



Edukacja dla gospodarki, gospodarka dla edukacji – trendy, wyzwania, inspiracje

Od pięciu lat zespół redakcyjny „My Zawodowcy” ma zaszczyt i przyjemność współpracować z osobami, których pasja i zaangażowanie pomagają młodym ludziom w podejmowaniu trafnych decyzji dotyczących ich przyszłości edukacyjnej i zawodowej. Są to przede wszystkim dyrektorzy szkół, nauczyciele, kierownicy szkolenia praktycznego, doradcy zawodowi, członkowie zarządów firm, dyrektorzy personalni, specjaliści ds. szkoleń, rekrutacji oraz wizerunku pracodawcy. Cieszymy się, że w tworzeniu czasopisma uczestniczą również praktykanci, stażyści oraz absolwenci szkół kształcących w zawodach – ich wypowiedzi także inspirują osoby podejmujące decyzje o wyborze zawodu, szkoły i miejsca pracy.

Z dokumentacją poświęconą najlepszym programom rozwoju kompetencji zawodowych można się zapoznać również na stronie myzawodowcy.pl. Utworzyliśmy moduły „To przedsiębiorstwo kształci zawodowców” oraz „Szkoly i przedsiębiorstwa inspirują – ujęcie branżowe”. Rozbudujemy też sekcję „Wnioski i rekomendacje ekspertów” powiązaną z komentarzami z nowego, prezentowanego na kolejnych stronach, cyklu „Edukacja dla gospodarki, gospodarka dla edukacji – trendy, wyzwania, inspiracje”.

W przygotowaniu pierwszej części tego materiału uczestniczyli przedstawiciele: Centrum Badań Edukacji Zawodowej i Zarządzania Innowacjami, jednostki organizacyjnej Sieci Badawczej Łukasiewicz – Instytutu Technologii Eksploatacji, Zespołu Szkół Budowlanych im. Kazimierza Wielkiego w Radomiu, Zespołu Szkół im. por. Józefa Sarny w Gorzycach, Zespołu Szkół nr 1 im. Mieszka I w Stargardzie, Wydawnictw Szkolnych i Pedagogicznych oraz przedsiębiorstw – ArcelorMittal Poland, Lotos, Pratt & Whitney AeroPower Rzeszów, Pratt & Whitney Rzeszów i Schattdecor.

Życzymy owocnej lektury oraz zapraszamy do dalszej współpracy.

Zespół „My Zawodowcy”

DR ANDRZEJ STĘPNIKOWSKI

SIEĆ BADAWCZA ŁUKASIEWICZ – INSTYTUT TECHNOLOGII EKSPLOATACJI
CENTRUM BADAŃ EDUKACJI ZAWODOWEJ I ZARZĄDZANIA INNOWACJAMI
CZŁONEK SIECI EKSPERTÓW CEDEFOP DS. PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO



Obserwując podejmowane (odgórnie i oddolnie) próby zmiany wizerunku kształcenia zawodowego, mogłoby się wydawać, że przechodzi ono renesans. Bardziej wnikliwa analiza danych dotyczących liczby uczniów szkół kształcących w zawodach zaburza ten obraz.

Z 1,1 mln uczęszczających do szkół ponadpodstawowych aż 46 proc. trafia do techników, 35 proc. do liceów, a jedynie 19 proc. do branżowych szkół I i II stopnia. Co więcej, zaledwie około 6 proc. to uczniowie będący jednocześnie młodocianymi pracownikami, a więc realizujący przygotowanie zawodowe promowane przez Komisję Europejską jako jedna z najsukcesowniejzych metod wprowadzania uczniów na rynek. Warto podkreślić, że większość młodocianych pracowników – około 60 tys. – stanowi grupa adeptów nauki zawodu w rzemiośle. Absolwenci kierunków „fizycznych”, na przykład związanych z budownictwem czy usługami (mechanicy, fryzjerzy, stolarze), są grupą stosunkowo nieliczną (nieco ponad 100 tys.), a to przecież na nich w dużej mierze liczą sektor usług i przemysł, zwłaszcza wytwórczy.

W dużym uproszczeniu, gdyby taka struktura kształcenia zawodowego została utrzymana, to w 110-osobowej firmie produkcyjnej jedynie 10, 15 pracowników obsługiwałoby maszyny i urządzenia, a pozostali zajmowałiby się zarządzaniem, administracją i księgowością. To zjawisko, w powiązaniu z dość dużą liczbą specjalistów nadal pracujących za granicą, poszerza lukę pomiędzy ofertą edukacyjną szkół a realnymi oczekiwaniami gospodarki. Widać to szczególnie w treści ogłoszeń o pracę i poziomie wynagrodzeń zawodowców, takich jak operatorzy, mechanicy itd.

Zmiana tego stanu rzeczy może być trudna. Na przykład wydaje się, że wprowadzone przez resort edukacji w 2019 r. „staże uczniowskie” wciąż nie doczekały się, zapewne częściowo w wyniku kolejnych fal pandemii COVID-19, zakładanej popularności i uznania pracodawców. Dodatkowo, system edukacji zawodowej nie jest wystarczająco powiązany z problematyką edukacji ekologicznej, a nauczanie w trybie zdalnym, w tym z zastosowaniem technologii VR, wciąż nie jest wystarczająco upowszechnione. W tych ostatnich dziedzinach, związanych z wyzwaniami podwójnej transformacji i wirtualnej rzeczywistości, nasze Centrum Badań Edukacji Zawodowej i Zarządzania Innowacjami w Sieci Badawczej Łukasiewicz – Instytucie Technologii Eksploatacji stara się włączać w tworzenie i testowanie rozwiązań systemowych. Na przykład realizujemy w ramach programu Erasmus+ projekt COViR, którego rezultatem ma być platforma internetowa do podnoszenia kompetencji komunikacyjnych nauczycieli z zastosowaniem wirtualnej rzeczywistości. W styczniu 2022 r. startujemy natomiast z projektem VR-PLC, obudowując VR-em sześć stacji technodydaktycznych służących do nauki programowania sterowników PLC. To kierunki, które promuje Unia Europejska, słusznie starając się oddziaływać w obszarze zdiagnozowanych już luk kompetencyjnych.





