



25 zł (w tym 8% VAT) ISSN 2451-4470 kwartalnik nr 12 2021

ZAWODOWCY

KSZTAŁCENIE ZAWODOWE ■ RYNEK PRACY ■ KARIERA



Fakro: 30 lat rozwoju firmy i kadr dla budownictwa
Rozmowa z Pawłem Kołbonem

Mechatronik wspiera edukację dla Przemysłu 4.0
Rozmowa z Arturem Grochowskim

Edukacja z praktyką: Kaufland Polska, Volkswagen Poznań

Konkurs umiejętności zawodowych
Systemy Suchej Zabudowy Radom 2021

Wnioski i rekomendacje ekspertów:

Czy karierę zawodową można zaplanować?

Jak kształcić pokolenie młodych innowatorów?

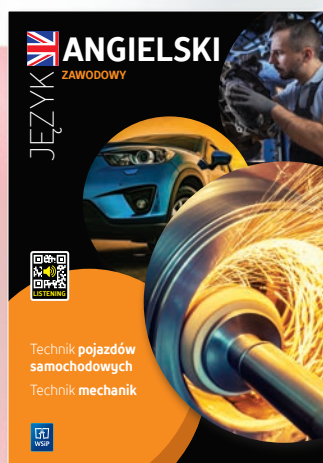
Edukacja dla gospodarki, gospodarka dla edukacji



9 772451 447000

JĘZYK OBCY ZAWODOWY

Zeszyty zmienione wspólnie z nauczycielami



- ✓ Ponad 350 zadań w kilkunastu działach tematycznych
- ✓ Słowniki, zadania i ćwiczenia leksykalne dostosowane do zawodów
- ✓ Słownictwo związane z rynkiem pracy i rozmową kwalifikacyjną
- ✓ Atrakcyjne infografiki, zdjęcia, tabele i wzory dokumentów
- ✓ Słownik angielsko-polski z transkrypcją fonetyczną
- ✓ Nagrania tekstów i dialogów dostępne za pomocą kodów QR



WYDAWNICTWA
SZKOLNE
i PEDAGOGICZNE

wsip.pl
sklep.wsip.pl
infolinia: 801 220 555

Więcej informacji o zeszytach
ćwiczeń językowych na stronie
wsip.pl/jezyk-obcy-zawodowy



Fot. Fakro

Fakro: 30 lat rozwoju firmy i kadr dla budownictwa

Rozmowa z **Pawłem Kołbonem**, kierownikiem Centrum Szkoleń
i Współpracy z Wykonawcami w firmie Fakro

Rok 2021 jest dla firmy Fakro, wicelidera w produkcji okien dachowych na świecie, rokiem jubileuszowym. Przedsiębiorstwo od 30 lat produkuje stolarkę otworową, tworząc unikatowe rozwiązania. Jak można podsumować najważniejsze inwestycje w firmie w tym zakresie? Jak ocenia pan perspektywy tej branży, w tym w kontekście przyszłości budownictwa po pandemii COVID-19?

Jedną z wartości Fakro jest rozwój. Skupiamy się nie tylko na innowacyjnych rozwiązaniach, ale także inwestujemy w powierzchnie produkcyjne, park maszynowy i pracowników. Strategia nastawiona na ciągły rozwój sprawiła, że jesteśmy jedyną firmą na świecie oferującą stolarkę otworową do całego domu. Pandemia COVID-19 pokazała, że ludzie pragną więcej przestrzeni do życia. Widać to po wzroście zainteresowania domami całorocznymi lub chociażby letniskowymi. Dlatego mamy pewność, że branża budowlana dalej będzie się rozwijać.

Polska od kilku lat jest liderem pod względem wartości eksportu stolarki otworowej w Europie. Nawiązując do przygotowanej przez Komisję Europejską Fali Renowacji w ramach Europejskiego Zielonego Ładu, przewiduje się, że roczna sprzedaż okien w Europie może osiągnąć nawet 200 mln sztuk, czyli ponad dwukrotnie więcej niż obecnie. Czy polskie przedsiębiorstwa będą w stanie sprostać temu wyzwaniu?

Nowe wytyczne i zmiana świadomości społeczeństwa sprawiają, że wzrasta zainteresowanie bardziej energooszczędnymi produktami, co zmniejszy emisję gazów cieplarnianych do atmosfery. Dlatego inwestycje w zwiększenie mocy produkcyjnych postępują tak, aby być gotowym na zwiększone zapotrzebowanie na tego rodzaju wyroby. Sam proces też jest rozciągnięty w czasie, dlatego firmy elastycznie mogą wdrażać odpowiednie rozwiązania. Polskie przedsiębiorstwa nieraz udowodniły, że doskonale radzą sobie z nowymi wyzwaniami.

Paweł Kołbon

Pracę w firmie Fakro rozpoczął w 1997 r. jako przedstawiciel handlowy, a następnie pełnił funkcję koordynatora ds. współpracy z architektami. Od kilkunastu lat kieruje Centrum Szkoleń i Współpracy z Wykonawcami. Od 2007 r. jest członkiem Komitetu Głównego Olimpiady Wiedzy i Umiejętności Budowlanych. Celem działań w tym obszarze jest m.in. rozwijanie wśród młodzieży zainteresowania budownictwem, pogłębianie wiedzy i umiejętności budowlanych, kształtowanie nawyku doskonalenia zawodowego u uczniów i absolwentów szkół budowlanych oraz zapoznanie nauczycieli i młodzieży z najnowszymi rozwiązaniami konstrukcyjnymi i technologicznymi w dziedzinie budownictwa.

Był inicjatorem usystematyzowanej współpracy firmy Fakro ze szkołami średnimi i uczelniami. Organizuje dla dyrektorów szkół budowlanych ogólnopolskie konferencje, których celem jest wymiana doświadczeń, wypracowywanie wspólnych inicjatyw i rozwiązań na rzecz zawodowej edukacji budowlanej oraz stworzenie płaszczyzny współpracy między przemysłem a edukacją.

Od 2014 r. zasiada w Radzie Polskiej Izby Budownictwa. W 2016 r. został odznaczony Medalem Komisji Edukacji Narodowej.

Wyzwaniem jest jednak nadal niedobór specjalistów. Jak ocenia pan rolę szkolnictwa branżowego w przygotowaniu kadr dla branży budowlanej?

Rola szkolnictwa branżowego jest nieoceniona w pozyskiwaniu nowych fachowców. Od wielu lat współpracujemy ze szkołami, aby wesprzeć przygotowanie młodych ludzi do wejścia na rynek pracy – do bycia atrakcyjnymi kandydatami dla firm wykonawczych w sektorze budowlanym. Cel ten można osiągnąć dzięki praktycznej nauce zawodu i odpowiedniemu przygotowaniu teoretycznemu, które uwzględniają współczesne trendy i wymagania pracodawców. Dlatego ważne jest, aby ta współpraca cały czas się rozwijała. Kluczowa jest fachowa wiedza nauczycieli – instruktorów praktycznej nauki zawodu w zakresie nowych technologii w budownictwie, które cały czas pojawiają się na rynku. Nie można też zapominać o nauczycielach teoretycznych przedmiotów zawodowych. Dzięki połączeniu

wiedzy z umiejętnościami mamy dużą szansę na osiągnięcie sukcesu, czyli wykształcenie fachowców, o których pracodawcy będą zabiegać.

W kontekście tych wyzwań i planów należy zaznaczyć, że od roku szkolnego 2021/2022 jest możliwa nauka zawodu technik dekarstwa. Dlaczego warto się kształcić w tym zawodzie?

Dekarze zawsze będą potrzebni, a dziś są wręcz pożądanymi. Ta profesja wymaga zarówno niezbędnej wiedzy praktycznej, jak i teoretycznej. Osoba podejmująca kształcenie w zawodzie dekarza powinna sprostać wymogom nowoczesnych technologii. Praca dekarza wymaga ciągłego samodoskonalenia. Ważne jest, aby przyszły dekarz już na poziomie kształcenia w szkole średniej mógł nabyć odpowiednią wiedzę, która pomoże mu wykonywać ten prestiżowy zawód. Uważam, iż uruchomienie kształcenia dekarstwa na poziomie technikum jest bardzo dobrą inicjatywą, gdyż pozwoli uczniom na zdobycie jeszcze gruntowniejszej, specjalistycznej wiedzy praktycznej, co zaowocuje lepszym przygotowaniem do zawodu.

W poprzednich numerach czasopisma „My Zawodowcy” zostało udokumentowane zaangażowanie firmy Fakro w realizację wielu przedsięwzięć przyczyniających się do zwiększenia efektywności kształcenia zawodowego i promocji tego sektora edukacji. Przedstawiliśmy działania skierowane zarówno do uczniów, na przykład wspierające kształcenie w zawodach dekarz i monter stolarki budowlanej, jak i nauczycieli – zwróciliśmy uwagę m.in. na wnioski sformułowane podczas organizowanych przez firmę od kilku lat konferencji z udziałem dyrektorów szkół z Sekcji Szkół Budowlanych Polskiej Izby Budownictwa, nauczycieli akademickich oraz członków Komitetu Głównego Olimpiady Wiedzy i Umiejętności Budowlanych, a także na rolę docenianą przez nauczycieli Fundacji Pomyśl o Przyszłości w budowaniu kapitału społecznego. Państwa profesjonalizm i wysokie standardy działania w dziedzinie kształcenia zawodowego zostały docenione przez kapitułę konkursu Inspirator Kariery 2020. Jakie znaczenie ma dla państwa ta nagroda?

Cieszymy się, że propagowane od lat wartości Fakro, takie jak odpowiedzialność czy rozwój, zostały zauważone i docenione przez ekspertów tworzących kapitułę konkursu. Współpraca Fakro na rzecz rozwoju zawodowego przyszłych i obecnych pracowników znajduje namacalny wymiar społeczny w najważniejszej dla naszej firmy wartości, jaką jest odpowiedzialność. Tym działaniem wcielamy także w życie kolejną z naszych wartości – rozwój, realizowany na drodze kształcenia zawodowego, kursów językowych, szkoleń podnoszących kwalifikacje, dofinansowań do studiów. Otrzymana nagroda pokazuje, że droga, jaką obraliśmy, współpracując ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe, jest bardzo dobra i na pewno zdopinguje nas do dalszego, ciągłego wspierania tego sektora edukacji.

Ilu uczniów miało możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego w firmie Fakro dzięki projektowi klas patronackich? Jakie przykładowe zadania realizują w trakcie praktyki zawodowej?

Bardzo duży nacisk kładziemy na możliwość wspierania młodzieży. Do tej pory sprawowaliśmy patronat nad klasami dekarzami w Zespole Szkół Budowlanych w Poznaniu, Zespole Szkół Zawodowych w Białymstoku, Zespole Szkół Zawodowych w Bobowej oraz Zespole Szkół Inżynierii Środowiska i Usług w Elblągu. Jesteśmy również patronem klasy w zawodzie technik automatyk w Zespole Szkół Elektryczno-Mechanicznych w Nowym Sączu. W sumie około 70 absolwentów klas dekarzów zasiliło branżę. Uczniowie ci byli wspierani poprzez profesjonalne szkolenia i materiały dydaktyczne, dzięki czemu cały czas podnosili swoje kwalifikacje zawodowe. Mieli również możliwość uczestniczenia w wizytach zawodoznawczych w głównej siedzibie firmy Fakro w Nowym Sączu i zapoznania się z działalnością przedsiębiorstwa. W trakcie wizyt uczniowie zwiedzali zakład i spotykali się z ekspertami w danej dziedzinie. Ponadto w profesjonalnie wyposażonej sali do szkolenia praktycznego mogli ćwiczyć montaż naszych produktów z różnymi rodzajami kołnierzy uszczelniających. Zdobyli także podstawową wiedzę z zakresu ekonomii, zapoznając się z działalnością Fundacji Pomyśl o Przyszłości.

