

KONGRES KARIERY 2025

– przyszłość
edukacji
i rynku pracy
w centrum uwagi

— str. 10

UCZYMY
NIE DLA OCEN,
LECZ ŻYCIA

— str. 33

SZKOŁA ŻYCIA **W KOLORZE TURKUSU**

Rozmowa
z **prof. Andrzejem Blikle**

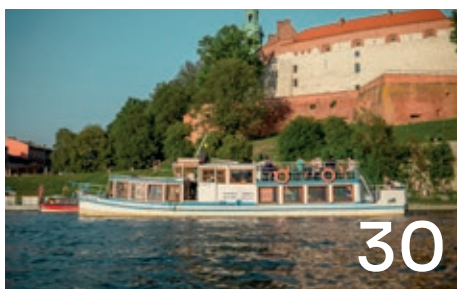
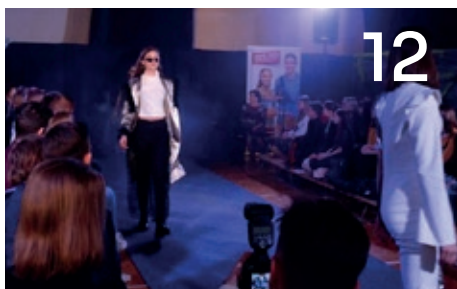
— str. 4

**Z DYNAMIK(A)
LUDZI
W PRZYSZŁOŚĆ**

— str. 36



4



Spis treści

- 2.** WIĘCEJ NIŻ URZĄD
– PARTNER ROZWOJU
- 4.** SZKOŁA ŻYCIA
W KOLORZE TURKUSU
Rozmowa z Andrzejem Blikle
- 10.** KONGRES KARIERY 2025
– przyszłość edukacji
i rynku pracy w centrum
uwagi
- 12.** TU ZACZYNA SIĘ
DOBRA KARIERA
- 14.** RODZINNA FIRMA
– GLOBALNE SPOJRZENIE
- 16.** TARNOGÓRSKI "MECHANIK"
KREUJE ZAWODOWY SUKCES
- 18.** EDUKACJA ZAWODOWA
– CZAS NA ZMIANĘ
PERSPEKTYWY
- 22.** SZKOŁA, KTÓRA
ROZPĘDZA MARZENIA
- 24.** PRZESTRZEŃ DIALOGU,
KTÓRY MA ZNACZENIE
- 26.** JĘZYK MOŻLIWOŚCI,
NIE OGRANICZEŃ
- 28.** ROŚLINA TO NASZ BOHATER
- 30.** REJSY, KTÓRE ZATRZYMUJĄ
CZAS
- 33.** UCZYMY NIE DLA OCEN,
LECZ ŻYCIA
- 36.** Z DYNAMIK(A) LUDZI
W PRZYSZŁOŚĆ
- 38.** SIŁA TURYSTYKI EDUKACYJNEJ
- 40.** KSZTAŁCIMY SPECJALISTÓW
PRZYSZŁOŚCI
- 43.** INSPIRATOR KARIERY
- 44.** CYFROWE OBLCZE
KRAKOWSKIEGO AGH
- 46.** RAZEM KU SAMODZIELNOŚĆ
- 48.** TECHNOLOGIA ZBUDOWANA
PRZEZ LUDZI

Kierunek Kariera

ISSN 2719-6828

Redaktor naczelna:
Marta Prusek-Galińska

Zespół redakcyjny:
**Julia Cichawa, Alicja Nogala
Helena Karczewska,
Karolina Kmera-Brytańczyk,
Liliana Smorszczewska**

Projekt i skład:
Anna Zdonkiewicz

Korekta:
Karolina Osys-Bilnik

Na okładce:
Andrzej Blikle

Wydawca:

**Fundacja Instytut
Pracy i Kariery**

ul. Szlak 77/222, 31-153 Kraków



Słowem wstępu

Uskrzydleni do kariery

Czy szkoła może uskrzydlać? Czy praca – nawet ta pierwsza, „na próbę” – może być czymś więcej niż obowiązkiem? W tym numerze „Kierunku Kariera” pokazujemy, że to możliwe. Edukacja to nie tylko wiedza, sprawdziany i oceny. To przede wszystkim odkrywanie siebie, kształtowanie postaw i budowanie relacji. Nauka i praca, gdy stają się autentycznym doświadczeniem, otwierają przed młodymi ludźmi przestrzeń, której nie zamkniesz w schematach i podręcznikach. To właśnie w tej przestrzeni rodzi się poczucie sensu – świadomość, że szkoła i pierwsze zawodowe próby mogą być początkiem czegoś większego. Czegoś, co nie tylko przygotowuje do dorosłości, lecz także pozwala jej doświadczać w sposób bezpieczny i prawdziwy. To także momenty, w których młody człowiek zaczyna dostrzegać własny potencjał i uczy się, że rozwój to proces, a nie jednorazowy cel. Bo prawdziwa wartość edukacji kryje się w tym, co zostaje w człowieku na dłużej niż trwa szkoła.



W niniejszym wydaniu prezentujemy placówki, gdzie nauka nie kończy się w sali lekcyjnej. To szkoły odwiedzane przez nauczycieli z zagranicy podczas wizyt job shadowing – inspirujące i udowadniające, że można uczyć inaczej – partnersko i z pasją. Pokazujemy także szkoły, które aktywnie realizują projekty stażowe w ramach Erasmus+, umożliwiając uczniom zdobywanie praktycznych doświadczeń w różnych krajach i poznawanie realiów międzynarodowego rynku pracy. Przedstawiamy przedsiębiorstwa otwarte na uczniów w ramach Erasmus+, gdzie młodzi ludzie uczą się praktycznych umiejętności, współdziałania w zespole i doświadczenia, jak funkcjonuje zawodowa wspólnota na europejskim poziomie. To przykłady świadczące o tym, że edukacja nie musi być zamknięta w murach szkoły, że prawdziwe uczenie się to dialog ze światem, innymi ludźmi i samym sobą. Dzięki temu młodzież widzi szkołę jako pierwszy krok ku dorosłości, a nie jej namiastkę.

Szczególne miejsce w tym numerze zajmuje rozmowa z profesorem Andrzejem Blikle – matematykiem, przedsiębiorcą i propagatorem turkusowych organizacji. W jego wizji szkoła to przestrzeń, gdzie uczeń jest partnerem, a nauczyciel przewodnikiem. To miejsce, w którym młodzi ludzie odkrywają mocne strony, rozwijają potencjał i uczą się odpowiedzialności. Praca zawodowa zaś przestaje być przymusem – staje się naturalnym przedłużeniem edukacji, szansą, by wykorzystać swoje zdolności i uczyć się dalej. Takie podejście zmienia sposób myślenia o karierze: z biegu po kolejne szczeble staje się ona podróżą, w której równie ważne jak cel są doświadczenia napotkane po drodze. To przypomnienie, że w edukacji, podobnie jak w życiu, nie liczy się tylko wynik, lecz także droga, która do niego prowadzi.

Zapraszam do lektury tego wydania oraz spojrzenia na edukację i karierę z nowej perspektywy. Bo kariera nie zaczyna się od pierwszej pracy. „Uskrzydlenie do kariery” zaczyna się dużo wcześniej – od spotkania z nauczycielem, mentorem czy pracodawcą, który powie: „Zaufaj sobie, potrafisz”. To słowa, które mogą odmienić losy człowieka i otworzyć drzwi do przyszłości, której jeszcze nie zna. Warto je usłyszeć i warto nauczyć się mówić je także innym.

Marta Prusek-Galińska
redaktor naczelna

WIĘCEJ NIŻ URZĄD – PARTNER ROZWOJU

Urzędy pracy coraz częściej pełnią rolę nie tylko instytucji wsparcia, ale też aktywnych uczestników zmian społecznych, edukacyjnych i technologicznych. Urząd Pracy Powiatu Krakowskiego (UPPK) jest tego doskonałym przykładem. Odpowiada bowiem na potrzeby lokalnego rynku pracy, tworząc przestrzeń do rozwoju i innowacji, a także budując mosty między pokoleniami, kulturami i krajami. Dzięki współpracy międzynarodowej, programom europejskim i otwartości na młodych ludzi instytucja ta nie tylko zmienia rzeczywistość zawodową mieszkańców, ale współtworzy przyszłość regionu.