LIDIA STANISZEWSKA

WICEDYREKTOR ZESPOŁU SZKÓŁ BUDOWLANYCH
IM. KAZIMIERZA WIELKIEGO W RADOMIU

Model współczesnego kształcenia w branży budowlanej powinien się bezwzględnie opierać na współpracy szkoły z pracodawcami. To obopólna korzyść. Inwestorzy i użytkownicy oczekują usług budowlanych na najwyższym poziomie, co skłania wykonawców do podążania za najnowszymi rozwiązaniami technologicznymi, a to z kolei ma wpływ na wyższy poziom kształcenia przez nich uczniów.

Praktyczne nauczanie zawodu jest kosztowne i o ile możliwe jest teoretyczne zapoznanie uczniów z najnowszymi technologiami w szkole, o tyle prowadzenie zajęć praktycznych na takim poziomie jest często trudne. Wyrównywaniu szans sprzyja kształcenie młodzieży we współpracy z pracodawcami, którzy mogą doskonalić umiejętności młodych ludzi na wczesnym etapie ich wdrażania do zawodu, stwarzając im lepsze perspektywy zatrudnienia.

Utalentowanych uczniów pracodawcy znajdują m.in. przy okazji praktyk zawodowych i staży. Często w takich sytuacjach padają propozycje rozmaitych form wsparcia, działań patronackich i innowacyjnych, nakierowanych na nowoczesną edukację dla rynku pracy.

Pozyskiwaniu przyszłej kadry sprzyjają też spotkania w czasie konkursów zawodowych. Takie imprezy dają uczniom szansę zaprezentowania umiejętności na forum pozaszkolnym, budują ich poczucie wartości, utwierdzają w przekonaniu znalezienia się w gronie najlepszych, motywują do doskonalenia. Obserwujący zmagania konkursowe pracodawcy mogą obiektywnie oceniać umiejętności zawodników, a także wyrabiać opinie o poziomie pracy szkół. Choć zadania konkursowe służą przede wszystkim sprawdzeniu umiejętności rzetelnego wykonawstwa, zgodnego ze sztuką budowlaną, to stanowią też pierwszy etap kształtowania kolejnych umiejętności – twórczych rozwiązań technicznych, technologicznych i użytkowych, ważnych dla funkcjonowania ludzi w nowoczesnych wnętrzach.

Już niedługo, bo 21 i 22 października, odbędzie się ogólnopolski konkurs Systemy Suchej Zabudowy. Zawody organizuje Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji we współpracy z Konfederacją Budownictwa i Nieruchomości. Wydarzenie jest częścią projektu „WeRskills – platforma informacyjno-konsultacyjna, wspierająca proces pozyskiwania talentów do udziału w konkursach umiejętności zawodowych na poziomie krajowym i europejskim”. Uczniowie - entuzjaści budownictwa będą rywalizować w hali Zespołu Szkół Budowlanych im. Kazimierza Wielkiego w Radomiu. To szkoła współpracująca z pracodawcami w zakresie praktyk zawodowych, zajęć praktycznych i kształcenia dualnego. Nasi uczniowie odnoszą sukcesy podczas takich turniejów, jak EuroSkills, Złota Kielnia, Olimpiada Wiedzy i Umiejętności Budowlanych. Mają też możliwość udziału w zagranicznych stażach zawodowych w ramach projektów unijnych, dzięki którym wzbogacają doświadczenie zawodowe oraz doskonałą umiejętności językowe. Szkoła jest laureatem ogólnopolskich konkursów „Szkoła dla rynku pracy” i „Szkoła dla pracodawców, pracodawcy dla szkoły”, a także znalazła się wśród najlepszych techników w rankingu opracowanym przez magazyn „Perspektywy”.

JAROSŁAW AUGUSTYNOWICZ

WICEDYREKTOR ZESPOŁU SZKÓŁ
IM. POR. JÓZEFA SARNY W GORZYCACH



Minął naznaczony pandemią i obostrzeniami okres, w którym 90 proc. firm cięło wydatki na szkolenia. Szkoły techniczne przeszły na zdalny lub hybrydowy tryb nauczania. Na rynek weszli więc ludzie kształceni zdalnie przez 1,5 roku. Czy są należycie przygotowani? Czy wezmą czynny udział w budowie konkurencyjnej i innowacyjnej gospodarki? Jaka jest teraz rola szkolnictwa branżowego w przygotowaniu kadr dla gospodarki? Takie pytania zadają sobie zarówno przedsiębiorcy, jak i przedstawiciele szkół kształcących na potrzeby przemysłu.

Jestem inżynierem mechanikiem, dlatego zawsze dążyłem do tego, aby kształcenie zawodowe zaspokajało potrzeby współczesnego przemysłu. Uważam, że tylko ścisła współpraca może umożliwić dynamiczny rozwój szkoły i spowoduje zniwelowanie dystansu między nią a przemysłem. Dlatego podjąłem współpracę z takimi przedsiębiorstwami, jak Federal-Mogul Gorzyce, Mechatronik, Sandvik czy należący do grupy NSG Pilkington Automotive Poland. Na arenie międzynarodowej współpracowałem z podmiotami z 24 państw Unii Europejskiej w ramach Automotive – Project DRIVES.