W związku z pandemią COVID-19 sytuacja w szkolnictwie zawodowym jest trudniejsza niż w pozostałych sektorach edukacji. Na przykład zmiany zasad dotyczących

praktycznej nauki zawodu były trudne zarówno dla uczniów, jak i pracodawców.

Pandemia to trudny czas dla nas wszystkich, szczególnie dla uczniów, którzy większość roku szkolnego spędzili przed komputerami. Nie utraciliśmy jednak kontaktu ze szkołami, z którymi współpracujemy. Przygotowaliśmy cykl szkoleń online dotyczących podstawowych informacji o oknach dachowych oraz – na podstawie filmu montażowego – omawialiśmy ciepły montaż okna. W naszych szkoleniach wzięło udział 612 uczniów z kilkudziesięciu szkół z całej Polski. Mamy nadzieję, że w roku szkolnym 2021/2022 będziemy mogli spotykać się z nimi już w szkołach i powrócić do tradycyjnych szkoleń skierowanych zarówno do uczniów, jak i nauczycieli.

Fakro wspiera wiele inicjatyw mających na celu doskonalenie umiejętności i promocję zawodów z branży budowlanej. Są to na przykład ogólnopolska kampania Dobry Montaż, w trakcie której promowany jest zawód monter stolarki budowlanej, Mistrzostwa Polski Młodych Dekarzy, Światowe Mistrzostwa Młodych Dekarzy czy zorganizowana po raz pierwszy w 2020 r. Zimowa Olimpiada Dekarska. Jak ocenia pan efekty tych inicjatyw?

Wszystkie inicjatywy, które podejmujemy na rzecz promowania zawodów dekarz i monter stolarki budowlanej, są skierowane zarówno do przyszłych adeptów sztuki budowlanej, jak i specjalistów. Działania te przyczyniają się nie tylko do promowania naszej firmy, lecz przede wszystkim służą edukacji fachowców i inwestorów w montażu stolarki budowlanej. Pozwalają na nawiązanie odpowiednich relacji z branżą budowlaną i wymianę doświadczeń, a także stanowią element integrujący branżę.

Przedsiębiorstwo od wielu lat współpracuje również z uczelniami, m.in. umożliwiając studentom odbycie praktyk i staży. Interesującą propozycją jest też program „Ambasador marki Fakro – student”. Jakie są cele tego programu i jakie kryteria trzeba spełnić, aby otrzymać ten tytuł?

Program „Ambasador marki Fakro” rozpoczęliśmy w 2017 r. Jest formą współpracy Fakro ze środowiskami uniwersyteckimi. Studenci będący ambasadorami współpracują z nami w zakresie budowania wizerunku firmy jako atrakcyjnego

pracodawcy na wybranych uczelniach w Polsce. Mówiąc o Fakro, musimy wspomnieć o wartościach, którymi się kierujemy – są to rozwój, odpowiedzialność, innowacyjność i wiarygodność. To nasz fundament. Chcemy się rozwijać i być lepszym pracodawcą dla młodych osób rozpoczynających swoją ścieżkę kariery, dlatego tak ważne dla nas jest dopasowanie działań do oczekiwań studentów.

Główne cele programu „Ambasador marki Fakro – student” to promocja firmy jako atrakcyjnego, polskiego pracodawcy o globalnym zasięgu, budowanie wizerunku pożądanego pracodawcy poprzez system rekomendacji wśród studentów, wzmocnienie wizerunku Fakro na poszczególnych uczelniach, a także wsparcie Działu Zarządzania Kadrami w rekrutacji pracowników oraz sprawna współpraca z biurami karier na wybranych uczelniach. Działania w ramach programu umożliwiają pozyskanie studentów na staże i praktyki, precyzyjne dotarcie

Od wielu lat wspieramy przygotowanie młodych ludzi do wejścia na rynek pracy – do bycia atrakcyjnymi kandydatami dla firm wykonawczych w sektorze budowlanym.

do potencjalnych pracowników, kształtowanie ich postaw już na etapie edukacji oraz poznanie kandydata i jego motywacji. Program ten ma również na celu zwiększenie rozpoznawalności marki Fakro oraz promocję zatrudnienia w lokalnej firmie, a w efekcie regionu Nowego Sącza. W ten sposób staramy się zachęcać osoby wyjeżdżające na studia do powrotu w rodzinne strony. Do udziału w programie zapraszamy studentów co najmniej II roku wybranych uczelni, którzy w danym roku odbywali u nas praktyki lub staże, aktywnych w środowisku akademickim oraz w mediach społecznościowych. Zależy nam na osobach zmotywowanych i chętnych do podejmowania nowych wyzwań.

Oferta Fakro jest skierowana również do specjalistów. Innowacyjną propozycją jest projekt platformy e-learningowej – Akademia Fakro. Jakie są główne cele tego przedsięwzięcia?

Firma Fakro jako jedna z pierwszych w branży budowlanej rozszerzyła działania szkoleniowe, wdrażając projekt platformy e-learningowej – funkcjonującej pod nazwą Akademia Fakro. To nowoczesne narzędzie wymiany informacji, poprzez które chcemy dzielić się wiedzą z naszymi partnerami. Na platformie e-learningowej udostępniamy zasoby przydatne dystrybutorom oferującym produkty Fakro. Przedstawiamy zalety naszych produktów oraz przekazujemy informacje pomocne w obsłudze klienta. Na platformie połączyliśmy teorię z praktyką oraz merytorykę z psychologią. Unikatowa wiedza, odpowiednia postawa i profesjonalne zachowanie zdecydowanie ułatwią pracę naszym partnerom biznesowym podczas rozmów z klientami. Podpowiadamy, jak efektywnie komunikować się z konsumentem, aby miał poczucie najwyższego poziomu obsługi, bo zadowolenie buduje lojalność. Platforma e-learningowa

Akademia Fakro jest kolejnym krokiem we wdrażaniu kompleksowego systemu szkoleń prowadzonych przez firmę.

to m.in. oszczędność czasu – możemy szybko dotrzeć do klientów, tj. dystrybutorów, dekarzy, architektów, a także do pracowników, z wiedzą, jaką chcemy przekazać. Daje także możliwość zarówno prowadzenia szkolenia dla bardzo dużej grupy osób, jak i indywidualnego nauczania, dostosowanego do tempa poszczególnych osób. Uczestnik może rozłożyć naukę w czasie, aby nie kolidowała z innymi obowiązkami i zajęciami. Kolejną korzyścią jest łatwy i jednolity nadzór nad postępami nauczania i możliwość sprawdzania zdobytej wiedzy. E-learning uwzględnia wiele różnorodnych, nowoczesnych i atrakcyjnych form prezentacji, na przykład techniki multimedialne, awatary, sztuczną inteligencję, przez co prezentowane treści potrafią zaciekać słuchacza. Akademia Fakro wykorzystuje nową formę działań szkoleniowych, jakimi są kursy na płaszczyźnie wirtualnej. Realizacja tego projektu jest kolejnym krokiem we wdrażaniu kompleksowego systemu szkoleń prowadzonych przez firmę Fakro.

Fakro jest pierwszą w Polsce firmą szkolącą swoich partnerów według wytycznych przygotowanych przez Międzynarodową

Federację Dekarzy IFD. W jaki sposób można uzyskać Certyfikat Szkoleniowy IFD, czyli paszport dekarcki?

Certyfikat otrzymuje dekarz po szkoleniu, które organizuje producent będący partnerem lub członkiem IFD. Oczywiście szkolenia muszą być zgodne z wyznaczonymi przez federację standardami. Organem zatwierdzającym ich jakość jest organizacja krajowa – w Polsce jest to Polskie Stowarzyszenie Dekarzy, z którym od wielu lat współpracujemy. W ofercie mamy kursy teoretyczne i praktyczne z ćwiczeniami montażu. Najwyżej punktowane są szkolenia specjalistyczne, systemowe z udziałem innych firm branżowych, również członków IFD.

Jedyną organizacją uprawnioną do wydawania paszportów dekarckich jest IFD. Jako renomowana organizacja, ciesząca się ogromnym autorytetem, gwarantuje prestiż tego dokumentu. IFD przyznaje również punkty w zależności od rodzaju szkolenia, natomiast jego organizator po weryfikacji przekazuje dokumenty dekarzom. Paszport może otrzymać każdy czynny zawodowo dekarz, który bierze udział w kursach certyfikowanych przez IFD. Nie jest wymagana przynależność dekarza do jakiegokolwiek związku, natomiast, co trzeba podkreślić, firma prowadząca szkolenie musi być członkiem IFD.

Kapituła konkursu Inspirator Kariery zwróciła uwagę również na takie aspekty, jak stały wzrost zatrudnienia czy rekrutację absolwentów szkół, z którymi przedsiębiorstwo współpracuje. Przez dwa lata liczba pracowników zwiększyła się z 3300 do ponad 4000 osób. Warto podkreślić, że Fakro jest laureatem wielu nagród i wyróżnień także w konkursach dla pracodawców, na przykład Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej, Pracodawca Jutra, Firma Rodzinna, Odpowiedzialny i Przyjazny Pracodawca. Ponadto Ryszard Florek, prezes i współwłaściciel firmy Fakro, otrzymał Nagrodę Specjalną przyznaną przez Kapitułę Małopolskiej Nagrody Rynku Pracy 2020. Jakie znaczenie mają dla państwa z kolei takie wyróżnienia? Proszę podsumować, dlaczego warto zdobywać umiejętności i pracować w firmie Fakro.

Wspomniane nagrody stanowią idealne zwieńczenie starań o wizerunek dobrego, świadomego pracodawcy, który jest szanowany i ceniony przez pracowników. Odpowiadając na to pytanie,



Fot. Fakro

Jesteśmy przekonani, że będziemy mogli bez przeszkód zrealizować zaplanowane przedsięwzięcia edukacyjne i dotrzeć do jeszcze większej grupy uczniów, studentów, nauczycieli i wykładowców, przekazując im wiedzę na temat nowoczesnych technologii w budownictwie.

ponownie możemy odwołać się do jednej z wartości firmy Fakro. Nasza strategia nastawiona jest na ciągły rozwój. Wysokie kwalifikacje i zaangażowanie pracowników stanowią siłę firmy. W Fakro dużą wagę

przywiązujemy do szkoleń, ponieważ mamy świadomość, że efektywne wykonywanie pracy jest możliwe, jeśli pracownik ma niezbędną wiedzę i umiejętności. Organizujemy kursy zawodowe, językowe, oferujemy możliwość przekwalifikowania czy zmiany stanowiska pracy. Jesteśmy znani i obecni na wydarzeniach branżowych nie tylko jako uczestnicy, ale także eksperci, którzy chętnie dzielą się wiedzą. Rozwój firmy to rozwój naszych pracowników – m.in. dzięki temu udało się nam zbudować silną pozycję wśród światowych liderów branży budowlanej. Fakro daje wiele możliwości rozwoju. Staramy się stworzyć pracownikom przyjazne i nastawione na osiąganie sukcesów środowisko pracy, ponieważ wiemy, że przyszłość firmy zależy od profesjonalnych, dobrze przygotowanych i silnie zmotywowanych ludzi.