Dorota Niemiec, Dyrektor Urzędu Pracy Powiatu Krakowskiego

Starosta Krakowski wraz z Zarządem Powiatu poprzez Urząd Pracy mają realny wpływ na lokalny rynek pracy i nieustannie monitorują jego zmiany. Pracownicy Urzędu wspierają osoby bezrobotne i poszukujące pracy w zdobywaniu zatrudnienia, podnosząc ich kwalifikacje i dając szansę na zdobywanie doświadczenia zawodowego. Nawiązują także współpracę z pracodawcami, wspierając tym samym powstawanie nowych przedsiębiorstw. – Jako jednostka samorządowa, aktywnie współpracujemy z partnerami funkcjonującymi w otoczeniu rynku pracy. W ramach takiego działania podpisaliśmy porozumienie z organizacją Erasmus Kraków, co umożliwiło goszczenie uczniów z Bawarii. Przyjęcie zagranicznych stażystów w ramach tego programu przynosi liczne korzyści zarówno dla uczestników, jak i dla instytucji przyjmującej – zauważa **Dorota Niemiec**, Dyrektor Urzędu Pracy Powiatu Krakowskiego.

OD IDEI DO INSTYTUCJI

Urząd Pracy Powiatu Krakowskiego został utworzony 1 lutego 2000 r. w wyniku podziału Powiatowego Urzędu Pracy w Krakowie na dwa odrębne podmioty: Urząd Pracy Powiatu Krakowskiego (UPPK) oraz Grodzki Urząd Pracy. Obecnie UPPK obsługuje mieszkańców 17 gmin okalających miasto Kraków, tworzących tzw. „obwarzonek krakowski”. Główna siedziba Urzędu mieści się w Szyszczynie i obsługuje mieszkańców gmin: Zielonki, Wielka Wieś oraz Jerzmanowice-Przeginia. – Ponadto nasz urząd posiada cztery filie: w Krakowie – obsługującą ludzi z gmin: Liszki, Czernichów, Igołomia-Wawrzeńczyce i Świątniki Górne, w Skawinie – skupioną na mieszkańcach Skawiny i Mogilan, w Krzeszowicach – dla gmin Krzeszowice i Zabierzów oraz w Słomnikach, gdzie obsługiwani są ludzie zamieszkujący gminy: Michałowice, Iwanowice, Skąła, Kocmyrzów-Luborzycza, Słomniki

oraz Sułoszowa – wymienia dyrektorka. – W każdym z oddziałów nasi pracownicy pomagają ludziom odnaleźć się na rynku pracy, zarówno tym, którzy dopiero szukają swojego miejsca, jak i tym, którzy chcą się rozwijać zawodowo lub przekwalifikować. To właśnie w naszych instytucjach mieszkańcy mogą liczyć na wsparcie w znalezieniu zatrudnienia, pomoc doradców zawodowych, dostęp do szkoleń i kursów, a także informacje o lokalnych ofertach pracy – dodaje.

DWUTYGODNIOWA PRAKTYKA UCZNIÓW Z NIEMIEC

Uczniowie szkoły średniej o profilu administracja i marketing z okolic Monachium, goszczący w ramach programu Erasmus+, mieli wyjątkową okazję poznać od podszewki codzienne funkcjonowanie polskiej administracji lokalnej, wspierającej rynek pracy. Podczas dwutygodniowego stażu w urzędzie zapoznali się z kluczowymi zagadnieniami dotyczącymi aktywizacji zawodowej, współpracy z partnerami rynku pracy oraz aspektami formalno-prawnymi obsługi klientów. Uczestniczyli w warsztatach doradztwa zawodowego, m.in. „Przygotowanie do rozmowy z pracodawcą” i „W świecie zawodów”, a także rozmawiali z pracownikami urzędu o ich codziennych obowiązkach i zadaniach. Ważnym elementem programu było również przeszkolenie z zakresu zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. – Zorganizowaliśmy dla nich także warsztaty z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, w tym gogli VR. Umożliwiły one uczniom konfrontację