Zespół Szkół im. por. J. Sarny w Gorzycach oraz Wschodni Sojusz Motoryzacyjny, w którego skład wchodzi m.in. partner przemysłowy szkoły – firma Federal-Mogul Gorzyce, wraz z innymi podmiotami opracowali i wdrożyli projekt Podkarpacka Akademia Motoryzacji - Innowacyjne Szkolnictwo Zawodowe II. Jego założeniem jest rozwój innowacyjnego szkolnictwa zawodowego, możliwy do osiągnięcia dzięki synergii edukacji i przemysłu. Szczegółowe cele i wyzwania na rok szkolny 2021/2022 i kolejne lata określiło grono złożone z ekspertów przemysłu oraz edukacji. Wykorzystano cykl Deminga, dodając do etapów PDCA element Kaizen oraz standard 5S. To typowy schemat działania w branży automotive. Na etapie planowania wspólnie określiliśmy m.in. programy nauczania czterech zawodów, które należy zmodyfikować i rozszerzyć, zakresy szkoleń dla nauczycieli oraz staży dla nauczycieli i uczniów, koncepcję szkoleń pedagogicznych dla pracowników zakładów przemysłowych oraz program zakupu specjalistycznego wyposażenia. Staże będą realizowane u partnera przemysłowego, natomiast szkolenia – w Centrum Kształcenia Zawodowego wyposażonym w niezbędny sprzęt. Integralną częścią projektu jest także Kaizen składany przez uczniów, nauczycieli i pracowników uczestniczących w procesie. W ten sposób chcemy utworzyć ciągle ewoluujący i dążący do doskonałości system, który da uczniom możliwość zdobywania wiedzy dostosowanej do potrzeb współczesnego przemysłu.

Dlaczego taki system? Dlaczego takie cele? Można pisać bardzo górnolotnie o roli edukacji zawodowej i tego, co może ona zrobić dla przemysłu, a przemysł dla niej, i... potem nie zrobić nic. My postawiliśmy sobie bardzo konkretne, przyziemne cele i rozpoczęliśmy ich realizację. Jako podstawę ciągłego rozwoju przyjęliśmy mówienie sobie prawdy na temat mocnych i słabych stron podczas zebrania rady pedagogicznej z udziałem przedstawicieli przemysłu.





TOMASZ KORYTKOWSKI

DYREKTOR ZESPOŁU SZKÓŁ NR 1
IM. MIESZKA I W STARGARDZIE

Zespół Szkół nr 1 w Stargardzie to szkoła z ponad 75-letnimi tradycjami. Jednym z atutów naszej oferty edukacyjnej jest jej dostosowanie do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy. Mamy też świadomość, jak ważny w kształceniu w zawodach jest dostęp do najnowszych osiągnięć technicznych i technologicznych. Na przykład kształcenie w zawodzie technik mechatronik to efekt współpracy z firmą Bridgestone Stargard. Dzięki umowie patronackiej możliwość odbicia praktycznej nauki zawodu w firmie mają także przyszli technicy elektrycy, technicy informatycy i technicy mechanicy. Poznają oni nowoczesne rozwiązania z zakresu automatyki przemysłowej oraz realizują zadania praktyczne pod okiem specjalistów. Mają też dostęp, podobnie jak nauczyciele, do specjalistycznych kursów, szkoleń i staży. Wiedzę i umiejętności uczniowie zdobywają również w takich przedsiębiorstwach, jak Cargotec Poland, Backer OBR, Mercedes Mojsiuk, Radiometer, Madrog Construction oraz Scanwir. Współpraca z pracodawcami przyczyniła się do poprawy jakości i efektywności kształcenia, co z kolei ma wpływ na zainteresowanie nauką w naszej szkole.

W odpowiedzi na zapotrzebowanie lokalnego rynku pracy na ofertę szkolnictwa branżowego oraz dzięki pozytywnej opinii Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w tym roku szkolnym utworzyliśmy nowy kierunek – technik robotyk. Zmiany w technologiach produkcji wręcz wymusiły wprowadzenie tego kierunku do naszej oferty edukacyjnej. Mam nadzieję, że nowatorski charakter tego zawodu będzie stanowić o jego atrakcyjności.

Szkoła bierze również udział w konkursach ogłaszanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie oraz realizuje projekty współfinansowane z budżetu Unii Europejskiej. Przykładem są inicjatywy „Podniesienie jakości edukacji zawodowej w Branżowej Szkole I stopnia nr 1 w Stargardzie” i „Podniesienie jakości edukacji w Technikum Zawodowym nr 1 w Stargardzie”. Przygotowując ich koncepcję, zaplanowaliśmy m.in. kursy: dla uczniów technikum – w pracowniach urządzeń i pomiarów elektrycznych i elektronicznych, programowania aplikacji mobilnych oraz nowoczesnych technologii, programowania dronów i robotów, a dla uczniów szkoły branżowej – w pracowniach programowania obrabiarek CNC, projektowania mebli i aranżacji oraz napędów i maszyn elektrycznych. Inne korzyści dla uczniów to objęcie ich wsparciem z zakresu doradztwa zawodowego, udział w szkoleniu „Jak założyć i prowadzić własną firmę”, możliwość poznania zakładów pracy w Pomorskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej oraz miesięczny staż wakacyjny w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w powiecie stargardzkim. Wśród propozycji dla nauczycieli znalazły się m.in. kursy doskonalące ich warsztat pracy, tj. spawania MAG, obsługi programów i projektowania 3D, sterowników PLC oraz programowania maszyn CNC.

Innym przykładem jest projekt „Najlepszy w zawodzie”, w ramach którego został wdrożony autorski program „Aktywny staż i pracę masz”. Zrealizowaliśmy go m.in. z firmą Bridgestone Stargard. Projekt zdobył I miejsce w Polsce w konkursie Europejskie Nagrody Promocji Przedsiębiorczości 2015 w kategorii „Inwestowanie w umiejętności przedsiębiorcze” i nagrodę ministra gospodarki. Został również doceniony podczas finału w Luksemburgu, znajdując się wśród dziesięciu najlepszych w Europie.

ARTUR DZIGAŃSKI

DYREKTOR KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO
WYDAWNICTWA SZKOLNE I PEDAGOGICZNE



Mamy coraz więcej źródeł informacji o rynku pracy. W lutym już po raz trzeci Ministerstwo Edukacji i Nauki ogłosiło prognozę zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkich rynkach pracy. Od 2015 r. roczną prognozę sytuacji w zawodach dla wszystkich powiatów prezentuje „Barometr zawodów”. Do 2019 r. badanie to było realizowane równolegle do monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzonego przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Ze względu na komplementarność tych badań zostały one połączone w jeden projekt „Barometr zawodów”. Podobnymi danymi i analizami dysponują także wojewódzkie obserwatoria rynku pracy.