Jakie przedsięwzięcia edukacyjne planują państwo zrealizować w najbliższym czasie?

Będziemy kontynuować działania mające na celu propagowanie wśród nauczycieli i uczniów wiedzy o nowoczesnych rozwiązaniach i technologiach stosowanych w oknach dachowych. Chcemy to osiągnąć m.in. poprzez prowadzenie cyklicznych szkoleń w szkołach i w firmie, obejmowanie patronatem klas dekarских, uczestnictwo w Akademii Budowlanej, Turnieju Budowlanym Złota Kielnia, konkursach budowlanych, na przykład „Buduj z pasją”, Olimpiadzie Wiedzy i Umiejętności Budowlanych, a także organizując szkolenia i staże dla nauczycieli. Ponadto po raz kolejny planujemy zorganizować konferencję dla dyrektorów szkół budowlanych. Nie zapomnimy również o wykładowcach i studentach kierunków technicznych prowadzonych na wydziałach budownictwa i architektury. Mamy dla nich kilka propozycji – są to m.in. cykliczne szkolenia dla studentów na uczelniach oraz w firmie, na przykład projektowanie BIM, uczestnictwo w konferencjach naukowych i projektach kół naukowych oraz konkursy dla studentów na projekty z naszymi produktami.

Jesteśmy przekonani, że będziemy mogli bez przeszkód zrealizować zaplanowane przedsięwzięcia edukacyjne i dotrzeć do jeszcze większej grupy uczniów, studentów, nauczycieli i wykładowców, przekazując im wiedzę na temat nowoczesnych technologii w budownictwie, a co za tym idzie, zwiększając efektywność kształcenia zawodowego.

Rozmawiała Anna Świdurska



Fot. archiwum prywatne Artura Grochowskiego

Mechatronik wspiera edukację dla Przemysłu 4.0

Rozmowa z **Arturem Grochowskim**, właścicielem
firmy Mechatronik

Firma Mechatronik od początku istnienia, czyli od 2004 r., realizuje projekty mające duże znaczenie dla rozwoju edukacji. W marcu 2020 r., w artykule opublikowanym w czasopiśmie „My Zawodowcy”, przedstawił pan studia przypadków pokazujące, jak w różnych częściach naszego kraju szkoły osiągają sukces dzięki dostosowywaniu kształcenia zawodowego do wymagań przemysłu, a w efekcie wiele rekomendacji istotnych dla rozwoju edukacji mechatronicznej. Jak podsumowałby pan zmiany, które zaszły od tego czasu w przemyśle i edukacji zawodowej?

W poprzednim artykule mówiłem o zmianach w edukacji, które muszą zostać wprowadzone w związku z rozwojem Przemysłu 4.0. Przyczyną tych transformacji są takie zjawiska, jak wymiana informacji i przechowywanie ich w chmurze, wszechobecna sieć wi-fi, telefonia 5G, internet rzeczy, automatyzacja produkcji, rozproszenie produkcji oraz powstawanie inteligentnych fabryk. Kilkanaście miesięcy temu wydawało się, że czeka nas wiele lat przekształceń w przemyśle i związanych z tym zmian w edukacji zawodowej. Szkoły zawodowe miały przystosować ofertę dydaktyczną do oczekiwań współczesnego przemysłu. Tymczasem nieoczekiwanie przyszła pandemia. To oczywiście nieszczęście, wielka strata dla populacji świata, zapaść w przemyśle, bankrutujące firmy w wielu branżach. Zwróćmy jednak uwagę, jak szybko, wręcz rewolucyjnie, wiele zadań zostało przestawionych na realizację zdalną. Opustoszały biurowce i sklepy, przyspieszyła informatyzacja usług w urzędach. Bez konieczności lockdownu jeszcze przez wiele lat podważano by ideę pracy zdalnej, zasłaniając się brakiem przepisów czy właściwych narzędzi. Pandemia, mimo tragicznych skutków, stała się także katalizatorem przejścia do pracy hybrydowej i zdalnej oraz rozwoju szeroko rozumianej branży e-commerce. Z pewnością po pandemii część wymuszonych izolacją zmian zostanie zarzuconych, jednak inne zostaną. Musimy się przyzwyczaić do pracy hybrydowej. Spotkania biznesowe czy niektóre szkolenia przeniosły się do sieci. Mamy już właściwy sprzęt, a dodatkowo są to oszczędności czasowe

Artur Grochowski

W 1999 r. ukończył studia na Wydziale Mechatroniki Politechniki Warszawskiej. Jako student IV i V roku współpracował z Przemysłowym Instytutem Elektroniki. W tym samym czasie przystąpił do Polskiego Stowarzyszenia Upowszechniania Komputerowych Systemów Inżynierskich ProCAX. Po ukończeniu studiów podjął pracę w firmie CRW Telesystem Mesko w Warszawie, gdzie był odpowiedzialny m.in. za rozwój pracowni obróbki skrawaniem CNC.

Od 2004 r. prowadzi własną firmę Mechatronik. Związał się też zawodowo z Zespołem Szkół Technicznych nr 1 w Warszawie, gdzie był nauczycielem przedmiotów zawodowych oraz kierownikiem kształcenia praktycznego.

W latach 2006-2015 pracował w firmie Festo na stanowiskach eksperta, trenera i doradcy technicznego w zakresie CNC.

Pełni funkcje doradcze dla wielu podmiotów, na przykład Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Centralnej Komisji Egzaminacyjnej i Sieci Badawczej Łukasiewicz – Instytutu Technologii Eksploatacji. Brał udział w konferencjach dla dyrektorów szkół i nauczycieli jako prelegent w zakresie mechatroniki, robotyki i automatyzacji produkcji. W ostatnim czasie wspierany przez Instytut Badań Edukacyjnych przygotował jedno z pierwszych opisów kwalifikacji zgłoszonych do ZSK z obszaru obrabiarek CNC.

Od kilku lat jest ekspertem Pracodawców RP ds. szkolnictwa zawodowego.

Jest autorem i współautorem wielu innowacyjnych projektów, modeli i innych prac znaczących dla rozwoju edukacji mechatronicznej.

i finansowe. Wprawdzie nikt raczej nie będzie preferował targów w internecie, a konferencje naukowe wymagają spotkań i długich dyskusji, ale wiele konferencji międzynarodowych prowadzonych w ramach korporacji pozostanie już w formie zdalnej.

Pandemia to również czas wielkiego testu dla szkół, m.in. zawodowych. Pojawiła się konieczność wprowadzenia bądź rozwoju systemów nauczania zdalnego. Każdy uczeń posiada już e-mail i konto w chmurze. Całkowicie zmienił się system komunikacji między szkołą a uczniami i rodzicami. Te wymuszone transformacje przyspieszyły wprowadzenie czwartej rewolucji przemysłowej w zakresie informatyzacji i komunikacji.



W czasie pandemii zmieniły się także kontakty społeczne. Jeszcze niedawno w domu wystarczał jeden czy dwa komputery. Dzisiaj w każdym powinno być ich tyle, ile jest dzieci czy młodzieży w wieku szkolnym, nie zapominając o urządzeniach dla rodziców, jeśli wykonują pracę zdalną. Do niedawna mówiono, że uczniowie szkół podstawowych powinni spędzać przed monitorem do 1,5 godziny dziennie. Nagle musieli włączać komputery zaraz po przebudzeniu i uczestniczyć w zajęciach 5-8 godzin, a później jeszcze odrabiać na nich lekcje. Aspekt społeczno-wychowawczy tego zjawiska pozostawiam specjalistom z tego zakresu. Jako mechatronik zauważam zwielokrotnienie liczby sprzętu komputerowego w domach, większe zapotrzebowanie na dodatkowe akcesoria, specjalistyczne oprogramowanie i przepustowość sieci Ethernet.

Pandemia wymusiła na szkołach przygotowanie ogromnej ilości materiałów do e-learningu. Nie możemy tego zaprzepaścić.

Pandemia przyspieszyła też zastępowanie tradycyjnego obrotu pieniądza przez bankowość elektroniczną. Zwiększyła się liczba transakcji realizowanych za pomocą kart płatniczych. W sklepach pojawiły się również dodatkowe kasy samoobsługowe. W sklepie ze sprzętem sportowym Decathlon zainstalowano nawet kasy zliczające zakupy na podstawie czujników RFID, a nie kodu kreskowego. Wprawdzie trzeba jeszcze wybrane towary pojedynczo przełożyć z koszyka do koszyka kasy, ale nie trzeba już szukać metek z oznaczeniem i od tego jest już tylko krok, aby wózkiem przejechać przez bramki kasy, a za automatycznie zliczone zakupy zapłacimy kartą lub telefonem przy bramce wyjściowej. Oznacza to mniejsze zapotrzebowanie na kasjerów, ale jednocześnie konieczność zatrudnienia mechatroników, automatyków czy informatyków, którzy zapanują nad tym rozwiązaniem.

Przed jakimi wyzwaniem w związku z tym stoją dziś przemysł i edukacja?

Wszystkie wyzwania, jakie przed przemysłem i edukacją zawodową postawiła czwarta rewolucja przemysłowa, pozostają aktualne. Pandemia

wymusiła jedynie przyspieszenie rozwoju komunikacji zdalnej, potrzebę przechowywania danych na serwerach dostępnych z dowolnego miejsca, pracy i nauki na odległość. Obecny klasowo-lekcyjny system edukacyjny mamy od XIX wieku. Jeszcze przed pandemią mówiono o nieuchronności zmian i wprowadzeniu kształcenia hybrydowego. Konieczność pracy zdalnej zmusiła nas do przeprowadzenia eksperymentu kształcenia hybrydowego w skali całego kraju. Jestem zdania, że zawodu nie można się uczyć tylko zdalnie, ponieważ konieczne jest obcowanie z maszynami i urządzeniami, ale część samokształcenia można przeprowadzić na odległość.

Pandemia wymusiła na szkołach przygotowanie ogromnej ilości materiałów do e-learningu. Nie możemy tego zaprzepaścić. Po rocznym przymusowym eksperymencie przetestowanym na całej populacji uczniów należy wyciągnąć wnioski, wprowadzić konieczne poprawki i część zajęć poprowadzić zdalnie lub równolegle umożliwić samokształcenie na podstawie opracowanych materiałów. Dzięki temu nauczyciel będzie mógł pracować z uczniem zdolnym, szukającym dodatkowej wiedzy, a jednocześnie realizować podstawę programową. Jak pisałem w poprzednim artykule, kształcenia zawodowego nie możemy mierzyć jedną miarą. Metoda mistrz-czeladnik, dobra dla zawodów robotniczych, nie do końca sprawdza się w kształceniu na poziomie technika. Na przykład w zawodach branży elektroniczno-mechatronicznej (ELM), gdzie technicy muszą samodzielnie rozwiązywać zadania zmienne w czasie, a rozwój sprzętu i technologii wymusza konieczność ustawicznego samokształcenia, musimy wprowadzić zmiany w metodach kształcenia. Nie można też mierzyć jedną miarą całego kraju w zakresie kształcenia dualnego. Są szkoły w pobliżu dużych ośrodków przemysłowych lub fabryk, kształcące pod ich potrzeby. W takim wypadku nauka dualna sprawdza się znakomicie. Jednak w miejscu, gdzie przemysłu brakuje, a młodzi ludzie po skończeniu szkoły migrują za pracą, bardziej efektywne będzie kształcenie modułowe czy hybrydowe z przygotowaniem ucznia do szybkiego samokształcenia i dostosowania do potrzeb rynku pracy. Uważam więc, że w edukacji zawodowej trzeba zostawić dobór środków i metod dyrektorom szkół i w większej mierze polegać na ich kooperacji z lokalnym biznesem.

