodowej. Ostatnie minister Anna Zalewska podpisała 13 marca tego roku. Określa ono 213 zawodów, w których kształcenie będzie prowadzone od 1 września 2017 r.

Prosta, ale czasochłonna procedura

W ostatniej dekadzie ministrowie edukacji podpisali 11 rozporządzeń, na mocy których wprowadzili do klasyfikacji 58 zawodów, nazwy wielu innych zmienili, a kilkanaście wykreślili.

Procedura wprowadzenia nowej pozycji jest prosta, ale czasochłonna. Podstawą wydania rozporządzeń jest art. 46 ust. 1 ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59). Stanowi on, że klasyfikację zawodów szkolnictwa zawodowego określa minister edukacji, uwzględniając przy tym potrzeby rynku pracy. Wniosek do MEN w tej sprawie mogą składać jedynie ministrowie właściwi dla danych zawodów. Na przykład w zawodach z branży hotelarsko-turystycznej jest to minister sportu i turystyki, a z branży transportowej – minister infrastruktury i budownictwa.

Propozycje ustanawiania nowych zawodów do ministrów mogą zgłaszać stowarzyszenia zawodowe, samorządy gospodarcze, organizacje pracodawców oraz inne organizacje gospodarcze. Wnioski należy dobrze uzasadnić, uwzględniając analizę zapotrzebowania gospodarki na absolwentów oraz informacje o potencjalnych miejscach ich zatrudnienia. Powinien się w nich też znaleźć ogólny opis zawodu, typ szkoły, w którym ma być prowadzone kształcenie, a także liczba, nazwy oraz ramowy opis kwalifikacji.

Minister resortowy, wnioskując o wprowadzenie nowego zawodu do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, powinien udokumentować uzasadnienie potrzeby kształcenia w nowym zawodzie. Do wniosku dołącza opinię organizacji pracodawców reprezentatywnych w rozumieniu ustawy z 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240), czyli np. Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, Związku Rzemiosła Polskiego, Konfederacji Lewiatan czy Związku Pracodawców Business Centre Club.

Jak to wygląda w praktyce? Na przykład w rozporządzeniu z 1 czerwca 2016 r. zawód technik szerokopasmowej komunikacji elektronicznej został wprowadzony na prośbę ministra cyfryzacji, którą poparła Polska Izba Komunikacji Elektronicznej. Zawody: technik automatyk, szkutnik, mechanik-operator maszyn do produkcji drzewnej wpisano natomiast na listę, uznając za zasadną argumentację ministra rozwoju. Wniosek dotyczący zawodu technik automatyk został oparty na analizie potrzeb rynku pracy dokonanej przez organizację Pracodawcy Pomorza. Zapotrzebowanie na absolwentów szkół z tymi kwalifikacjami zgłaszały m.in. rafinerie (Lotos i Orlen). Do wniosku w sprawie zawodu szkutnik dołączono zaś analizę potrzeb rynku pracy przeprowadzoną przez Polską Izbę Przemysłu Jachtowego i Sportów Wodnych Polskie Jachty.

W branży chłodniczej nie wieje chłodem

Przykładem efektywnej współpracy organizacji pracodawców ze szkołami w celu wpisania do klasy-

Więcej na stronach 32-39

Psychologiczny przepis na najwyższą jakość edukacji

Co powinno charakteryzować dyrektora i nauczycieli w szkole zawodowej, by ich placówka spełniała swoją misję – edukowała na możliwie najwyższym poziomie? Na to pytanie odpowiadają praktycy z wieloletnim doświadczeniem.

Krzysztof Rembowski. Nauczyciel, zachodniopomorski wicekurator oświaty w latach 2008-2016. Absolwent Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu. Ukończył też studia podyplomowe z zakresu organizacji i zarządzania w oświacie (Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy) oraz organizacji i zarządzania kulturą fizyczną (Akademia Wychowania Fizycznego w Poznaniu). Odbył szkolenie w zakresie ewaluacji w nadzorze pedagogicznym, organizowane przez Instytut Spraw Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie oraz kurs kwalifikacyjny działalności gospodarczej w Warszawskiej Szkole Zarządzania.