Czemu służą te analizy i dane? Na ich podstawie dyrektorzy szkół powinni tworzyć ofertę edukacyjną, uruchamiając kształcenie w zawodach, które będą potrzebne i poszukiwane, gdy absolwenci szkół pojawią się na rynku pracy. To istotne, ponieważ sytuacja jest bardzo dynamiczna, co można zauważyć, śledząc, jak co roku zmieniają się nie tylko kolejność na liście zawodów poszukiwanych, ale i same zawody. Dla samorządów, ale także dyrektorów szkół, te dane są istotne również ze względów finansowych, ponieważ na ich podstawie ministerstwo dokonuje zróżnicowania kwot przy podziale subwencji oświatowej – zwiększoną otrzymują zawody o szczególnym znaczeniu dla rozwoju państwa. W tym roku do tej kategorii zaliczono 28 zawodów, wśród których znalazły się m.in.: automatyk, elektromechanik, elektronik, elektryk, kierowca mechanik, mechatronik, operator obrabiarek skrawających, technik budowy dróg, technik programista, technik robotyk i technik transportu kolejowego. Warto dodać, że przed rozpoczęciem kształcenia w nowym zawodzie dyrektor szkoły musi pozyskać pozytywną opinię odpowiednich rad rynku pracy, co ma zapobiec „produkcji” absolwentów w zawodach, na które nie ma zapotrzebowania. Rady mają czuwać także nad tym, aby w powiecie czy województwie liczba szkół i oddziałów kształcących w tym samym zawodzie odpowiadała rzeczywistym potrzebom rynku.

Kiedy rozpoczynano reformę szkolnictwa branżowego, przedstawiciele ministerstwa podkreślali, że jej głównym celem jest zwiększenie zainteresowania młodzieży kształceniem zawodowym, a tym samym możliwością zdobycia atrakcyjnego, dobrze płatnego zawodu i szybkiego wejścia na rynek pracy. Dzisiaj, po prawie pięciu latach, można stwierdzić, że droga do realizacji tego celu jest jeszcze długa i kręta. Na pewno udało się zwiększyć liczbę absolwentów szkół podstawowych, którzy kontynuują naukę w technikach i szkołach branżowych. Wprowadzono też nowe zawody, unowocześniono podstawy programowe. Kluczem do sukcesu jest jednak współpraca szkół i pracodawców. Powstają szkoły i klasy patronackie, wiele firm oferuje najlepszym uczniom pracę zaraz po ukończeniu nauki, ale skala tych działań jest wciąż niewystarczająca. Dlatego poza prognozami, poszerzaniem baz danych czy informacji rynkowych warto nadal pracować nad zbliżeniem do siebie pracodawców i szkół. Bez tego sukcesu nie będzie.



Przygotowane przez Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne podręczniki, e-podręczniki i zeszyty do nauki języka obcego zawodowego pozwalają nauczycielom nie tylko przygotować uczniów do obowiązkowego egzaminu zawodowego, ale również przygotować do wejścia na rynek pracy absolwentów oczekiwanych przez pracodawców – z wiedzą teoretyczną i umiejętnościami praktycznymi.

**Więcej na stronie wsip.pl/oferta/
wydawnictwa-zawodowe**

MAGDALENA SKIBA-PIEŁOK

SZEFOWA POLSKIEGO KAMPUSU UNIWERSYTETU ARCELORMITTAL

Z perspektywy tak dużego przedsiębiorstwa jak ArcelorMittal strategiczne znaczenie ma kształcenie zawodowe ukierunkowane na rozwój przydatnych w firmie umiejętności, czyli praktyczna nauka zawodu. Szkoła gwarantuje teoretyczną wiedzę, niezbędną do odpowiedniego rozwoju, ale to naszą rolą jest przedstawienie, jak ją wykorzystać w pracy. Im wcześniej uczniowie poznają metody i narzędzia pracy, tym lepiej. Mogą dzięki temu m.in. ocenić swoje predyspozycje w rzeczywistych warunkach pracy, a to pozwala im lepiej decydować o kształcie kariery. Dla naszej firmy okres przyuczania młodych ludzi to natomiast swoisty poligon - przyglądamy się im, wspieramy ich w rozwoju umiejętności, dzielimy się wiedzą i doświadczeniem.

Firmy coraz intensywniej szukają przedstawicieli zawodów technicznych, więc to niewątpliwie perspektywiczna ścieżka kariery.

DOMINIKA FELDERHOFF

LIDER ZESPOŁU REKRUTACJI
ARCELORMITTAL POLAND

Szukamy osób na stanowiska techniczne. Zdajemy sobie sprawę, że jest na nie duże zapotrzebowanie na rynku pracy. Wykwalifikowany fachowiec to skarb.

Wiosną rozpoczęliśmy kampanię rekrutacyjną. Szukamy m.in. ślusarzy, elektryków, automatyków, elektromonterów, suwnicowych i operatorów urządzeń. Niektóre z tych stanowisk wymagają uprawnień, w których zdobyciu mogą pomóc odpowiednie kształcenie zawodowe i świadome wyznaczenie kierunków rozwoju. Od suwnicowych wymagamy specjalistycznych uprawnień, nadawanych przez Urząd Dozoru Technicznego lub Transportowy Dozór Techniczny. Do pracy na stanowiskach operatora urządzeń, realizatora produkcji czy ekspedytora nie potrzeba jednak dodatkowych kwalifikacji - należy jedynie wykazać chęć do pracy i otwartość na nowe wyzwania.

PIOTR NOSZCZYŃSKI

KIEROWNIK WSPARCIA Z JEDNOSTKI WSPARCIA SERWISU REMONTOWEGO
ARCELORMITTAL POLAND

Gwarantujemy solidne przygotowanie do pracy – od wstępnych szkoleń, przez zajęcia w warsztatach, aż po wspólne podejmowanie ciekawych, zawodowych wyzwań. Od wielu lat obserwuję pierwsze kroki zawodowe uczniów. Podstawą sukcesu są zaangażowanie i chęć zdobycia umiejętności. Mam jednak świadomość, że szczególnie na początku drogi zawodowej młodzi ludzie potrzebują wsparcia. Dlatego starannie dobieramy opiekunów, którzy pomagają im w adaptacji i uczą podstaw.