wyobrażeń o pracy z rzeczywistością, poprzez praktyczne ćwiczenia w wybranych zawodach. Działając zgodnie z maksymą Dale'a Carnegie: „Ludzie rzadko odnoszą sukcesy, jeśli nie bawią się tym, co robią”, staraliśmy się, by nauka poprzez zabawę z wykorzystaniem VR była inspirującym wprowadzeniem do tematyki zawodoznawczej. Dzięki tym aktywnościom uczniowie mogli sprawdzić swoje predyspozycje i doświadczyć zawodów w trójwymiarowej przestrzeni – podkreśla dyrektor Dorota Niemiec.

MIĘDZYNARODOWA WSPÓŁPRACA, LOKALNE KORZYŚCI

W dobie globalizacji coraz więcej instytucji, w tym UPPK, angażuje się w program Erasmus+. Przyjęcie zagranicznych stażystów stanowiło doskonałą okazję do wymiany doświadczeń i spojrzenia na pracę z nowej perspektywy. Jak zauważyli pracownicy krakowskiego Urzędu Pracy, uczestnicy programu wnoszą świeże pomysły, odmienne doświadczenia i wartości kulturowe. Ich obecność sprzyja rozwojowi kompetencji miękkich wśród pracowników, takich jak: komunikacja międzykulturowa, empatia i współpraca zespołowa. To również motywacja do doskonalenia języka angielskiego. Stażyści stanowili doskonałe wsparcie urzędu w realizacji codziennych obowiązków, a ich obecność sprzyjała tworzeniu nowych projektów międzynarodowych i pozyskiwaniu funduszy europejskich. - Obecność młodych uczniów z programu Erasmus+ wpłynęła pozytywnie na funkcjonowanie Urzędu. Wymiana wiedzy, rozwój kompetencji, poszerzenie horyzontów kulturowych oraz integracja międzynarodowa – to tylko niektóre z korzyści.

NOWOCZESNE OBLCZE URZĘDU PRACY

Urząd Pracy Powiatu Krakowskiego słynie z innowacyjnych rozwiązań, zarówno technologicznych, jak i organizacyjnych. Od lat umożliwia rejestrację online, oferuje dostęp do ofert pracy przez elektroniczne tablice informacyjne oraz stanowiska samoobsługowe w filiach. - Jako jeden z pierwszych urzędów w Polsce wprowadziliśmy narzędzie „Job map”, a nasi klienci mogą bezpłatnie korzystać z testów psychologicznych



My Personality Skills. System podziału na filie usprawnia kontakt z urzędem i zwiększa dostępność usług. Poza tym aktywnie pozyskujemy środki na aktywizację zawodową, realizując projekty współfinansowane ze źródeł krajowych i unijnych. Zaś udział w programie Erasmus+ pozwala budować markę nowoczesnej i otwartej instytucji, poszerzać kontakty międzynarodowe i rozwijać współpracę europejską – podkreśla dyrekcja.

W ramach projektów pilotażowych UPPK wdraża m.in. koncepcję „One Stop Shop” skierowaną do młodych. Punkt EKSPRES PRACA wciąż cieszy się dużym zainteresowaniem. Instytucja organizuje również kongresy, targi edukacyjno-szkoleniowe czy konferencje, umożliwiając spotkania bezrobotnych z pracodawcami i partnerami rynku pracy. Na uwagę zasługuje również fakt, że Urząd dba także o komfort klientów, tworząc strefy przyjazne dzieciom i osobom ze szczególnymi potrzebami. Placówki krakowskiego Urzędu wyposażone są w ergonomiczne i klimatyczne meble dominujące w salach poradnictwa zawodowego i klubach pracy. Dużą wagę przywiązuje się do „zielonych postaw,” w tym również znajdujących się w otoczeniu, np. Klub pracy w Skawinie wraz z ogrodem. Przyjazny klimat rozmowom nadaje również wesola, optymistyczna kolorystyka wnętrza urzędu.