Mówiąc o zawodach związanych z branżą elektroniczno-mechatroniczną, warto przypomnieć, że oferta technikum

obejmuje kształcenie w zawodach technik automatyk, technik elektronik, technik mechatronik oraz – od roku szkolnego 2021/2022 – w zawodzie technik robotyk. Jakie kompetencje są i będą najważniejsze dla pracodawców poszukujących specjalistów z tej branży?

Po pierwsze, trzeba zwrócić uwagę na umiejętność samodzielnego uczenia się i innowacyjność, czyli ucznia powinny cechować: krytyczne myślenie, zdolność do rozwiązywania problemów, komunikowania się i współpracy oraz kreatywność. Po drugie, istotna jest umiejętność posługiwania się technologiami: wyszukiwanie informacji, korzystanie z mediów, technologie informacyjne i komunikacyjne, kompetencje cyfrowe. Po trzecie, należy wykształcić u uczniów umiejętności zawodowe i życiowe: elastyczność i zdolność adaptacji, inicjatywę i umiejętność wybierania własnego kierunku rozwoju, zdolność do wchodzenia w interakcje społeczne i międzykulturowe, wydajność i odpowiedzialność.

Zgłosił pan do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji dwie kwalifikacje. Jak pan ocenia możliwości wykorzystania ich w edukacji?

Warto wyjaśnić, że kwalifikacje rynkowe to potwierdzone w procesie walidacji umiejętności zdobyte przez osobę podchodzącą do egzaminu. Wiele firm, do których zgłaszaliśmy się z prośbą o udział w opisanu kolejnych kwalifikacji, postrzegają je jako konkurencję dla ofert ich autoryzowanych centrów szkoleniowych. W rzeczywistości jest to tylko i aż standaryzacja egzaminu potwierdzającego zdobyte kwalifikacje. Właśnie z powodu braku zrozumienia roli kwalifikacji do dziś nie zgłosiliśmy kwalifikacji z programowania robotów przemysłowych. Gotowy materiał leży na naszych dyskach już drugi rok. Uważam, że właściwe podejście przemysłu do tego tematu spowodowałoby szybszy rozwój ZRK, bez jakiegokolwiek straty dla działów szkoleń czy firm szkoleniowych.

Celem ZSK jest wprowadzenie spójnych rozwiązań dotyczących kwalifikacji nadawanych poza systemem oświaty i szkolnictwa wyższego. Kwalifikacje rynkowe są rozwiązaniem dla pracodawców poszukujących właściwych pracowników oraz dla potencjalnych pracowników pragnących potwierdzić zbiór niezbędnych do wykonywania zawodu umiejętności zdobytych formalnie, nieformalnie i pozaformalnie.

Potwierdzam, że zgłosiliśmy dwie kwalifikacje związane z CNC. Pierwszą jest programowanie obrabiarek skrawających sterowanych numerycznie, a drugą – ich użytkowanie. Już po ich zgłoszeniu zauważyliśmy, że można je dodatkowo wykorzystać do opracowania specjalizacji lub kursów organizowanych dla uczniów przez podmiot trzeci, zakończonych egzaminem, czyli zdobyciem kwalifikacji rynkowej, będącej kwalifikacją częściową w ZRK poszerzającą portfolio ucznia, który kończąc technikum, będzie posiadał już dwie kwalifikacje pełne.

Zgłosiliśmy do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji dwie kwalifikacje związane z CNC. Pierwszą jest programowanie obrabiarek skrawających sterowanych numerycznie, a drugą – ich użytkowanie.

Ministerstwo Edukacji i Nauki od pewnego czasu również promuje zastosowanie kwalifikacji rynkowych jako specjalizacji w szkołach technicznych. Jest więc szansa, że nasze propozycje zostaną przyjęte. Kiedyś w podstawie programowej były specjalizacje, ale później z nich zrezygnowano, głównie z powodów finansowych. Realizowanie przez szkołę wpisanych w podstawę programową specjalizacji wymagało bowiem zakupu drogiego wyposażenia. Postawienie na kwalifikacje rynkowe jako specjalizacje powoduje, że tę część kształcenia można teraz zrealizować w porozumieniu z lokalnym pracodawcą lub firmą szkoleniową, także w ramach projektów finansowanych z funduszy europejskich. Takie rozwiązanie nie wymaga zmian w programie nauczania w szkole ani zakupu wyposażenia do pracowni. W dodatku, jeśli nie będzie chętnych na zdobycie i potwierdzenie wybranych umiejętności w kolejnym roku, dyrektor z radą pedagogiczną mogą wprowadzić inne specjalizacje albo zmienić wykonawcę szkoleń czy walidacji.

W związku z rozwojem Przemysłu 4.0 eksperci podkreślają, że przedsiębiorstwa przemysłowe staną się miejscami pracy

dla ludzi kreatywnych, co jest niezwykle istotne w kontekście promocji zawodów szkolnictwa branżowego i tworzenia marki szkoły kształcącej w tych zawodach. Jak wygląda rynek robotyki w Polsce? Jakie działania podejmują szkoły w zakresie wprowadzania do programów nauczania treści z obszaru robotyki?

Trwa czwarta rewolucja przemysłowa, której początki sięgają utworzonej w Niemczech w 2011 r. koncepcji Przemysłu 4.0 i wykreowanej w tym samym czasie w USA wizji internetu rzeczy (IoT). Tymczasem już trzecia rewolucja przemysłowa, ogłoszona na przełomie lat 70. i 80. XX wieku, charakteryzowała się wysokim poziomem automatyzacji. Podstawę oceny gęstości robotyzacji stanowi zaproponowany przez Międzynarodową Federację Robotyki wskaźnik liczby robotów na 10 tys. osób zatrudnionych w przemyśle. Gdy w 2015 r. pierwszy raz prezentowałem ten wskaźnik, nie przekraczał on w Polsce 30. Cztery lata później wzrósł do 46. Ten 50-procentowy wzrost to jednak tylko sygnał, że gonimy rynki europejskie i światowe. Średnio w Europie w 2019 r. było 114 robotów na 10 tys. pracowników przemysłu, w Niemczech – aż 346, Czechach – 147, a na Węgrzech – 106.

We wrześniu 2021 r. uruchomionych zostało w Polsce już ponad dziesięć klas kształcących w zawodzie technik robotyk. Uważam, że łatwiejszą drogą jest wprowadzenie tego zawodu do szkół przez kwalifikację rynkową. To rozwiązanie daje też większą elastyczność w przypadku zmian zapotrzebowania na absolwentów w wybranym zawodzie.

Od września 2021 r. polskie szkoły mogą kształcić w zawodzie technik robotyk. Zainteresowanie dyrektorów techników i CKP w Polsce robotyką obserwowałem już jednak znacznie wcześniej. Nowe roboty w edukacji zaczynały się pojawiać już w latach 2004-2006. Kupowano je przede wszystkim

w ramach projektów realizowanych za fundusze Unii Europejskiej lub otrzymane jako darowizny od zakładów przemysłowych. W kolejnych latach dość dużo robotów trafiało do szkół dzięki działaniom promocyjnym firmy Astor. Wówczas to przedsiębiorstwo miało w ofercie m.in. roboty firmy Fanuc. Firma Festo w swoich zrobotyzowanych stanowiskach proponowała natomiast roboty firmy Mitsubishi. Te ostatnie oferowane były również bezpośrednio przez producenta. W kolejnych latach, kiedy rosło zainteresowanie robotami, do placówek edukacyjnych trafiały ramiona większości światowych producentów.

Jedną z pierwszych pracowni urządziłem w 2014 r. w Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego. Było to pięć ramion robotów firmy Mitsubishi – trzy sześciooosiowe ramiona typu PUMA i dwa typu SCARA. W drugiej pracowni kolejne dwa roboty wymienionej firmy wchodziły w skład zrobotyzowanej linii produkcyjnej MPS 500 i MultiFMS. Jestem dumny, że mogłem wówczas pracować z dyrektorem placówki Januszem Moosem, który ponad dekadę temu widział potrzebę zbudowania i uruchomienia takiej pracowni w Łodzi. Pracownicy ŁCDNiKP oraz współpracownicy centrum związani jednocześnie z Politechniką Łódzką wspierali mnie m.in. w opisie kwalifikacji rynkowej z programowania robotów. W 2019 r. Zdzisław Nowakowski, dyrektor Centrum Kształcenia Praktycznego i Doskonalenia Nauczycieli w Mielcu, rozpoczął pracę w ramach tzw. eksperymentu pedagogicznego nad wprowadzeniem zawodu technik robotyki. Zespół pod przewodnictwem dyrektora, wspierany przez pracowników AGH z Krakowa i lokalnych pracodawców, opracował podstawę programową oraz program nauczania tego zawodu. Na podstawie wypracowanych materiałów i za zgodą organu prowadzącego we wrześniu 2020 r. Zespół Szkół Technicznych w Mielcu uruchomił pierwszą 32-osobową klasę o profilu technik robotyki. W tym samym czasie w Łodzi, po przeprowadzeniu badań wśród pracodawców działających w Łódzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej, uzyskano informację, że rynek czeka przede wszystkim na fachowców z dziedziny automatyki i robotyki. Z tego powodu powołano pierwsze w kraju Technikum Automatyki i Robotyki. Podobnie jak w Mielcu, w 2020 r. uczniowie rozpoczęli edukację w nowym zawodzie.

We wrześniu 2021 r. uruchomionych zostało w Polsce już ponad dziesięć klas kształcących w zawodzie technik robotyk, w tym we współpracujących z moją firmą Centrum Kształcenia Zawodowego

i Ustawicznego w Poznaniu oraz Zespole Szkół Technicznych i Ogólnokształcących w Jarosławiu. Chylę czoło przed dyrektorami, którzy wdrożyli już ten zawód w swoich szkołach. Wiem, jaki ogrom pracy wykonali. Nadal jednak uważam, że łatwiejszą drogą jest wprowadzenie tego zawodu do szkół przez kwalifikację rynkową. To drugie rozwiązanie daje też większą elastyczność w przypadku zmian zapotrzebowania na absolwentów w wybranym zawodzie.

Na stronie firmy Mechatronik zwróciłam uwagę na projekt Fabryka Robotów. Jakie są jego główne cele?