Pedagodzy w szkole zawodowej, podobnie jak przedstawiciele innych profesji, muszą mieć odpowiednie cechy osobowości, by odnieść sukces zawodowy. A za taki można uznać nie tylko zgłębienie przez uczniów tajników przyszłego zawodu, ale też odpowiednie ich wychowanie.

Dobry dyrektor, czyli jaki?

Największy wpływ na organizację pracy szkole ma oczywiście dyrektor. To od niego w dużej mierze zależy, czy przekona do swojej wizji rozwoju placówki nauczycieli, którzy będą realizować program nauczania i wychowania. Przystępując do analizy osobowości dobrego dyrektora, należy zatem uwzględnić przede wszystkim te cechy, które na tym stanowisku dają podstawę właściwego zachowania i działania.

> Dobry nauczyciel przedmiotów zawodowych łączy cechy fachowca (ma wiedzę profesjonalną i potrafi ją przekazać), kierownika (wykorzystuje różne style kierowania w zależności od grupy, której przekazuje wiedzę), inspiratora (potrafi motywować do nauki i przekonywać do kwalifikacji w zawodzie) oraz integratora.

Szczególnie ważne jest, by osoba na tym stanowisku na pojawiające się problemy i wydarzenia reagowała w sposób przewidywalny, a nade wszystko zgodny z prawem oświatowym i okołooświatowym. – *Zmieniająca się rzeczywistość społeczna, ciągłe zmiany gospodarcze i polityczne, sprawiają, że dyrektorzy stają przed coraz to nowymi wyzwaniami, wymagającymi rozwoju osobistego i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Nie ma wątpliwości, że organizacje, jakimi są szkoły zawodowe, potrzebują silnie i sprawnie zarządzających dyrektorów – będących nie tylko wytrawnymi menedżerami, ale i osobami kompetentnymi w dziedzinach zawodowych* – uważa Edyta Halista-Telus,

Więcej na stronach 40-41

Marka kształcąca zawodowo wymaga dobrego szlifu

Firmy mają coraz większe trudności z pozyskaniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Konieczne są rozwiązania, które przyciągną ich do organizacji i w niej utrzymają.

Marketing dawno przestał dotyczyć jedynie sprzedaży. Jego narzędzia świadomie adaptowane są na potrzeby strategicznych obszarów biznesu – m.in. takich jak rekrutacja kadr, budowanie satysfakcji z pracy oraz zaangażowanie pracowników. Muszą one być przy tym coraz doskonalsze, a co najważniejsze – autentyczne.

Gdy tradycyjna rekrutacja przestaje wystarczać

Co dzieje się, gdy wizerunek marki wypracowany na rynku nie jest spójny z marką pracodawcy? W czasie rekrutacji zgłasza się zbyt mało kandydatów w stosunku do potrzeb lub nie spełniają oni oczekiwań pod względem kwalifikacji i umiejętności zawodowych czy motywacji do pracy.

Szefowie odpowiedzialni za zarządzanie kadrami zdają sobie sprawę, że dla pozyskania najlepszych potrzebna jest wieloaspektowa praca nad marką pracodawcy. Strategiczne patrzenie na rozwój firmy wymaga nie tylko zwiększenia nakładów na samą rekrutację i wizerunek, ale też zaangażowania się w kształcenie zawodowe młodych ludzi – uczniów zasadniczych szkół zawodowych i techników. W perspektywie 5-10 lat dla wielu przedsiębiorstw powodzenie tego przedsięwzięcia będzie warunkiem utrzymania ich pozycji na rynku, w nieco dłuższej – istnienia.

Magazyn pracowniczy usprawnia komunikację wewnętrzną – wpływa także na zaangażowanie pracowników, ich poczucie utożsamiania się z firmą oraz jej działaniami. Jest to szczególnie ważne w wypadku dużych przedsiębiorstw, gdyż pracownicy zyskują dzięki temu wiedzę o tym, co dzieje się nie tylko w ich najbliższym otoczeniu, ale w całej organizacji. Nasze czasopismo „360° Magazyn Pracowników Grupy Winkelmann" to miejsce integracji – dzielenia się sukcesami, wprowadzanymi innowacjami czy planami. To również szczególny nośnik kultury organizacyjnej Winkelmann i wartości firmy – bezpieczeństwa i jakości.