MOTYWACJA, KTÓRA NAPĘDZA ZMIANY

- W naszym Urzędzie ogromne znaczenie przywiązuje się do rozwoju i integracji zespołu. Pracownicy regularnie uczestniczą w szkoleniach, podnoszących zarówno kompetencje merytoryczne, jak i społeczne. - Budujemy dobre relacje poprzez wydarzenia integracyjne, warsztaty tematyczne z okazji świąt, a także spotkania z dziećmi pracowników, które rozwijają kreatywność i ułatwiają socjalizację. Z kolei wspólne wycieczki i wyjazdy integracyjne wzmacniają więzi w zespole i wpływają pozytywnie na realizację zadań zawodowych – mówi dyrektorka.

Urząd Pracy Powiatu Krakowskiego to dziś nie tylko urząd. To przestrzeń dialogu, rozwoju i inspiracji. Dzięki zaangażowaniu zespołu, otwartości na zmiany i współpracy międzynarodowej instytucja ta udowadnia, że nowoczesna administracja publiczna może realnie wpływać na życie ludzi, budując mosty między lokalnością a Europą, między doświadczeniem a świeżym spojrzeniem. Bo kiedy urzędy przestają być jedynie miejscem procedur, a stają się partnerem w drodze do zawodowej przyszłości, zaczyna działać prawdziwa zmiana.

Paulina Belska
doradca zawodowa
Urząd Pracy Powiatu Krakowskiego

SZKOŁA ŻYCIA W KOLORZE TURKUSU

W świecie edukacji coraz częściej mówi się o potrzebie przemiany szkół w miejsca, w których uczniowie stają się aktywnymi uczestnikami procesu nauki, a nie tylko odbiorcami wiedzy. Istnieją w Polsce już szkoły – „turkusowe” szkoły, pokazujące realność tworzenia środowiska, w którym młodzi ludzie uczą się współpracy, samodzielności i odpowiedzialności, rozwijania kompetencji w duchu zaufania i autonomii. O tym, jak takie zasady mogą działać w szkołach zawodowych w Polsce, rozmawiamy z **profesorem Andrzejem Blikle** – matematykiem, przedsiębiorcą i nauczycielem akademickim, który od lat wdraża idee turkusowej samoorganizacji w praktyce i obserwuje, jak zmieniają one sposób pracy, nauki i motywacji.



Kierunek Kariera: Panie Profesorze, jest Pan znanym propagatorem idei „turkusowych organizacji”. Co sprawiło, że zainteresował się Pan właśnie takim podejściem do zarządzania?

Andrzej Blikle: Zdecydowała o tym moja ponad dwudziestoletnia praktyka w zarządzaniu naszą rodzinną firmą, a także w szkoleniu przedsiębiorców i menadżerów. Przez pierwsze lata mojej pracy w firmie zarządzałem tradycyjnie, bo o innym podejściu nie słyszałem. Po sześciu latach ukończyłem kurs MBA Francuskiego Instytutu Zarządzania w Warszawie, ale to, czego nas tam uczono, szczególnie w obszarze kontaktów z ludźmi, budowania relacji i systemów motywacyjnych, nie do końca mi odpowiadało. O świecie biznesu niewiele wówczas wiedziałem, bo poprzednie trzydzieści lat zajmowałem się jedynie nauką. Jednak w 1997 roku spotkałem Jima Murray’a, trenera biznesu z Wielkiej Brytanii, który na zaproszenie polskiego rządu przyjechał, by uczyć dyrektorów państwowych zjednoczeń zarządzania kompleksową jakością (TQM). A robił to w sposób bardzo relacyjny. To on podarował mi znakomitą książkę Briana Joynera „Fourth Generation Management” – „Zarządzanie czwartej generacji”. Właśnie z niej dowiedziałem się, że ludzie najlepiej pracują wtedy, gdy czują się swobodni i bezpieczni, mają dobre relacje i poczucie autonomii. Te idee zacząłem od razu przekazywać swoim pracownikom. Wkrótce sięgnąłem po kolejną książkę – „Punished by Rewards” – „Karanie nagrodami” autorstwa Alfiego Kohna. To było dla mnie pierwsze kompendium i głęboka analiza tego, co nazywa się mechanizmami



źródło: Uniwersytet Vizja; <https://vizja.pl/profesor-andrzej-blikle-doktorem-honoris-causa-ae>

jest praca ochotnika, a najgorsza praca niewolnika”. Jednakże, gdy opisał to w nowatorski sposób Frederic Laloux i nadał temu przyciągającą uwagę nazwę – „turkusowe organizacje”, idea zaczęła się szybko rozpowszechniać. Sam wcześniej mówiłem o „zarządzaniu godnościowym”, ale to brzmiało zbyt akademicko i nie budziło takiego zainteresowania. „Turkus” wywołuje skojarzenia, działa na wyobraźnię, przyciąga uwagę i zachęca, by zgłębić temat.