Dotyczy on współczesnej edukacji, wizji nowej szkoły. System przedmiotów i programu nauczania zastąpiono kształceniem metodą projektów oraz szkoleniami. Z założenia chcieliśmy stworzyć miejsce – „fabrykę”, w której uczniowie będą zachowywali się jak w zakładzie pracy, a nie jak w szkole. Dostają zadania do rozwiązania, czyli zdobywają wiedzę metodą projektów, oraz narzędzia w postaci krótkich kursów nowych umiejętności niezbędnych do wytworzenia produktu. W zależności od potencjału szkoły, która ten projekt realizowała, produktami były komponenty lub gotowe wyroby. Uczniowie biorący udział w projekcie zdobywali nowe umiejętności i wykorzystywali pozyskaną wiedzę do rozwiązywania zadań. Projekt był realizowany w Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego oraz w Zespole Szkół – Centrum Edukacji Zawodowej i Ustawicznej w Rawie Mazowieckiej. W ŁCDNiKP powstała pracownia montażu powierzchniowego układów elektronicznych dostosowana do produkcji shieldów, czyli układów elektronicznych współpracujących z płytką Arduino dostosowującą zestaw do sterowania robotami mobilnymi. Uczniowie zdobyli wiedzę z montażu powierzchniowego oraz obsługi urządzeń do montażu, lutowania rozplwowego czy nakładania pasty lutowniczej i kleju metodą sitodruku. W szkole w Rawie Mazowieckiej shieldy traktowane były jako układy nabyte. W obu szkołach przeprowadzono szkolenia z programowania układów sterowania robotów mobilnych opartych na zestawie Arduino w programie Scratch oraz z montażu tych robotów i wytwarzania mechanicznego pozostałych elementów. W części mechanicznej projektu zwrócono uwagę na współczesne metody wytwarzania i optymalizację produkcji. Uczniowie odbyli kursy obsługi systemu CAD, dzięki czemu nie tylko czytali lub wytwarzali dokumentację techniczną 2D, ale też

przygotowywali pliki 3D do drukarek. Opierając się na rysunkach 2D, programowali obrabiarki CNC. Na przyszłość pozostało jeszcze generowanie kodów na obrabiarki CNC za pomocą aplikacji CAM. Wprowadziliśmy już zmiany w projekcie z wykorzystaniem pakietu Fusion 360 – ciekawego systemu CAX z oferty firmy Autodesk. Czekamy tylko na kolejną szkołę, która zechce wdrożyć nasz projekt.

Projekt Fabryka Robotów dotyczy współczesnej edukacji, wizji nowej szkoły. Uczniowie uczestniczący w projekcie dostają zadania do rozwiązania, czyli zdobywają wiedzę metodą projektów, oraz narzędzia w postaci krótkich kursów nowych umiejętności niezbędnych do wytworzenia produktu.

Uczniowie biorący udział w projekcie w ŁCDNiKP mogli też uczestniczyć w grze symulacyjnej z optymalizacji produkcji. Zależało nam na tym, aby zrozumieli, jak ważne jest każde stanowisko w fabryce, że wszyscy tworzą zespół i ich praca ma wpływ na jego wynik. Niezależnie czy to stanowisko kontroli jakości, logistyki, czy bezpośrednio związane z produkcją wszyscy odpowiadają za wynik końcowy. Moduł lean manufacturing zwraca uwagę na optymalizację produkcji z punktu widzenia przeciętnego pracownika świadomie stosującego na przykład metodę 5S.

Inspiracji dostarcza również pana zaangażowanie w przygotowanie uczniów do udziału w konkursach umiejętności zawodowych, w tym w zawodach organizowanych przez WorldSkills International. Czy w najbliższym czasie planuje pan działania w tym zakresie?

Wszelkie zawody, konkursy, olimpiady są idealnymi narzędziami do sprawdzenia się uczniów. WorldSkills to najlepsza i największa na świecie multidyscyplinarna impreza promująca kształcenie zawodowe. Wystarczy obejrzeć filmy z otwarcia czy zakończenia wydarzenia, aby zobaczyć, jak ważne



Fot. archiwum prywatne Artura Grochowskiego

na świecie jest kształcenie zawodowe. Jestem dumny, że w tej rodzinie zawodników jest też reprezentacja Polski. Dobrze, że Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji metodycznie zajęła się promocją i udziałem zespołów z naszego kraju w tych zawodach. To nieustanna praca przez cały rok. W 2019 r. pracowaliśmy z FRSE nad przygotowaniem reprezentantów Polski z zakresu mechatroniki do zawodów WorldSkills w Kazaniu. W obecnej edycji w branży mechatronicznej pojawił się sponsor strategiczny. Niestety, nie uczestniczyliśmy w przygotowaniach i zawodach lokalnych, ale trzymamy kciuki za wszystkich uczestników zawodów lokalnych i reprezentantów Polski. W tym roku budżet, jaki mamy na promocję edukacji zawodowej, przeznaczaliśmy na sponsorowanie Mistrzostw Polski Programistów PLC. W zawodach tych

wzięło udział ponad 300 osób. Mieliśmy zaszczyt sponsorować to wydarzenie obok innych przedsiębiorstw, którym zależy na rozwoju polskiej edukacji, a co za tym idzie, na właściwym kształceniu potencjalnych pracowników. Wstępnie z organizatorami negocjujemy poszerzenie formuły konkursu o programowanie robotów i zrobotyzowanych gniazd produkcyjnych.

Działania, w których jest tak wiele pasji, doceniają dyrektorzy szkół oraz przedstawiciele innych podmiotów współpracujących z firmą Mechatronik. Znajduje to potwierdzenie m.in. w takich wyróżnieniach, jak tytuły Lider w Edukacji, Kreator Innowacji, Partner Przyjazny Edukacji, Multiinnowator czy statuetka Skrzydła Wyobraźni, przyznawana za szczególne osiągnięcia w działalności innowacyjnej dla edukacji. Został pan również uhonorowany statuetką Łódzkie Łabędzie jako laureat konkursu Pracodawca Kreujący i Wspierający Edukację. Ponadto oferowany przez firmę robot dydaktyczny RobTrain I został uznany za Najciekawszy Środek Dydaktyczny i Najlepszy Środek Dydaktyczny. Jakie znaczenie mają dla pana takie sukcesy?

W kwestii szczęścia i pieniędzy mój akademicki wykładowca mechatroniki dr inż. Jan Orzechowski powiedział kiedyś: „Szczęśliwy jest ten, kto zarobi tyle, by opłacić swoje marzenia i hobby, lub ten, dla którego praca to hobby”. Ja uczyniłem ze swojej pracy pasję. Oczywiście prowadząc firmę, muszę pilnować budżetu, ale nie to jest najważniejsze. Z grupą moich współpracowników i pracowników świetnie się bawimy, produkując nowe stanowiska technodydaktyczne lub dzieląc się wiedzą. Jest mi niezmiernie miło, jeśli ktoś zauważy te działania, zobaczy tę radość z dawania i dzielenia się wiedzą. Każda nagroda jest wspaniała, cieszy i zachęca do kolejnych ponadnormatywnych działań. Na przykład już nominacja do przyznawanych przez Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego i miasto Łódź Skrzydeł Wyobraźni jest najwyższym wyróżnieniem i nobilitacją, a ja mam zaszczyt być laureatem tej nagrody. Ważne jest jednak także samo przebywanie wśród ludzi, którzy jak ja robią coś więcej i zależy im na polskiej edukacji. To niesamowita motywacja do kolejnych działań.

Rozmawiała Anna Świdurska



Fot. Kaufland Polska

Zrób pierwszy krok w Kaufland Polska

Kaufland, jedna z największych sieci handlowych w Europie, od początku działalności wspiera rozwój kompetencji zawodowych młodzieży. W tym roku przedsiębiorstwo również przygotowało specjalną ofertę dla uczniów szkół kształcących w zawodach sprzedawca, cukiernik, piekarz i technik handlowiec. W ten sposób pomaga młodym ludziom w zrobieniu pierwszego, często najtrudniejszego kroku na ścieżce kariery zawodowej.

Kaufland jest międzynarodową siecią handlową, jedną z największych w Europie, obecną w Polsce od 2001 r. W całym kraju otworzyliśmy ponad 220 marketów, w których pracuje ponad 15 tys. osób, a przed nami są kolejne inwestycje.

Stawiamy na młodych

Od początku działalności stawiamy na współpracę z młodymi ludźmi. W tym roku również przygotowaliśmy specjalną ofertę dla uczniów szkół branżowych, techników i szkół policealnych.

– Chcemy, żeby młodzież miała możliwość nabycia praktycznych umiejętności w rzeczywistych warunkach pracy, dlatego zdecydowaliśmy się na współpracę ze szkołami. Nasi praktykanci będą mogli się przekonać, że stworzyliśmy przyjazne środowisko pracy, w którym jest

Kaufland Polska ma bogate doświadczenie współpracy z młodymi ludźmi. Stworzyliśmy różne ścieżki rozwoju zawodowego – zarówno dla studentów i absolwentów szkół wyższych, jak i dla uczniów szkół średnich i branżowych.

Małgorzata Ławnik, dyrektor Pionu Personalnego w Kaufland Polska



Fot. Kaufland Polska

dłaczego Kaufland jest jednym z liderów rynku detalicznego, nagrodzonym tytułem Top Employer Polska 2021.

Praktyki w marketach to doskonała okazja do sprawdzenia predyspozycji do pracy w wybranym zawodzie. To także możliwość udziału w wielu ciekawych projektach. Uczniowie będą mogli się nauczyć m.in. wpływu na wzrost sprzedaży, zdobyć wiedzę dotyczącą procesów i obsługi automatycznego wypieku pieczywa, czy poznać tajniki pracy z najnowocześniejszymi urządzeniami do zarządzania gospodarką towarową w markecie (SAP mobile).

– *Kaufland Polska ma bogate doświadczenie we współpracy z młodymi ludźmi. Stworzyliśmy różne ścieżki rozwoju zawodowego – zarówno dla studentów i absolwentów szkół wyższych, jak i dla uczniów szkół średnich i branżowych – mówi Małgorzata Ławnik, dyrektor Pionu Personalnego w Kaufland Polska. – Przyszłością naszej firmy są młodzi ludzie, którzy potrafią realizować cele, są zaangażowani, kompetentni, mają pasję. Takich praktykantów szukamy – dodaje.*

Nasi praktykanci będą mogli się przekonać, że stworzyliśmy przyjazne środowisko pracy, w którym jest możliwość rozwoju i do którego warto wrócić jako pracownik po zakończeniu edukacji.

Adam Madeja, dyrektor Departamentu Sprzedaży w Kaufland Polska

możliwość rozwoju i do którego warto wrócić jako pracownik po zakończeniu edukacji – mówi Adam Madeja, dyrektor Departamentu Sprzedaży w Kaufland Polska.

Różne ścieżki rozwoju

Program praktyk w marketach jest skierowany do uczniów szkół

kształcących sprzedawców, cukierników, piekarzy i techników handlowców. Zapraszamy do kontaktu z kierownictwem naszych placówek zarówno dyrekcje szkół, jak i uczniów.

Praktykanci trafią pod opiekę wykwalifikowanego pracownika, który nie tylko będzie wspierał ich podczas praktyk, ale pokaże też,

Zróbmy to razem

Od lat udowadniamy, że początek kariery zawodowej nie musi być trudny. Wystarczy skierować pierwsze kroki do nas – na przykład odbyć praktykę w marketach, by później znów do nas dołączyć, już jako pracownik. Najtrudniejszy jest pierwszy krok, dlatego zróbmy go razem!

Adam Matysiak

Więcej informacji o praktykach w marketach Kaufland Polska można znaleźć na stronie: www.kariera.kaufland.pl.

Zrób pierwszy krok!

DOŁĄCZ DO PROGRAMU
PRAKTYK ZAWODOWYCH
W MIĘDZYNARODOWEJ
SIECI HANDLOWEJ!