Jadwiga Małecka, dyrektor HR Winkelmann Polska

Dobry szlif marki kształcącej zawodowo lub zatrudniającej zawodowców będzie oznaczał połączenie dwóch elementów – świadomego kształtowania marki pracodawcy pod kątem wartości istotnych z punktu widzenia pracowników oraz zbudowania odpowiedniego wizerunku za pomocą narzędzi komunikacji marketingowej.

Budowanie świadomości marki kształcącej zawodowo

Pozyskiwanie odpowiedniego pracownika z wykształceniem zawodowym należy zaczynać na długo przed publikacją ogłoszenia o pracę. Najlepiej rozpoczynać działania już wtedy, gdy młody człowiek podejmuje decyzję o wyborze kierunku nauki. Tych kilka lat to czas na długofalowe budowanie świadomości marki – aby znalazła się ona w puli pracodawców branych w ogóle pod uwagę przy składaniu aplikacji do pracy.

Istnieje wiele możliwości działań na tym etapie – zarówno w ramach partnerskiej współpracy ze szkołami w zakresie kształcenia, jak również w celowanych kampaniach wizerunkowych. Bez względu na wybór środków, warto, by logo firmy oraz jej przesłanie (w formie sloganu czy hasła) zostały wyraźnie zaznaczone – tak, by zapadły w pamięć. Profesjonalnie przygotowane materiały graficzne, krótkie filmy, strona internetowa czy profil w mediach społecznościowych to tylko niektóre z narzędzi, które powinny wspierać działania rekrutacyjne firm. Bardzo istotne jest przy tym zachowanie spójności na wszystkich nośnikach.

Więcej na stronach 46-47

Jak kształci się zawodowców w grodzie nad Słupią

Słupski samorząd jest przykładem, jak prowadzić kształcenie zawodowe w porozumieniu z przedsiębiorcami, instytucjami rynku pracy i uczelniami. Skutecznie też pozyskuje pieniądze z Unii Europejskiej na realizację projektów mających na celu podnoszenie jakości kształcenia zawodowego.

Masto Słupsk jest organem prowadzącym dla pięciu zespołów szkół zawodowych: Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 im. Noblistów Polskich, Zespołu Szkół Budowlanych i Kształcenia Ustawicznego, Zespołu Szkół Technicznych, Zespołu Szkół Mechanicznych i Logistycznych im. inż. Tadeusza Tańskiego i Zespołu Szkół Ekonomicznych i Technicznych im. Stanisława Staszica. Młodzież uczy się w nich ponad 40 zawodów. Słupsk prowadzi także Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy im. UNICEF.

Taka sieć szkół to efekt szczegółowej analizy rynku

– *Każdego roku analizujemy prognozy popytu na pracę i rankingi poszukiwanych zawodów. Współpracujemy w tym zakresie ze Słupską Izbą Przemysłowo-Handlową, Cechem Rzemiosł Różnych, Powiatowym Urzędem Pracy w Słupsku oraz Pomorską Agencją Rozwoju Regionalnego SA w Słupsku, która zarządza Słupską Specjalną Strefą Ekonomiczną. Nowe kierunki kształcenia uzgadniane są z powiatową oraz z wojewódzką radą zatrudnienia. Staramy się, aby oferta była interesująca dla młodzieży i zaspokajała potrzeby pracodawców* – wyjaśnia Anna Sadlak, dyrektor Wydziału Edukacji Urzędu Miasta Słupska.

W Słupsku prowadzi działalność również Centrum Kształcenia Praktycznego, które zajmuje się organizacją m.in. zajęć praktycznych i praktyk zawodowych dla młodzieży szkół zawodowych, egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe oraz kursów doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu.

– *Centrum posiada pracownie dydaktyczne wyposażone w nowoczesny sprzęt. Na szczególną uwagę zasługują pracownie CAD/CAM i CNC, mechaniki i elektromechaniki samochodowej, spawania, barmańska, obróbki drewna i energii odnawialnej. Placówka współpracuje ze szkołami zawodowymi ze Słupska oraz powiatu słupskiego* – mówi Anna Sadlak.

Współpraca popłaca, UE płaci

Samorząd Słupska uczestniczy w życiu szkół.