Jakie ma Pan spostrzeżenia po wprowadzeniu idei turkusowej organizacji w Pana firmie?

Gdy zacząłem wdrażać nowatorskie metody w firmie, pojęcie turkusów nie było jeszcze znane. Niewiele też osób

szłydem TQM, podkreślałem wagę jakości relacji międzyludzkich i traktowałem ją jako jeden z elementów świadczących o jakości firmy. Błąd wielu firm polega właśnie na tym, że skracają drogę do doskonałości, skupiając się wyłącznie na produkcie, a nie na ludziach, którzy go wytwarzają. Tymczasem sens TQM polega na tym, że chcąc doskonalić produkt, musimy doskonalić wszystko, co się na niego składa, w tym środowisko pracy ludzi i ich wzajemne relacje. To nie jest łatwe, ale nauczyć się tego można; trzeba jednak chcieć i wierzyć, że jest to możliwe. To prawda, że niektórzy mają naturalną łatwość budowania ciepłych, dobrych relacji, ale wielu ludzi tego nie potrafi.

Czym w prostych słowach jest „turkusowa organizacja”? Jak odróżnia się od tradycyjnego sposobu zarządzania firmą czy instytucją?

Turkus to w gruncie rzeczy pewna cywilizacja, oparta na trzech kluczowych wartościach: zaufaniu, odpowiedzialności i autonomii. Zaufanie i odpowiedzialność trzeba budować równolegle, bowiem one idą ze sobą w parze. Jeśli spada jedno, to spada i drugie, ale też gdy jedno rośnie, to rośnie drugie. Najczęściej najpierw rośnie odpowiedzialność, a potem zaufanie. Autonomia zaś to poczucie sprawczości, wpływu na to, co się robi i jak się to robi. To bardzo ważne, gdyż ludzie potrzebują nie tylko ufać sobie nawzajem,



Turkus to w gruncie rzeczy pewna cywilizacja, oparta na trzech kluczowych wartościach: zaufaniu, odpowiedzialności i autonomii.

motywacyjnymi i pierwsze fundamenty tego, co później nazwano turkusową samoorganizacją. W gruncie rzeczy nie była to nowość, bowiem Deming pisał o tym już w połowie XX wieku, a w sensie filozoficznym podobne idee są znane od czterech i pół tysiąca lat. Oddaje je choćby powiedzenie: „uskrzydleni ludzie przeniosą góry” albo „najlepsza

wiedzielo, czym jest TQM. Moje wdrożenie realizowałem więc głównie sam – choć dwukrotnie przeprowadził u nas szkolenie Jim Murray – przez piętnaście lat, krok po kroku, trochę po omacku, popełniając błędy. I dziś moi słuchacze bardzo cenią, kiedy opowiadam, jakie są pułapki, jakie typowe błędy mogą się pojawić i na co trzeba zwracać uwagę. Działając pod

ale także czuć, że mają realny udział w kształtowaniu swojej pracy, a przez to i swojej przyszłości. Mówiąc o zaufaniu natomiast, wyróżniam trzy jego poziomy. Pierwszy, najbardziej podstawowy, to zaufanie do uczciwości: „wierzę, że mnie nie oszukasz ani nie okradniesz”. Drugi poziom to uczciwość plus rzetelność: „jeśli się czegoś podejmiesz, to zrobisz wszystko, by się wywiązać”. I trzeci poziom – zaufanie do empatii, czyli możliwość rozmawiania o sprawach osobistych, trudnych, bolesnych. W dobrze funkcjonującym zespole nie trzeba osiągać tego trzeciego poziomu każdy z każdym. Dobrze jest jednak, gdy każdy ma choć jedną czy dwie osoby, z którymi może porozmawiać o sprawach osobistych. Natomiast powszechne musi być zaufanie do uczciwości i rzetelności. To jest fundament. To właśnie wartości cywilizacyjne turkus. Ale turkus to także filozofia życia.