U nas nauczysz się:

- ✓ jak przebiega proces automatycznych zamówień
- ✓ jak aktywnie wpływać na wzrost sprzedaży i wybory klientów
- ✓ jak obsługiwać wagi towarowe na ladzie, umożliwiające podgląd online najważniejszych informacji o produkcie
- ✓ jak działa nocny, automatyczny wypiek pieczywa
- ✓ jak pracować z najnowocześniejszymi mobilnymi urządzeniami do zarządzania gospodarką towarową w markecie (SAP mobile)
- ✓ jak rozumieć znaczenie haseł takich jak HACCP czy GHP
- ✓ jak wyglądają procesy zakupu, przechowywania i sprzedaży jednego z 15 tysięcy artykułów oferowanych klientom naszej sieci handlowej



Odwiedź stronę www.kariera.kaufland.pl i dowiedz się więcej!

Plan praktyk realizowany będzie pod opieką wykwalifikowanego pracownika, który pokaże Ci, dlaczego Kaufland jest jednym z liderów na rynku handlu detalicznego.

Skontaktuj się z Pionem Rekrutacji i Marketingu Personalnego pod numerem **71 377 09 14** i zrób pierwszy krok do pewnej kariery!

Dotacz do





Nowe kompetencje na nowe czasy: Volkswagen Poznań odpowiada na potrzeby Przemysłu 4.0

Nowoczesne technologie stosowane w przemyśle motoryzacyjnym wymagają nowych, unikatowych kompetencji, które mają tylko wysoko wykwalifikowani pracownicy. Volkswagen Poznań, lider produkcji samochodów w Polsce, już od 16 lat umożliwia zdobycie doświadczenia zawodowego odpowiadającego najwyższym europejskim standardom, stawiając na kształcenie dualne. Dotychczas klasy patronackie utworzone przez przedsiębiorstwo ukończyło 620 uczniów, którzy kształcili się w zawodach automatyk, mechatronik, elektromechanik pojazdów samochodowych, mechanik precyzyjny oraz operator maszyn i urządzeń odlewniczych. Niemal 90 proc. z nich znalazło zatrudnienie w zakładach Volkswagen Poznań.



Fot. Volkswagen Poznań

Trwa wielka transformacja przemysłu w kierunku cyfryzacji, robotyzacji i automatyzacji. Opracowany przez Międzynarodową Federację Robotyki (IFR) raport dotyczący poziomu robotyzacji „World Robotics 2020” wskazuje na rekordową liczbę 2,7 mln robotów przemysłowych pracujących w fabrykach na całym świecie. Co trzeci z nich trafia do przemysłu motoryzacyjnego. W 2019 r. Polska po raz pierwszy znalazła się wśród piętnastu państw kupujących najwięcej robotów przemysłowych. Zmiana sposobu produkcji wymusza zmiany na rynku pracy. Powstają nowe zawody, o których jeszcze 20 lat temu nikt nie myślał, a wśród specjalistów

panuje przekonanie, że już teraz należy przygotowywać kadry do wykonywania zawodów, których jeszcze nie ma.

– *Wchodzimy w erę automatyki, cyfryzacji, aut elektrycznych i autonomicznych. Volkswagen Poznań już od kilku lat przygotowuje się do tej*

rewolucji, wymagającej ogromnych zmian w kompetencjach zawodowych i postawienia na te digitalne. We współpracy ze szkołami branżowymi, technikami i uczelniami kreujemy nowe kierunki kształcenia, przykładając ogromną wagę do kształcenia dualnego. Inspirujemy

We współpracy ze szkołami branżowymi, technikami i uczelniami kreujemy nowe kierunki kształcenia, przykładając ogromną wagę do kształcenia dualnego. Inspirujemy również naszych pracowników do pogłębiania wiedzy, zwłaszcza w dziedzinach związanych z automatyzacją produkcji.

Jolanta Musielak, członek zarządu ds. personalnych i organizacji Volkswagen Poznań



Fot. Volkswagen Poznań

Na podstawie doświadczenia naszego i kolegów z innych zakładów koncernu Volkswagen jesteśmy w stanie przewidzieć, jakich kompetencji będziemy potrzebowali najdalej za dwa lata. Reagujemy na te zmiany, m.in. prowadząc szkolenia z zakresu automatyki, robotyki, hydrauliki i pneumatyki.

Jolanta Musielak, członek zarządu ds. personalnych i organizacji Volkswagen Poznań

również naszych pracowników do pogłębiania wiedzy, zwłaszcza w dziedzinach związanych z automatyzacją produkcji – podkreśla Jolanta Musielak, członek zarządu ds. personalnych i organizacji Volkswagen Poznań.

Trzykrotny wzrost zapotrzebowania na operatorów

W 2020 r., w związku z rozpoczęciem produkcji modelu Caddy 5, Volkswagen Poznań kupił 450 wielofunkcyjnych robotów, dzięki czemu

stopień automatyzacji zakładu zwiększył się niemal dwukrotnie – z 43 proc. do ponad 80 proc. Zadaniem nowych maszyn jest precyzyjna budowa karoserii Caddy 5.

– Tak daleko idącym zmianom technologicznym towarzyszą zawsze nie mniejsze zmiany organizacyjne. Budowa nowej karoserii Caddy 5 będzie bowiem wymagać wykonywania znacznie mniejszej liczby czynności manualnych, natomiast prawie trzykrotnie zwiększy się nasze zapotrzebowanie na operatorów maszyn i urządzeń – wyjaśnia Jolanta Musielak.

– Na podstawie doświadczenia

naszego i kolegów z innych zakładów koncernu Volkswagen jesteśmy w stanie przewidzieć, jakich kompetencji będziemy potrzebowali najdalej za dwa lata. Reagujemy na te zmiany, m.in. prowadząc szkolenia z zakresu automatyki, robotyki, hydrauliki i pneumatyki. Obejmują one ponad 200 tematów, z czego ponad 70 realizowanych jest w naszym Centrum Szkoleniowo-Treningowym przez ośmiu wykwalifikowanych trenerów. Od początku przygotowań do rozruchu produkcji Caddy przeszkoliliśmy ponad 4 tys. pracowników – dodaje.

Elektromobilność – cztery etapy rozwoju kompetencji

Każda z marek koncernu oferuje już przynajmniej jeden w pełni elektryczny model. Zmiany w ofercie pociągają za sobą zmiany sposobu produkcji. Na przykład odlewnia Volkswagen Poznań już wkrótce rozpocznie seryjne wytwarzanie obudów do silników elektrycznych

stosowanych w modelach różnych marek koncernu.

– *Produkcja samochodów elektrycznych powoduje, że pracownicy muszą mieć niezbędne kompetencje fachowe oraz wymagane polskim prawem uprawnienia elektryczne do pracy na obwodach o napięciu nie wyższym niż 1kV. W minionych trzech latach spółka przeprowadziła ponad 2,5 tys. szkoleń przygotowujących załogę do pracy nad pojazdami elektrycznymi. Ścieżka zdobywania przez personel kwalifikacji w tym zakresie obejmuje cztery etapy: uwrażliwienie z zakresu bhp i zasad bezpieczeństwa, podstawowe szkolenie dla elektryków, specjalistyczne szkolenie dla elektryków oraz specjalistyczne szkolenie dla elektryków wykwalifikowanych* – opisuje Jolanta Musielak. – *Szkolenia dla pracowników produkcyjnych realizowane są w Centrum Szkoleniowo-Treningowym Volkswagen Poznań w Swarzędzu, gdzie pod okiem wykwalifikowanych trenerów i przy wykorzystaniu zestawów testowych oraz aut elektrycznych pracownicy zdobywają wiedzę na temat obsługi i pracy z pojazdami elektrycznymi* – dodaje.

Tak od 16 lat firma kształci polskich uczniów

Volkswagen Poznań kształci uczniów w systemie dualnym już od 2005 r.

– *Po dziesięciu latach funkcjonowania fabryki Volkswagena w Poznaniu zarząd zaczął się zastanawiać, jak zapewnić stały dopływ wykwalifikowanej kadry. Przy wsparciu doświadczonych kolegów z zakładu w Hanowerze rozpoczęliśmy proces przygotowywania projektu kształcenia młodzieży. Udział brali w nim m.in. starosta poznański Jan Grabkowski oraz dyrektor Zespołu Szkół nr 1 im. Powstańców Wielkopolskich w Swarzędzu Przemysław Jankiewicz* – wspomina Jolanta Musielak.

Jedna firma, cztery zakłady

Volkswagen Poznań jest największym pracodawcą w Wielkopolsce i jednym z największych w kraju. Zatrudnia 10 tys. osób. Jest laureatem wielu nagród i wyróżnień w konkursach dla pracodawców, na przykład Pracodawca Przyjazny Pracownikom, Solidny Pracodawca Roku oraz Pracodawca - Organizator Pracy Bezpiecznej.

Główny zakład znajduje się w Poznaniu Antoninku. To tutaj produkowane są popularne samochody dostawcze Caddy 5 oraz Transporter T6.1, które trafiają do klientów z niemal całego świata. Każdego dnia pracownicy montują ich 750 z ponad miliona części dostarczanych przez kilkuset dostawców.

W październiku 2016 r. otwarto nową fabrykę modelu Crafter w Białężycach koło Wrześni. W fabryce o powierzchni 220 ha działają: nowoczesna Hala Budowy Karoserii, Lakiernia, Hala Montażu oraz Park Dostawców, Dział Samochodów Specjalnych oraz Dział Produkcji Pilotażowej. W zakładzie można wyprodukować nawet 100 tys. samochodów rocznie.

Na poznańskiej Wildzie działa odlewnia, która dostarcza do fabryk koncernu Volkswagen AG na całym świecie ok. 4,5 mln wysokiej jakości komponentów aluminiowych rocznie, m.in. obudów skrzyni biegów, obudów sprzęgła, głowic cylindrowych, konstrukcji nośnych i wsporników przedniej osi zawieszenia. Jest drugą największą odlewnią w koncernie i jedną z największych w Europie.

W swarzędzkim Zakładzie Zabudów Specjalnych samochody seryjne są dostosowywane do indywidualnych życzeń klientów. Wykonywane są m.in. zabudowy dla klientów instytucjonalnych i turystyczne. Mieszczą się tu również Park Logistyczny oraz Park Dostawców.

Pandemia COVID-19 wpłynęła zarówno na sprzedaż nowych pojazdów, jak i na produkcję. Pomimo niesprzyjających warunków, fabryki w Poznaniu i we Wrześni zbudowały w roku ubiegłym 207 610 samochodów, w tym 1291 w pełni elektrycznych aut dostawczych. Według danych opublikowanych przez Instytut Samar, to ponad 48 proc. wyprodukowanych w ubiegłym roku w Polsce pojazdów. Volkswagen Poznań pozostał więc liderem produkcji aut na krajowym rynku.

Volkswagen Poznań konsekwentnie realizuje ambitne cele koncernu na rzecz środowiska w ramach strategii goTOzero. Do 2050 r. zamierza stać się przedsiębiorstwem neutralnym z punktu widzenia bilansu dwutlenku węgla. Zakład we Wrześni, podobnie jak pozostałe fabryki należące do spółki Volkswagen Poznań, od 2019 r. zasilany jest energią elektryczną pochodzącą z odnawialnych źródeł energii – polskich elektrowni wodnych i wiatrowych. Dzięki temu emisja CO₂ została zredukowana o prawie 80 proc.