– *Zależy nam na tym, aby gimnazjaliści dokonywali świadomych i trafnych wyborów dalszej ścieżki edukacyjnej. Chcemy, aby wysoka jakość kształcenia zawodowego spełniała oczekiwania zarówno uczniów i ich rodziców, jak i pracodawców. Podejmujemy więc wiele wspólnych działań ze szkołami, m.in.: organizujemy spotkania z przedsiębiorcami i przedstawicielami urzędów pracy, konferencje, targi edukacyjne we wszystkich gimnazjach, wydajemy informatory z ofertą edukacyjną. Dążymy też do tego, aby nasza kadra była profesjonalna, dlatego od lat program doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych traktowany jest priorytetowo* – mówi Anna Sadlak.

Praktycznym wymiarem zaangażowania jest uruchomienie w tym roku szkolnym tematycznej sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli przedmiotów zawodowych.

Więcej na stronach 49-52

AHK Polska od dekady wspiera kształcenie dualne w Polsce

Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa (AHK Polska) od ponad 10 lat pomaga tworzyć klasy patronackie w systemie dualnym. Jej partnerami w tych działaniach są firmy Famot, General Motors, Häring, Lidl, MAN, Sitech, Solaris, STEICO, Volkswagen Poznań i Zoeller Tech.

Maria Montowska
dyrektor Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej, Serwis Członkowski Kształcenie Zawodowe i Ustawiczne

Bez zaangażowania firmy nie ma kształcenia dualnego. Argumentami na rzecz włączenia się przedsiębiorców w edukację są korzyści związane z zatrudnianiem wykwalifikowanych kadr, ograniczeniem kosztów rekrutacji i zmniejszeniem fluktuacji pracowników. Atrakcyjność kształcenia dualnego dla ucznia wynika z nowoczesnych metod nauczania, dostępu do nowych technologii, zdobycia pierwszego doświadczenia zawodowego, wynagrodzenia w trakcie nauki i wreszcie szansy na zatrudnienie. System dualny sprawdza się doskonale także na uczelniach.

Długa lista wyzwań

Praca w środowisku dwóch systemów edukacji i w dwóch językach, tworzenie partnerstw do realizacji kształcenia, pozyskiwanie partnerów instytucjonalnych w Polsce i Niemczech, adaptowanie programów nauczania teoretycznego i praktycznego, przekonywanie rodziców i uczniów, że szkoła zawodowa to bardzo dobra droga do rozpoczęcia nauki i kariery zawodowej – to tylko niektóre z wielu wyzwań, którym musi sprostać AHK Polska.

Przy tworzeniu klas patronackich pojawia się problem braku konkretnych programów nauczania, które umożliwiłyby naukę w zawodach poszukiwanych przez nowoczesne branże – np. przemysł motoryzacyjny czy lotniczy. Okazuje się, że przedsiębiorstwa z tych branż nie potrzebują tylko inżynierów. Polska lista zawodów szkolnych mocno odbiega od realnego zapotrzebowania na pracowników, co może opóźniać lub uniemożliwiać utworzenie klasy patronackiej bądź powodować konieczność żmudnego łączenia programów nauczania, by dać uczniom szansę uzyskania odpowiednich kwalifikacji. Przykłady takich zawodów to mechanik-operator maszyn dla przemysłu drzewnego i mechanik konstrukcji. Pierwszy został wprowadzony na listę zawodów w 2016 r. po rocznej procedurze i przy intensywnym wsparciu AHK Polska przez firmę STEICO i Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. J. Nojego w Czarnkowie.

Na liście zawodów szkolnych w Polsce znajduje się 213 pozycji, bez podziału na zawody przemysłowe i rzemieślnicze. W marcu opublikowano nową listę, ale nie zmienia ona diametralnie proporcji pomiędzy nowoczesnymi zawodami dla branż informatyczno-telekomunikacyjnej (do tej pory 8 zawodów) i stricte przemysłowej (78 zawodów) a pozostałymi zawodami. W Niemczech

Więcej na stronach 54-56

Kreatywna Szkoła Dekoral

– autorski program Akademii Technicznej PPG Deco

Wraz z rozpoczęciem roku szkolnego 2016/2017 wystartował autorski program Kreatywna Szkoła Dekoral. Akademia Techniczna PPG Deco wytypowała dwadzieścia szkół budowlanych z całej Polski, które dzięki wsparciu Centrum Dekoral Professional mogły zapewnić uczniom nowocześnie wyposażone pracownie.