Warto podkreślić, że kontakt przedstawicieli młodego pokolenia ze starszymi kolegami gwarantuje wymianę doświadczeń i daje możliwość świeżego spojrzenia na wiele zadań. Zdarzało się nam już, że uczniowie mieli cenne uwagi, które przełamywały rutynową perspektywę „wyjadaczy”.



TWÓRZ Z NAMI ŚWIAT

O ArcelorMittal Poland

Świat wyglądałby bez nas zupełnie inaczej. Jesteśmy największą firmą działającą w branży stalowej i wydobywczej.

W Polsce skupiamy około 50% potencjału produkcyjnego przemysłu hutniczego.

Projekty:

Obecnie realizujemy wiele wymagających i ciekawych projektów w ramach Przemysłu 4.0, są to między innymi:

- inspekcje i pomiary składowisk materiałów sypkich za pomocą dronów
- analiza jakości materiałów wsadowych w części surowcowej na podstawie autorskich algorytmów
- aplikacje umożliwiające mobilne inspekcje produktów
- tworzenie modeli i symulacji do optymalizacji procesów technologicznych
- systemy do monitorowania produktów i transportowania ich zaprogramowanymi, bezałogowymi suwnicami
- VR do szkoleń w naszych zakładach

Dla Ciebie:

Oferujemy praktyki i programy płatnych staży.

Jeśli szukasz pracy w firmie, która ma wpływ na rzeczywistość, to dołącz do nas! Zeskanuj kod i zarejestruj się na naszej platformie rekrutacyjnej.



Lokalizacje:



Produkujemy:

Wyroby długie:

- kształtowniki (w tym grodzice)
- szyny
- akcesoria kolejowe
- obudowy górnicze

Wyroby płaskie

- Blacha walcowana na gorąco
- Blacha walcowana na zimno
- Blachy i taśmy ocynkowane ogniowo

Blacha wyprodukowana w naszym zakładzie w Świętochłowicach posłużyła do renowacji dworca w Gliwicach.





ALEKSANDER GÓRNIŚIEWICZ

OPERATOR INSTALACJI RAFINERYJNYCH
GRUPA LOTOS

Jak zaczęła się twoja przygoda z LOTOSEM?

O możliwości podjęcia pracy w tej firmie dowiedziałem się podczas nauki w szkole średniej w Gdańsku na kierunku związanym z technologią chemiczną. LOTOS wspierał finansowo moją szkołę. Specjalistki HR zapoznały nas z ofertami pracy. Dzięki temu, spośród firm oferujących pracę w moim zawodzie, LOTOS był mi najbardziej znany.

Dlaczego wybrałeś stanowisko operatora instalacji? Na czym polega ta praca?

Po przejrzaniu ofert pracy stwierdziłem, że to stanowisko będzie najbardziej związane z moim wykształceniem oraz, że spełniam podstawowe wymagania. Oprócz tego bardzo spodobała mi się specyfika pracy i myśl, że będę miał bezpośredni udział w powstawaniu produktów, z których codziennie korzystają miliony ludzi. W dużym skrócie, moja praca polega na obsłudze aparatury oraz maszyn w potężnych instalacjach rafineryjnych. To też, a może przede wszystkim, ciągła nauka i bycie w pogotowiu na wypadek sytuacji awaryjnych.

Jak wyglądały pierwsze miesiące pracy?

Poświęca się je w całości na naukę pod okiem doświadczonych kolegów. W tym czasie poznawałem szczegółowo swoją pierwszą instalację, zagrożenia w miejscu pracy oraz obowiązki i zakres prac aparaturowego. Po mniej więcej półrocznym okresie nauki wziąłem udział w szkoleniu stanowiskowym, a po zdaniu egzaminu przystąpiłem do nauki obsługi kolejnych elementów instalacji oraz do pracy i poszerzania wiedzy na stanowisku, na którym uzyskałem certyfikat zawodowy.

Co najbardziej podoba ci się w twojej codziennej pracy?

Najbardziej lubię to, że nie jest monotonna. Co prawda musimy wykonywać rutynowe czynności, takie jak obchody, ale jest to tylko część naszej pracy. Bardzo ważna jest ciągła nauka i odświeżanie przyswojonych już informacji, ponieważ mamy styczność z niebezpiecznymi substancjami i urządzeniami. Aparatowy musi doskonale wiedzieć, jak się zachować zarówno w sytuacjach codziennych, jak i awaryjnych. Bardzo cenię sobie też moich kolegów. To ludzie mający wiele pasji i zainteresowań, którzy w trudnych sytuacjach potrafią zachować profesjonalizm i pracować zespołowo.

Jakie masz dalsze plany zawodowe? Jakie perspektywy rozwoju ma operator?

Chcę się skupić na podnoszeniu kwalifikacji, aby zostać specjalistą w swoim fachu. Oprócz tego mam w planach podjęcie studiów. Operator instalacji ma możliwość podnoszenia kwalifikacji przy obsłudze kolejnych instalacji, może również awansować i jako sterowniczy zdalnie kontrolować i sterować procesem produkcyjnym. Operatorzy i sterownicy z dużym doświadczeniem mogą awansować na stanowisko mistrza, który jest osobą decyzyjną w brygadzie, a dla posiadających odpowiednie wykształcenie otwiera się możliwość awansu na stanowisko inżyniera operacyjnego. Oczywiście awans zawodowy przekłada się na wysokość wynagrodzenia.

Kto może zostać operatorem instalacji i dlaczego warto nim być?

Operatorem instalacji może zostać każdy, kto ma podstawową wiedzę z chemii, mechaniki i fizyki. Musi to być osoba, która chętnie się uczy i dobrze przyswaja wiedzę oraz cieszy się bardzo dobrym zdrowiem fizycznym i psychicznym. Warto spróbować, bo to naprawdę ciekawa praca z perspektywą na rozwój.