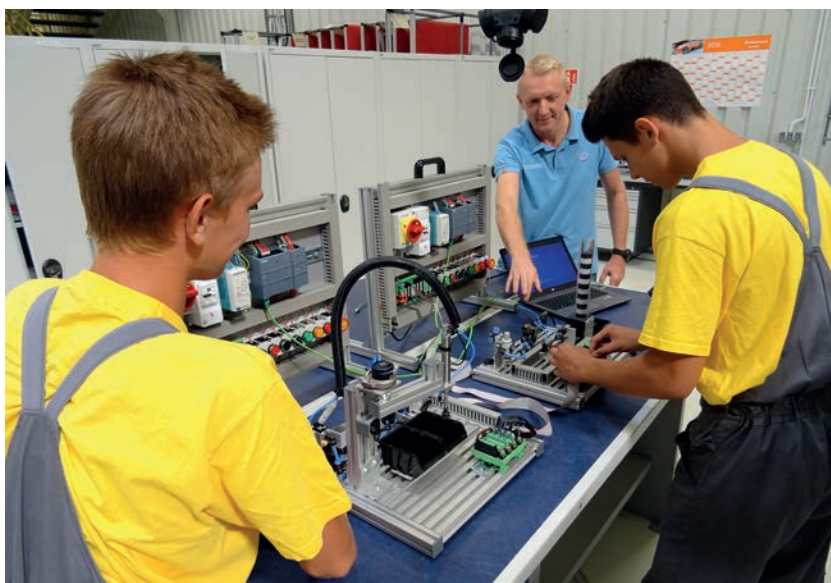
– *W 2005 r. rozpoczęliśmy współpracę ze swarzędzką szkołą, gdzie uruchomiono 20-osobową klasę w zawodzie monter mechatronik – dzisiaj mechatronik. Naszym partnerem było też Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Poznaniu, wtedy funkcjonujące pod nazwą Poznańskie Centrum Edukacji Ustawicznej i Praktycznej. Przez wiele lat, do momentu uruchomienia*

warsztatów praktycznych w naszej partnerskiej szkole w Swarzędzu, prowadziło ono zajęcia praktyczne dla naszych uczniów, przygotowując ich zarówno do egzaminów polskich, jak i niemieckich. Dzisiaj mamy prawie 150 uczniów w czterech zawodach – dodaje.

W Zespole Szkół nr 1 w Swarzędzu firma prowadzi klasy patronackie w zawodach automatyk (z elementami



Fot. Volkswagen Poznań



Fot. Volkswagen Poznań

mechatroniki), elektromechanik pojazdów samochodowych, operator maszyn i urządzeń odlewniczych oraz mechatronik (ostatni rocznik). Wspiera również kształcenie w zawodach technik informatyk oraz technik automatyk, obejmując patronat nad wybranymi uczniami i organizując im praktykę. Ponadto, w związku z otwarciem fabryki we Wrześni, firma utworzyła w 2016 r. w tamtejszym Zespole Szkół Politechnicznych im. Bohaterów Monte Cassino klasę patronacką o profilu mechanik precyzyjny.

– Intencją tego współdziałania jest wykształcenie młodego pokolenia specjalistów z różnych dziedzin technicznych, którzy będą gotowi sprostać wyzwaniom związanym z pracą w nowoczesnym przemyśle motoryzacyjnym – mówi Jolanta Musielak. – Oferta edukacyjna, program nauczania oraz program praktycznej nauki zawodu w klasach patronackich Volkswagen Poznań są na bieżąco dostosowywane do potrzeb rynku i nowoczesnych technologii stosowanych w naszej branży. Młodzi ludzie uczą się

na przykład obsługi maszyn i urządzeń oraz podstaw robotyki, pneumatyki i programowania. Nauczamy nie tylko, jak lepiej porozumiewać się z maszynami, ale również z kolegami i koleżankami – uczniowie poznają zasady sprawnej komunikacji, współpracy i prezentacji – dodaje.

– Zdecydowaną przewagą kształcenia dualnego w klasach patronackich Volkswagen Poznań jest nauka w doskonale wyposażonej placówce z wykorzystaniem sprzętu stosowanego w procesach produkcyjnych i technologicznych. Naszymi partnerami pośrednimi są Porsche Inter Auto Polska sp. z o.o. oraz Powiatowe Centrum Edukacji Zawodowej we Wrześni. W tych placówkach nasi uczniowie pod okiem specjalistów zdobywają cenne doświadczenie praktyczno-warsztatowe – tłumaczy Marcin Kanturski, dyrektor produkcji w Volkswagen Poznań.

Edukacja trwa trzy lata. Na zakończenie uczniowie przystępują do egzaminu zawodowego według procedur Centralnej Komisji Egzaminacyjnej. Jest też możliwość zdawania przed Polsko-Niemiecką Izbą Przemysłowo-Handlową AHK dodatkowego egzaminu, uprawniającego do wykonywania zawodu w wielu państwach Unii Europejskiej. Uczniowie mogą też podnosić kompetencje językowe dzięki nauce języka niemieckiego w trybie rozszerzonym.

– Najlepsi uczniowie mogą też brać udział w międzynarodowych wymianach i uczestniczyć w programie Wanderjahre – rocznym pobycie w jednym z zagranicznych zakładów koncernu Volkswagen AG. Absolwent z najlepszymi wynikami z rocznika otrzymuje natomiast koncernową nagrodę podczas gali Best Apprentice Award – mówi Jolanta Musielak.

Dotychczas klasy patronackie w Zespole Szkół nr 1 w Swarzędzu oraz Zespole Szkół Politechnicznych

we Wrześni opuściło 620 absolwentów, z których 543 zostało zatrudnionych w zakładach Volkswagen Poznań. Tylko w roku 2020 było to 51 osób, z których 44 zostały przyjęte do pracy w Poznaniu, Wrześni i Swarzędzu. Warto podkreślić, że wśród nich jest coraz więcej kobiet. W firmie Volkswagen Poznań panie są zatrudniane m.in. na stanowiskach produkcyjnych, na przykład w Lakierni oraz w Dziale Zapewnienia Jakości. Jedną z nich jest Wiktoria Czajka, absolwentka klasy o profilu mechanik precyzyjny w Zespole Szkół Politechnicznych we Wrześni.

Pracuje w zakładzie nr 2 we Wrześni, w dziale Technika Zakładowa Warsztatu Centralnego. W 2020 r. została wyróżniona wspomnianą nagrodą Best Apprentice Award. Odbierając ją, powiedziała: – *Bardzo się cieszę, że moje zaangażowanie w czasie nauki zostało nagrodzone. To dla mnie ogromne wyróżnienie, które dodatkowo motywuje mnie do dalszej nauki. Chciałabym podziękować wszystkim osobom, które pomogły mi osiągnąć tak wielki sukces.*

Problemy zamienili na wyzwania

Z efektów współpracy z firmą Volkswagen Poznań zadowolony jest starosta poznański Jan Grabkowski: – *Kilkanaście lat temu mało kto odważnie patrzył na rozwijanie kształcenia branżowego. Dziś wiemy, że był to strzał w dziesiątkę. W czasach, kiedy brakuje fachowców, my tych specjalistów mamy, bo uczymy ich na najwyższym poziomie. Odpowiadając na potrzeby rynku pracy, stworzyliśmy model nauczania, którego podstawę stanowi rozwój szkolnictwa zawodowego. Nie chcieliśmy produkować bezrobotnych absolwentów. Lubię powtarzać, że problemy trzeba*



Fot. Volkswagen Poznań



Fot. Volkswagen Poznań

Oferta edukacyjna, program nauczania oraz program praktycznej nauki zawodu w klasach patronackich Volkswagen Poznań są na bieżąco dostosowywane do potrzeb rynku i nowoczesnych technologii stosowanych w naszej branży. Młodzi ludzie uczą się na przykład obsługi maszyn i urządzeń oraz podstaw robotyki, pneumatyki i programowania.

Jolanta Musielak, członek zarządu ds. personalnych i organizacji Volkswagen Poznań

zamienić na wyzwania. Dlatego podjęliśmy stałą współpracę z pracodawcami, umożliwiając

uczniom zdobycie pożądaných umiejętności, a firmom pozyskanie potencjalnych pracowników.



Wręczenie Best Apprentice Award 2020 – nagrody dla najlepszego absolwenta klas patronackich Volkswagen Poznań. Od lewej: Stefanie Hegels – dyrektor zakładu Volkswagen Poznań we Wrześni, Wiktorija Czajka – absolwentka klasy patronackiej o kierunku mechanik precyzyjny w Zespole Szkół Politechnicznych we Wrześni, Jolanta Musielak – członek zarządu ds. personalnych i organizacji Volkswagen Poznań

Przemysław Jankiewicz, dyrektor Zespołu Szkół nr 1 w Swarzędzu, podkreśla, że rozpoczęcie współpracy z firmą Volkswagen Poznań to przełomowy moment w historii szkoły: – Uzyskaliśmy dostęp do najnowszych technologii oraz nowoczesnej metodyki nauczania w szkolnictwie

z zakresu nowoczesnych technologii, ale też zyskują wiele kompetencji społecznych i conceptualnych. To możliwe dzięki pracy w światowym koncernie, wyjazdom na staże, uczestnictwu w wielu różnorodnych projektach – zarówno zawodowych, jak i społecznych.

Najlepsi uczniowie mogą brać udział w międzynarodowych wymianach i uczestniczyć w programie Wanderjahre – rocznym pobycie w jednym z zagranicznych zakładów koncernu Volkswagen AG. Absolwent z najlepszymi wynikami z rocznika otrzymuje natomiast koncernową nagrodę podczas gali Best Apprentice Award.