Fot. Akademia Techniczna PPG Deco

Akademia Techniczna PPG Deco – inicjator i autor programu – za nadrzędny cel stawia sobie popularyzację zawodów budowlanych wśród młodzieży. Zadaniem Kreatywnej Szkoły Dekoral jest dążenie do najwyższych standardów w budownictwie poprzez kształtowanie odpowiednich postaw już na etapie szkolnictwa zawodowego. Dla przyszłych wykonawców to nie tylko możliwość nauki w dobrze wyposażonych pracowniach, lecz także poznania najnowszych technologii produkcji i zastosowania farb, tynków czy lakierów. Program skierowany jest zarówno do uczniów, jak i nauczycieli szkół budowlanych.

Spotkanie organizacyjne

Już w maju 2016 r. dyrektorzy placówek wytypowanych do Kreatywnej Szkoły Dekoral zostali zaproszeni do siedziby Akademii Technicznej PPG Deco we Wrocławiu. Goście mieli okazję zapoznać się ze szczegółami planowanej współpracy, wziąć udział w warsztatach szkoleniowych i zwiedzić zakład produkcyjny. Odbyły się również spotkania integracyjne.

Szkolenie dla koordynatorów i nauczycieli

W połowie września koordynatorzy, czyli nauczyciele z zakwalifikowanych do programu szkół, odpowiedzialni za przeprowadzanie i nadzorowanie programu oraz współpracę z Akademią Techniczną PPG Deco, wzięli udział w dwudniowym szkoleniu zarówno teoretycznym, jak i praktycznym. Wykładowcy przekazali im podstawowe informacje dotyczące farb, ich parametrów oraz zasad doboru. Uczestnicy poznali również nowości produktowe marek PPG, a także mieli okazję do wypróbowania aplikacji produktów na różnych podłożach. Podobne szkolenie, tym razem dla pozostałych nauczycieli ze szkół objętych programem, zostało zorganizowane w grudniu.

Otwarcie pierwszych pracowni patronackich

Kreatywna Szkoła Dekoral to inicjatywa nieodpłatna. Wymogiem uczestnictwa jest zaangażowanie szkoły i zapewnienie odpowiednich warunków do realizacji przedsięwzięcia. Jednym z podstawowych założeń jest umożliwienie uczniom nauki z zastosowaniem zaawansowanych technologicznie produktów. W tym celu każda placówka adaptuje salę lekcyjną na pracownię patronacką AT PPG Deco. Produkty niezbędne do remontu, takie jak farby, tynki, lakiery czy tapety oraz materiały informacyjno-promocyjne, zapewnia organizator wraz z Centrum Dekoral Professional. Gwarantuje on również wsparcie przez cały okres realizacji projektu.

Szkolenia dla uczniów szkół budowlanych

Uczniowie mogli wziąć też udział w szkoleniach poświęconych systemom wykończenia wnętrz. Warsztaty były prowadzone od 13 września do 30 listopada 2016 r. Dokształcanie przyszłych wykonawców to jeden z najważniejszych punktów Kreatywnej Szkoły Dekoral. Przewidziane są już kolejne tematy – elewacja i nowoczesne systemy dociepleń czy techniki dekoracyjne w budownictwie. Cykl szkoleń trwa trzy lata. To nie pierwszy raz, kiedy PPG Deco szkoli przyszłych fachowców. Jednym z elementów misji firmy jest popularyzacja zawodów budowlanych wśród młodzieży oraz wsparcie przyszłych wykonawców na etapie nauki zawodu. Przedstawiciele marek Dekoral, Dekoral Professional i Sigma Coatings od lat współpracują z wykonawcami, oferując profesjonalne produkty oraz rozwiązania systemowe. Zależy im na tym, żeby wyznaczać dobre trendy w polskim budownictwie i oferować usługi na coraz wyższym poziomie.