Kto jeszcze znajdzie pracę w LOTOSIE?

Równie ważną pracę wykonują m.in. mechanicy, automatycy, diagnostyci i elektrycy. Są odpowiedzialni za przeglądy serwisowe maszyn i urządzeń oraz w razie potrzeby ich demontaż i montaż, by instalacje pracowały bezawaryjnie przez 365 dni w roku.





Zostań operatorem instalacji
rafineryjnych

Dołącz do nas!

Zarabiaj 4 800 zł brutto na start

Nasze oferty znajdziesz na www.kariera.lotos.pl



MAGDALENA WINIARSKA-KOPACZ

SENIOR HR MANAGER

PRATT & WHITNEY AEROPOWER RZESZÓW

W 2011 r., gdy firma montowała swój pierwszy silnik APU (Auxiliary Power Units), do zespołu Pratt & Whitney AeroPower Rzeszów dołączali absolwenci kierunków lotniczych Politechniki Rzeszowskiej i szkół technicznych z całego Podkarpacia. Wtedy szukaliśmy i nadal szukamy ludzi otwartych, chcących pogłębiać wiedzę i zamiłowanie do lotnictwa. Zespół naszej firmy tworzą bowiem zaangażowani pracownicy, nastawieni na rozwój kompetencji i pasji w organizacji, która stwarza im takie możliwości.

Praca w branży lotniczej związanej z produkcją i obsługą remontową to przede wszystkim kontakt z zaawansowanym technologicznie produktem, jakim jest silnik APU oraz dostęp do najnowocześniejszych technologii stosowanych w lotnictwie. Każdego miesiąca rzeszowski zakład wysyła jednostki wspomagające APU bezpośrednio na linie montażowe największych producentów samolotów na świecie, takich jak Boeing, Airbus, Embraer, COMAC, Lockheed Martin czy Airbus Military. Oprócz produkcji dziewięciu modeli silników P&W AeroPower serwisuje i naprawia silniki APU dla linii lotniczych z całego świata, m.in. dla PLL LOT, British Airways, United Airlines i Qatar Airways. Jest też wyłącznym serwisantem przekładni planetarnej FDGS (Fan Drive Gear System), wykorzystywanej w jednym z najnowocześniejszych silników na świecie.

Aby sprostać tym zadaniom, mechanicy i monterzy nieustannie podnoszą kwalifikacje, biorąc udział w różnorodnych szkoleniach technicznych i technologicznych oraz korzystając z zasobów wiedzy udostępnianych przez jednostki partnerskie P&W z Kanady i Stanów Zjednoczonych. Dodatkowo mają możliwość doskonalenia wiedzy na finansowanych przez Pratt & Whitney AeroPower Rzeszów studiach w ramach programu Scholar oraz wzmacniania kompetencji językowych zarówno w trakcie kursów, jak i pracując na co dzień z dokumentacją techniczną w języku angielskim. Dostęp do najnowocześniejszych technologii stosowanych w lotnictwie, jak i praca z klientami międzynarodowymi wymaga od nas nieustannej koncentracji na utrzymywaniu najwyższych standardów obsługi klienta i ciągłym doskonaleniu procesów.

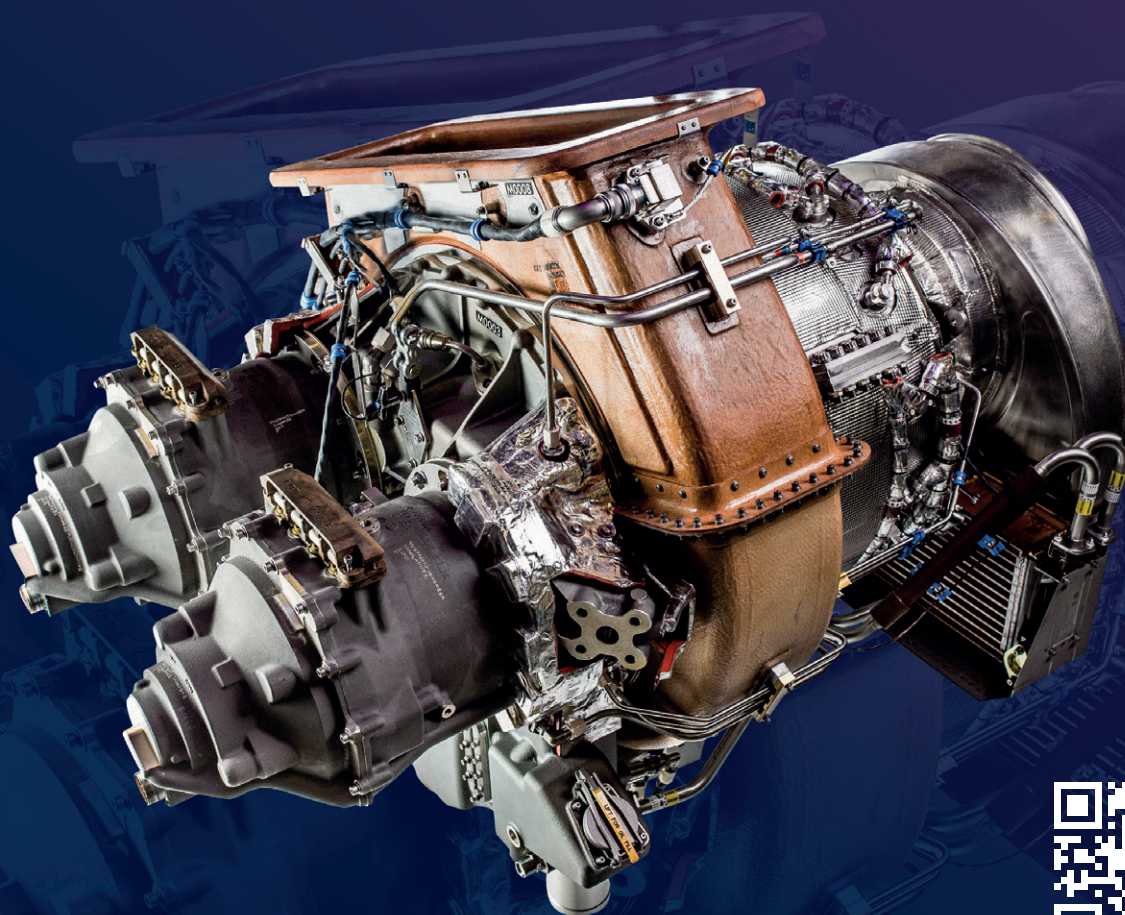
Troszczymy się również o rozwój nowego pokolenia pracowników, którzy swoje marzenia o przygodzie z lotnictwem będą mogli realizować poprzez pracę na linii montażowej APU lub w Stacji Naprawczej APU & FDGS. Dlatego od wielu lat ściśle współpracujemy ze szkołami technicznymi z naszego regionu, wspierając kształcenie przyszłej kadry mechaników lotniczych w naszych klasach patronackich. Oferujemy m.in. możliwość odbycia praktyk i staży, podczas których uczniowie zdobywają pierwsze doświadczenia zawodowe i poznają perspektywy, jakie daje praca w nowoczesnej, międzynarodowej firmie lotniczej.