Jolanta Musielak, członek zarządu ds. personalnych i organizacji Volkswagen Poznań

zawodowym. Największymi beneficjentami są uczniowie. Nie tylko zdobywają wiedzę i umiejętności

pozytywny wpływ przedsiębiorstwa na kształcenie młodych ludzi zauważa także Dionizy Jaśniewicz,

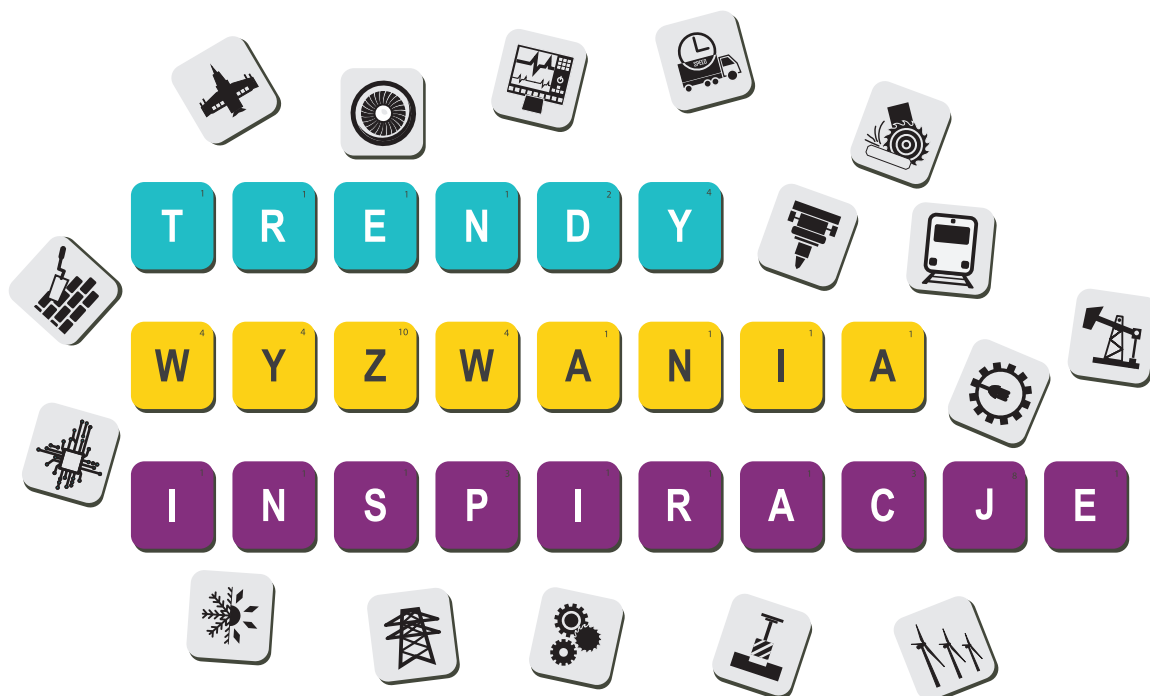
starosta powiatu wrzesińskiego, na którego terenie firma w 2016 r. otworzyła kolejny zakład: – We współpracy z firmą Volkswagen Poznań i Zespołem Szkół Politechnicznych kształcimy młodych fachowców na najwyższym poziomie, wykorzystując bogate zaplecze jednego ze światowych liderów branży motoryzacyjnej. Wspólnie próbujemy patrzeć w przyszłość i czuwamy, by profile kształcenia ewaluowały zgodnie ze zmieniającym się otoczeniem biznesowym. Liczę, że współpraca nadal będzie okazją do rozwoju i wymiany dobrych doświadczeń.

Bogdan Nowak, dyrektor Zespołu Szkół Politechnicznych we Wrześni, podkreśla, że współpraca z firmą Volkswagen Poznań opiera się na partnerskich zasadach: – Podczas pierwszych spotkań pięć lat temu zastanawialiśmy się nad kształtem tej współpracy, szukaliśmy pomysłów i odpowiedzi na pytania, których na początku drogi było bardzo wiele. Powoli i wytrwale budowaliśmy nasze partnerstwo. Dziś dostrzegam ogrom pracy, jaką włożyli w to przedsięwzięcie zarówno pracownicy ZSP, jak i firmy współpracujące. Widzę postęp i doświadczenie, jakie zdobyliśmy. Ten czas był dla nas nieustanną nauką i odkrywaniem kolejnych obszarów do rozwoju.

Wieloletnie i konsekwentne zaangażowanie spółki Volkswagen Poznań w kształcenie młodzieży doceniane jest także przez ekspertów zewnętrznych. W tym roku na przykład przedsiębiorstwo zostało uhonorowane nagrodą „Made in Poland”, przyznaną podczas zorganizowanego w Berlinie kongresu promującego polsko-niemiecką współpracę gospodarczą.

Patrycja Kasprzyk
rzecznik prasowy
Volkswagen Poznań Sp. z o.o.

Fot. Volkswagen Poznań



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 „Szkoły 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”

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”.



ArcelorMittal

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

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

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.



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





ALEKSANDER GÓRNIIEWICZ

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 przejrzeniu 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 aparatury. Po mniej więcej półrocznym okresie nauki wzięłem 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. Aparatury 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.



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.

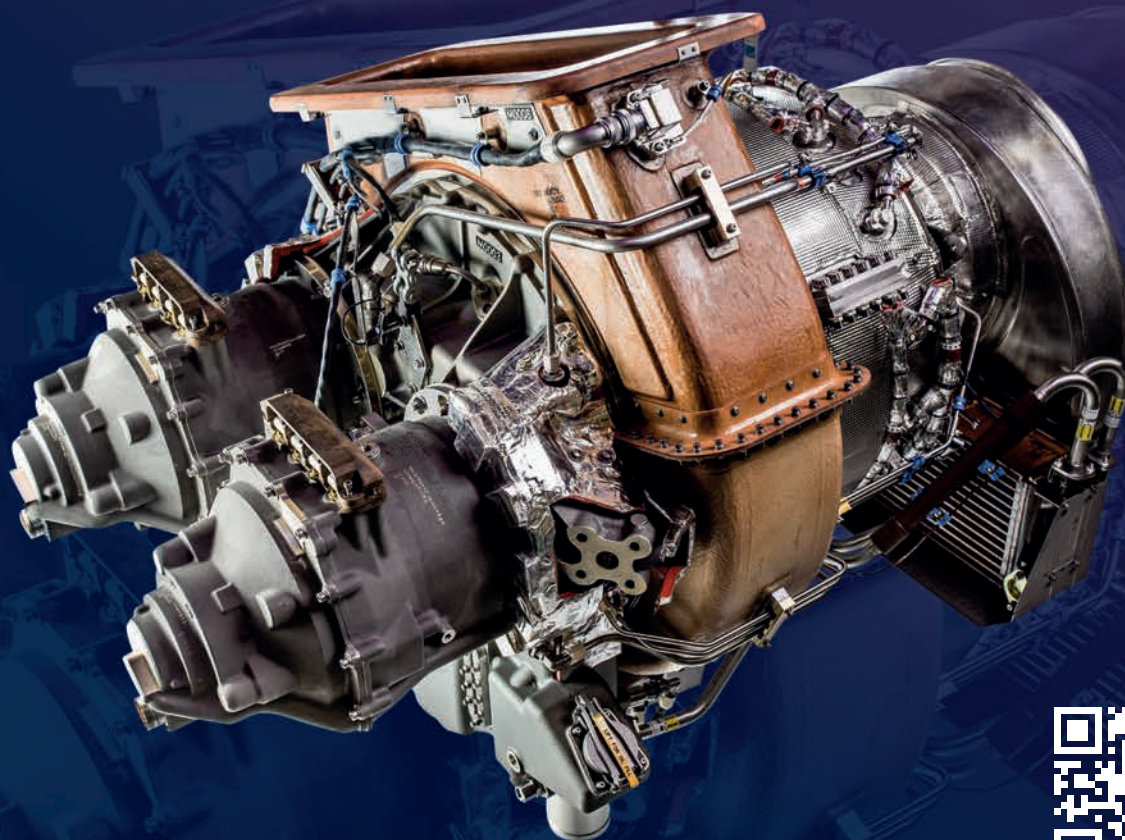
Troszczymy się również o rozwój nowego pokolenia pracowników, którzy swoje marzenia o przygodzie z lotnictwem będą mogli realizować poprzez pracę na linii montażowej APU lub w Stacji Naprawczej APU & FDGS. Dlatego od wielu lat ściśle współpracujemy ze szkołami technicznymi z naszego regionu, wspierając 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, objęte 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.

Wysliśmy 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 Podgórnym 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 – „wyposaży” 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



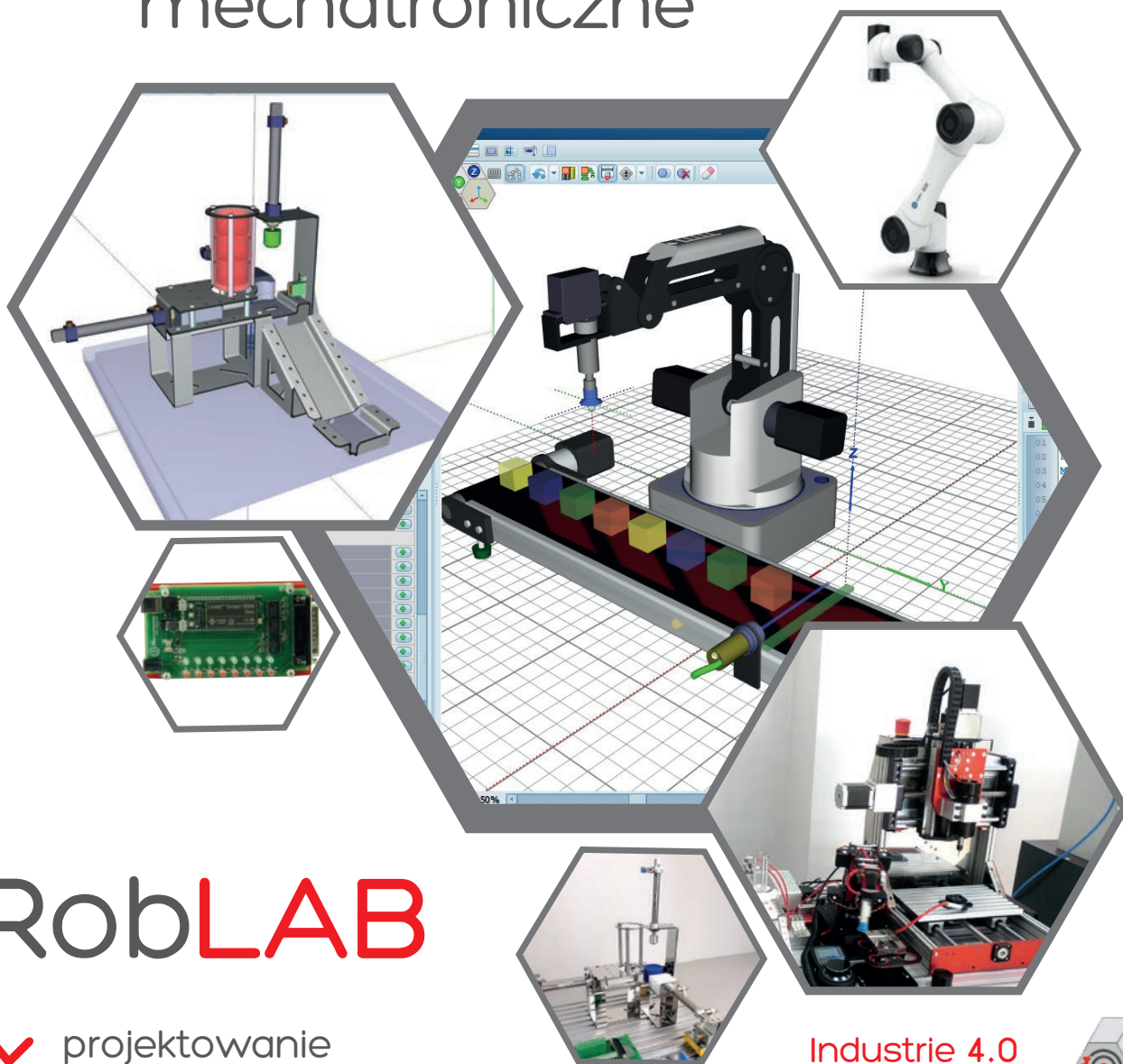
Buduj karierę z Schattdecor

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. Dbalność 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!

wirtualne
laboratorium
mechatroniczne



RobLAB

- ✓ projektowanie
- ✓ programowanie
- ✓ symulacja
- ✓ sterowanie obiektami wirtualnymi i rzeczywistymi

Industrie 4.0



www.mechatronik.pl
biuro@mechatronik.pl
+48 660 414 460
+48 668 669 611

30 LAT
ROZWIĄZAŃ DLA DOMU

FAKRO[®]

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 wzmocnić 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.