Jarosław Domowicz

Więcej informacji o programie na stronie: www.atppg.pl

Artykuł promocyjny

Fabryka Opla w Gliwicach rozpoczęła kształcenie zawodowe

1 września 2016 r. General Motors Manufacturing Poland uruchomił klasę patronacką w zawodzie monter mechatronik. Powstały w Górnośląskim Centrum Edukacyjnym w Gliwicach oddział ma umożliwić uczniom zasadniczej szkoły zawodowej profesjonalną edukację wzbogaconą elementami kształcenia dualnego.

Fabryka w Gliwicach jest jednym z najnowocześniejszych zakładów General Motors. General Motors Manufacturing Poland składa się z trzech oddziałów: zakładu produkcji samochodów osobowych w Gliwicach, zakładu produkcji silników w Tychach oraz Centrum Usług Wspólnych. Centrala znajduje się w Gliwicach, gdzie oprócz nowego Opla Astry w wersji hatchback produkowane są kabriolet Cascada oraz Astra J w wersjach sedan, GTC i OPC. Zespół zakładu wykorzystuje swoje kompleksowe doświadczenie, produkując samochody dla czterech marek: Opla, Vauxhalla, Buicka i Holdena.

Spółka jest jednym z największych pracodawców w regionie, zatrudniającym ponad 4000 osób w działach produkcyjnych, zakupów, IT i inżynierii oraz Centrum Usług Wspólnych. Jest też jednym z największych eksporterów w Polsce – 94 proc. produkcji trafia na rynki w Europie, Afryce, Azji i Oceanii. Opel Astra, powstający w gliwickim oddziale GMMP, cieszy się ogromnym powodzeniem w całej Europie i mocno winduje sprzedaż marki, ma również największy udział w produkcji gliwickiego zakładu. Nowa generacja Astry to jeden z bestsellerów w ofercie Opla.

Przedsiębiorstwo było wielokrotnie wyróżniane. Ostatnio otrzymało główną nagrodę w organizowanym przez International Project Management Association Polska (IPMA Polska) konkursie Polish Project Excellence Award 2016 (w kategorii Projekty Inwestycyjne) za przygotowanie i uruchomienie produkcji Opla Astry piątej generacji. Opel Astra został uhonorowany prestiżowym tytułem europejskiego Samochodu Roku 2016 oraz nagrodami Safetybest 2015 i Złota Kierownica za 2015 r. Firma otrzymała również wiele nagród jako pracodawca, m.in. wyróżnienie w konkursie Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi (2012 r.) i tytuł Solidnego Pracodawcy 2013. Gliwicka fabryka jest też laureatem konkursu Top Pracodawca Województwa Śląskiego.

2016 był rokiem jubileuszowym dla gliwickiego zakładu General Motors Manufacturing Poland. Minęło dwadzieścia lat od podpisania umowy Inwestycyjnej, która dała początek jego modelowej ewolucji. Zakład, dzięki konsekwentnym inwestycjom, jest nowoczesnym przedsiębiorstwem o złożonym profilu działalności w pełni wykorzystującym swój potencjał. Fabryka zamknęła ubiegły rok rekordową liczbą ponad 200 tys. wyprodukowanych samochodów czterech marek, dzieląc się jednocześnie wiedzą z młodymi kadrami w ramach programu Inżynier XXI wieku i uczniami swojej klasy patronackiej o profilu monter mechatronik w Górnośląskim Centrum Edukacyjnym.

Fot. Opel [media.gm.com]

Monter mechatronik – zawód z przyszłością

Przez ponad dwie dekady funkcjonowania na polskim rynku firma rekrutowała pracowników i uczyła ich kultury pracy według sprawdzonych na całym świecie standardów General Motors.

Ważnym elementem tej działalności jest kształcenie młodych ludzi. GMMP od wielu lat prowadzi program Młody Inżynier, oferując studentom płatne praktyki z możliwością późniejszego podjęcia pracy w zakładzie w Gliwicach. W programie uczestniczą m.in. Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie, Politechnika Śląska i Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach. Studenci tych uczelni podczas specjalistycznych szkoleń nie tylko rozwijają kwalifikacje zdobyte w trakcie studiów, ale też nabywają nowe umiejętności.