GO BEYOND

PROJEKTUJEMY, BUDUJEMY I SERWISUJEMY NAJBARDZIEJ ZAAWANSOWANE SILNIKI LOTNICZE NA ŚWIECIE



Jeśli chcesz pracować z najnowocześniejszymi technologiami, rozwijać swój potencjał,
tworzyć przyszłość lotnictwa...

DOŁĄCZ DO NAS

www.kariera.pwpoland.com



KAROLINA HAŁDYS

HR PARTNER, OPERATIONS
PRATT & WHITNEY RZESZÓW

Nikt z interesariuszy systemu edukacji – uczniów, studentów, nauczycieli oraz pracodawców – nie ma żadnych wątpliwości co do skuteczności dualnego systemu kształcenia. W rzeczywistym środowisku pracy uczniowie i studenci mogą w praktyczny sposób potwierdzić zdobytą wiedzę teoretyczną, a nauczyciele zaktualizować przekazywaną wiedzę. Pracodawcy natomiast otrzymują niebagatelną korzyść w postaci przyszłych absolwentów zarówno szkół średnich, jak i uczelni, którzy rozpoczynają karierę zawodową i zdobywają umiejętności niezbędne do efektywnej pracy.

Aby taki efekt osiągnąć, przedsiębiorstwa muszą w te działania zaangażować pracowników, dostosować wewnętrzne procesy, a także przygotować odpowiednio infrastrukturę. W zależności od przedmiotu działalności firmy mogą stawać przed różnymi wyzwaniami z tym związanymi. W przypadku przemysłu wysokich technologii, do którego niewątpliwie należy lotnictwo, wśród barier do pokonania pojawia się ochrona własności intelektualnej, zwłaszcza w obszarze projektowania, prac badawczo-rozwojowych czy też procesów produkcyjnych. Do tego należy dodać technologię oraz produkcję militarną, objętą wieloma przepisami ograniczającymi dostęp do nich osób niebędących pracownikami firm.

Pratt & Whitney Rzeszów, producent silników lotniczych do śmigłowców oraz samolotów cywilnych i wojskowych, od wielu lat angażuje się w rozwój dualnego systemu kształcenia zarówno na poziomie szkół branżowych, jak i uniwersyteckim. Dzięki temu zostały wypracowane standardy umożliwiające łączenie nauki teoretycznej z praktyczną w takich dziedzinach, jak zarządzanie produkcją, konstrukcja, technologia i jakość. Na przykład w ramach współpracy z Zespołem Szkół Mechanicznych im. gen. Władysława Andersa w Rzeszowie oraz Zespołem Szkół Technicznych im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Rzeszowie firma wspiera kształcenie w zawodach technik mechanik oraz technik mechatronik. Program nauczania w klasach patronackich w tych szkołach został przygotowany na podstawie wiedzy naszych ekspertów i dzięki temu jest dostosowany do potrzeb współczesnego biznesu. Prowadzone przez specjalistów z Pratt & Whitney Rzeszów zajęcia są uzupełnieniem treści przekazywanych przez nauczycieli. Uczniowie mają też czterotygodniowe praktyki w firmie, podczas których poznają najnowsze technologie. Najlepsi z nich mogą odbyć dodatkowe staże zawodowe. Innym przykładem są studia dualne realizowane wspólnie z Politechniką Rzeszowską. Do studentów skierowany jest ponadto nasz autorski program płatnych staży „Uskrzydłamy talenty”.

Z perspektywy kilku lat funkcjonowania opisanego systemu mogę z całą odpowiedzialnością stwierdzić, że w sposób mierzalny odczuwamy pozytywne rezultaty tych działań.



GO BEYOND

Czy możliwości można
zamienić w rzeczywistość?

W PRATT & WHITNEY MÓWIMY TAK



Jeśli chcesz pracować z najnowocześniejszymi technologiami, rozwijać swój potencjał,
tworzyć przyszłość lotnictwa...

DOŁĄCZ DO NAS

www.kariera.pwpoland.com



KATARZYNA BRYLCZAK

DYREKTOR PERSONALNY
SCHATTDECOR SP. Z O.O.

Wyszliliśmy już z epoki, gdy najczęściej szukano pracowników w zawodach z wyraźnie zarysowanymi i niezmiennymi kompetencjami i obowiązkami. Dziś na rynku pracy poszukiwani są specjaliści odznaczający się uniwersalnością, elastycznością, mający szerokie horyzonty, a ich wiedzę charakteryzuje interdyscyplinarność. To ważne, ponieważ różne rodzaje wykształcenia, specjalizacje, kierunki rozwoju zdecydowanie nie pozwalają nam zamknąć się w społeczno-zawodowej bańce.