Przedsiębiorstwo poszło o krok dalej i utworzyło klasę patronacką o profilu monter mechatronik. Umowę o jej powołaniu w kwietniu 2016 r. podpisali Zygmunt Frankiewicz, prezydent Gliwic, Andrzej Korpak, dyrektor generalny General Motors Manufacturing Poland, oraz Bogumiła Kluszczyńska, dyrektor Górnośląskiego Centrum Edukacyjnego im. Marii Skłodowskiej-Curie, w którym klasa działa.

– *Dużą barierą dla wchodzących na rynek pracy absolwentów szkół jest brak doświadczenia zawodowego. Dzięki klasie patronackiej umożliwiamy uczniom zdobycie praktycznych umiejętności. Dajemy im także dostęp do światowej klasy rozwiązań w zakresie produkcji oraz tak zaawansowanych technologicznie modeli jak Opel Astra – europejski Samochód Roku 2016* – powiedział po podpisaniu umowy Andrzej Korpak.

– *Realizowany przez nas program edukacji na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej został poprzedzony analizą wzorców stosowanych w Niemczech, gdzie kształcenie dualne funkcjonuje świetnie już od wielu lat. Zawarliśmy m.in. umowę z Polsko-Niemiecką Izbą Przemysłowo-Handlową, promującą ten model edukacji. Rozmawialiśmy też z przedstawicielami Volkswagen Poznań, który ma wieloletnie doświadczenie w kształceniu mechatroników* – mówi Jacek Żarnowiecki, dyrektor ds. personalnych w General Motors Manufacturing Poland.

Więcej na stronach 62-63

Nauka zawodu z Raben Logistics Polska – od studiów dualnych po szkołę zawodową

Raben Logistics Polska, lider logistyki na polskim rynku, z sukcesami realizuje program kształcenia dualnego we współpracy z uczelniami. Firma planuje wprowadzenie tego modelu nauczania także w szkołach zawodowych.

Raben działa na rynku europejskim od ponad 85 lat. Oferuje kompleksowe usługi logistyczne obejmujące logistykę kontraktową, międzynarodowy transport drogowy, obsługę logistyczną produktów świeżych, dystrybucję krajową, spedycję morską i lotniczą oraz przewozy intermodalne. Przedsiębiorstwo ma oddziały w 11 krajach Europy.

Historia Grupy Raben w Polsce sięga lat sześćdziesiątych zeszłego stulecia. Wtedy zajmowała się transportem tekstyliów do i z Polski. W 1991 r. utworzono pierwszy oddział przedsiębiorstwa w Polsce – w Baranowie pod Poznaniem. Początkowo pracowało w nim 12 osób i dysponował jednym magazynem, wynajmowanym od poznańskich Zakładów Motoryzacyjnych. Dwa lata później rozpoczęto budowę pierwszego własnego magazynu w Gądkach pod Poznaniem. Teraz firma posiada w Polsce niemal 50 oddziałów, w których pracuje 4,7 tys. osób. Do dyspozycji klientów jest ponad 500 tys. m kw. nowoczesnych powierzchni magazynowych. W całej Europie Grupa Raben zatrudnia prawie 10 tys. osób w 130 oddziałach. To pokazuje jak dużą rolę pełni Polska.

Fot. Grupa Raben

Firma dba o pracowników, co znajduje swoje odzwierciedlenie w wielu nagrodach i wyróżnieniach. Raben Logistics Polska zajęła m.in. trzecie miejsce w szóstej edycji badania Antal International „Najbardziej pożądani pracodawcy w branży TSL w opinii specjalistów i menedżerów" w kategorii „Transport, spedycja, logistyka".

Współpraca z uczelniami o różnych profilach

Raben Logistics Polska współpracuje z wieloma uczelniami w Polsce, np. w Poznaniu firma nawiązała kontakt z Wyższą Szkołą Bankową, Politechniką Poznańską, Uniwersytetem Ekonomicznym i Wyższą Szkołą Logistyki.

– Są to placówki o różnych profilach, a wspólne działania obejmują rekruta-

Więcej na stronach 65-67

W branży poligraficznej brakuje specjalistów

Chyba żadna inna profesja w ostatnich latach nie doczekała się tylu zmian, ilu poligraf. Ministerstwo Edukacji Narodowej starało się bowiem dostosować kształcenie do wymogów branży.

W ostatnich latach w branży poligraficznej doszło do znaczących zmian. O takich zawodach, jak zecer, linotypista czy retuszer, można usłyszeć już tylko w opowieściach starszych pracowników drukarni. Polska poligrafia to nowoczesna gałąź przemysłu, a rodzime przedsiębiorstwa z tej branży spełniają najwyższe europejskie standardy.

Wraz z rozwojem zmieniły się oczekiwania wobec pracowników. W firmach poligraficznych nie ma już miejsca dla ekspertów „od wszystkiego". Pojawiły się specjalizacje.

Więcej na stronach 69-73

Jak pozyskać fundusze z Erasmusa+

Coraz więcej szkół zawodowych jest zainteresowanych unijnym programem Erasmus+. Podpowiadamy, jak przygotować wniosek oraz jakich błędów unikać, aby uzyskać dofinansowanie.

Erasmus+ to program Komisji Europejskiej na rzecz edukacji, szkoleń, młodzieży i sportu. Uczestniczą w nim nie tylko członkowie UE, ale też państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego (Islandia, Liechtenstein i Norwegia) oraz kandydujące do UE (Turcja i Macedonia).

Szacuje się, że do 2020 r. w całej Europie z programu Erasmus+ skorzysta 4 mln osób. Utworzonych zostanie około 25 tys. partnerstw strategicznych łączących 125 tys. szkół, instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego, instytucji szkolnictwa wyższego i kształcenia dorosłych, organizacji młodzieżowych oraz przedsiębiorstw.

Jak działa Erasmus+?

Program jest podzielony na trzy akcje: „Mobilność edukacyjna", „Współpraca na rzecz innowacji i wymiany dobrych praktyk" i „Wsparcie w reformowaniu polityk". W skład Erasmusa+ wchodzą także program Jean Monnet oraz komponent Sport. Każda akcja obejmuje projekty zdecentralizowane, o których realizacji decydują narodowe agencje, oraz scentralizowane, zarządzane przez Agencję Wykonawczą ds. Edukacji, Kultury i Sektora Audiowizualnego (EACEA) w Brukseli. Nad całością czuwa Komisja Europejska.

W Polsce narodową agencją programu Erasmus+ jest Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, odpowiedzialna za akcje w pięciu programach sektorowych:

- Erasmus+ Edukacja szkolna,
- Erasmus+ Szkolnictwo wyższe,
- Erasmus+ Młodzież,
- Erasmus+ Edukacja dorosłych,
- Erasmus+ Kształcenie i szkolenia zawodowe.

Akcja „Mobilność edukacyjna" umożliwia szkołom zawodowym organizowanie zagranicznych wyjazdów edukacyjnych dla uczniów i nauczycieli.

– *Uczniowie mogą odbyć staż w przedsiębiorstwie, w centrum kształcenia lub szkolenia zawodowego. Takie doświadczenie ma im ułatwić przejście z etapu nauki do zatrudnienia. Wyjazdy na staż czy praktykę zagraniczną mogą trwać od dwóch tygodni do roku. Program zajęć musi być spójny z programem kształcenia w danym zawodzie. Staże i praktyki zagraniczne przeznaczone są dla uczniów szkół zawodowych, osób w trakcie szkolenia zawodowego u pracodawcy oraz absolwentów* – tłumaczy Rafał Hubczyk, zastępca dyrektora Programu Erasmus+ w Pionie Kształcenie Zawodowe i Edukacja Dorosłych Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji.

Osoby zajmujące się kształceniem i szkoleniem zawodowym mogą brać udział w praktykach zawodowych w przedsiębiorstwach, instytucjach kształcenia lub szkolenia zawodowego, uczestniczyć w praktykach typu job shadowing lub szkoleniach w instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz prowadzić kursy i szkolenia w zagranicznych instytucjach partnerskich.

Szacuje się, że do 2020 r. w całej Europie z programu Erasmus+ skorzysta 4 mln osób. Utworzonych zostanie około 25 tys. partnerstw strategicznych łączących 125 tys. szkół, instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego, instytucji szkolnictwa wyższego i kształcenia dorosłych, organizacji młodzieżowych oraz przedsiębiorstw.

Więcej na stronach 77-80