To właśnie osoby o dużej elastyczności, gotowe na zmiany i zaangażowane w pracę stanowią według mnie przyszłość takich przedsiębiorstw, jak Schattdecor. Co warto podkreślić, tymi cechami odznaczają się również absolwenci szkół branżowych, które dają młodym ludziom duże możliwości rozwijania pasji i zainteresowań w trakcie nauki konkretnych umiejętności. Dzieje się to nie tylko w murach szkolnych, ale również w konkretnych firmach, gdzie mogą oni obserwować i doświadczyć prawdziwego życia zawodowego.

To doświadczenie osoby wybierające naukę konkretnego zawodu zdobywają znacznie wcześniej niż młodzież kształcąca się w liceum. Dlatego też w Schattdecor chętnie współpracujemy z fachowcami z dziedziny poligrafii. Doceniamy ekspertów. Oferujemy młodym ludziom szkolenia z różnych dziedzin, w szczególności unikatowego wkleśłodruku. W Schattdecor cenimy osoby z wykształceniem technicznym. Rozwijamy ich pasję związaną z zadrukiem i lakierowaniem powierzchni dekoracyjnych. Przyszłość produkcji należy przecież do fachowców, którzy lubią swoją pracę i wciąż się w niej rozwijają. Jesteśmy rodzinną firmą z tradycjami, wobec czego traktujemy się z szacunkiem i wymagamy tego samego, nie zważając na to, czy ktoś posiada wykształcenie wyższe, średnie czy branżowe.

Podkreślamy potrzebę mówienia głośno o tym, jak ważni dla pracodawców są specjaliści kształceni przez szkoły branżowe. Niestety, obserwujemy ich deficyt. Pozyskanie pracownika z odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi zabiera tyle samo czasu, ile menedżera. Dlatego staramy się wspierać inicjatywy służące rozwijaniu szkolnictwa branżowego, m.in. poprzez współpracę z nowo powstałym w Tarnowie Podgórny Zespołem Szkół Technicznych. Uczniów tej placówki zapoznajemy ze standardami pracy w naszej firmie. Poszerzamy ich wiedzę o inne techniki zadruku. Często wychodzimy poza podstawę nauczania, co według mnie wspiera ich rozwój i buduje wspomniane wcześniej: interdyscyplinarność oraz uniwersalność.

Połączenie wiedzy fachowej z pierwszymi doświadczeniami zawodowymi – praktykami – „wypozaża” absolwentów szkół branżowych w wartościowe kompetencje, czyniąc ich atrakcyjnymi kandydatami na rynku pracy. Korzystają na tym i pracownicy, i pracodawcy. Tak właśnie powinien wyglądać rynek pracy.



Schattdecor

Schattdecor to międzynarodowa firma odnosząca sukcesy w branży zadrukowanych i uszlachetnionych powierzchni dekoracyjnych. Od 1985 r. zaopatruje klientów w wysokiej jakości wzornictwo i produkty, a także oferuje doradztwo i serwis. Dekory Schattdecor znaleźć można m.in. na meblach, podłogach laminowanych, drzwiach czy we wnętrzach kamperów.

Centrala przedsiębiorstwa znajduje się w Thansau (Niemcy). Dzięki 16 zakładom produkcyjnym i przedstawicielstwom jego produkty i usługi są dostępne na całym świecie. W Polsce firma ma oddziały w Tarnowie Podgórnym oraz w Głuchołazach.

Jesteśmy dumni z:

- innowacyjnych produktów rozwijanych przez naszych zaangażowanych pracowników
- przyjaznych dla środowiska, chroniących zasoby naturalne powierzchni dekoracyjnych
- elastycznych, zorientowanych na potrzeby klientów rozwiązań
- naszej dostępności, logistyki i szybkiego docierania do klientów na całym świecie
- szerokiego portfolio współpracujących z nami firm partnerskich
- jednolitych standardów



Buduj karierę z Schattdecor

Filozofia pracy w naszej firmie sprowadza się do stwierdzenia: „Trzeba lubić ludzi”. Dla nas **Schattdecor** to bowiem nie tylko miejsce pracy, ale też miejsce do życia. Jesteśmy dumni z wyjątkowej kultury przedsiębiorstwa, która charakteryzuje się poszanowaniem indywidualności, uczciwością, pasją, konsekwentną pracą i wizjonerskim myśleniem. Naszym pracownikom oferujemy więc stabilne zatrudnienie, dobre warunki pracy, atrakcyjne wynagrodzenie i benefity dostosowane do ich potrzeb. Dbłość o zatrudnione osoby przejawia się też w działaniach mających na celu rozwijanie ich kompetencji, a także w trosce o dobrą atmosferę w pracy.

Nasi pracownicy cenią sobie również możliwość zdobywania nowej wiedzy i rozwoju umiejętności. Wspieramy ich chęć uczestniczenia w międzynarodowych projektach i podjęcia pracy w naszych zakładach produkcyjnych w innych krajach.

Zapraszamy do **Schattdecor**. Zostań częścią naszego zespołu!



Z okazji Jubileuszu 30-lecia FAKRO

DZIĘKUJEMY

Architektom, partnerom handlowym, dekarzom i klientom indywidualnym. To dzięki Państwu mogliśmy umacniać swoją pozycję na rynku krajowym, a potem, mając wsparcie rodzimych kontrahentów i konsumentów, zdobywać kolejne rynki zagraniczne. Wszystkim pracownikom, którzy swoją codzienną pracą rozwijają firmę i budują markę FAKRO. Wasze zaangażowanie i pasja przyczyniły się do jej obecnej pozycji.

Dziś jesteśmy obecni w ponad 50 krajach na całym świecie. Na rzecz rozwoju produktów FAKRO pracuje ponad 200 inżynierów, autorów ponad 180 patentów i zgłoszeń patentowych.

Rozwijając się osiągamy efekt skali, dzięki czemu możemy oferować wysokiej jakości produkty w konkurencyjnej cenie i w ten sposób wzmacniać polską gospodarkę.

Nieprzerwanie zwiększamy komfort mieszkania naszych klientów, podnosząc jakość i funkcjonalność naszych produktów tak, aby życie w domu było zawsze pełne naturalnego światła, zdrowe i komfortowe, po prostu wyjątkowe.

Współpraca z Państwem to ogromny przywilej.