To znaczy?

Klasyczny przykład dotyczy rozumienia sukcesu. W tradycyjnym podejściu sukces to droga do pieniędzy, które mają zapewnić dobre życie, czyli takie, w którym już nie trzeba pracować, bo praca jest udręką. W turkusowym podejściu pytamy: skoro coś jest dla ciebie tak ważne, że gotów jesteś przez większość życia się katować (pracować), by kiedyś osiągnąć dobre życie, to może lepiej zatroszczyć się o nie już teraz, sprawiając, by praca była źródłem radości, a nie traumy. To oznacza: znaleźć dla siebie odpowiednie miejsce, albo zmienić warunki w obecnej pracy. Jest wreszcie trzecia warstwa turkus – stan ducha. To poczucie, że to, co robię, ma sens. Nie chodzi o to, by być w euforii 24 godziny na dobę, lecz o to, by czuć dumę z mojej pracy niosącej pożytek nie tylko mnie, ale także innym. To właśnie nazywam „uskrzydleniem”. Turkus rozumiem zatem jako trzy elementy: pewną cywilizację, filozofię i stan ducha.

Czy menedżer, który chce wprowadzać turkus, musi mieć świadomość, że wszystkie trzy jego warstwy są równie istotne?

Jest to kluczowe. Menedżer powinien nie tylko wierzyć, że te wartości są ważne, ale także, że da się je osiągnąć. W mojej dydaktyce biznesowej spotykałem dwie

grupy sceptyków. Pierwsza, dość liczna, twierdziła, że ludzie są co do zasady leniwi i nieuczciwi, choć my jesteśmy od tej zasady wyjątkiem. Według nich trzeba więc ludzi zaganiać do pracy kijem, a marchewka jest tylko inną formą kija. Druga grupa, łatwiejsza do przekonania, rozumiała, że turkusowe wartości są ważne, ale nie wierzyła, że można je w praktyce wdrożyć. Przez pierwsze



Musimy nieustannie pracować, żeby się rozwijać i utrzymywać osiągnięty poziom, bo jeśli przestaniemy, zaczniemy się cofać.

15 lat mojej pracy edukacyjnej większość słuchaczy mówiła, że to wszystko utopia, choć niektórzy, że piękna. Dopiero mniej więcej od 10 lat, widzę nową postawę i coraz częściej słyszę: „Ja już tak żyję, tak organizuję swoją pracę. Nawet nie wiedziałem, że to się nazywa turkus”. Ale trzeba wyraźnie powiedzieć: turkus nie jest standardem, który się wdraża, audytor go potwierdza i firma ma turkus do następnego audytu. W turkusie nie ma takiego momentu, że „już jesteśmy całkowicie turkusowi”. Zawsze jesteśmy tylko częściowo turkusowi i zawsze pozostaje wiele do zrobienia. Musimy nieustannie pracować, żeby się rozwijać i utrzymywać osiągnięty poziom, bo jeśli przestaniemy, zaczniemy się cofać. Znam przykłady firm, które osiągnęły wysoki poziom turkus, ale kiedy odszedł charyzmatyczny lider albo pojawił się ktoś, kto uznał, że „to wszystko zawracanie głowy”, organizacja cofnęła się do tradycyjnego modelu kija i marchewki.

W szkołach zawodowych ważna jest współpraca uczniów, nauczycieli i pracodawców. Jak szkoła zawodowa mogłaby działać bardziej „turkusowo”? Czy to możliwe w systemie, który jest tak sformalizowany?

Oczywiście, że mogłaby, choć nie jest to takie proste. Mamy tu co najmniej trzy główne grupy społeczne: uczniów, nauczycieli i rodziców. Pracodawcy dochodzą tylko w niektórych przypadkach, dlatego na razie ich pomińmy. Frederic Laloux opisał w swojej książce pewną turkusową szkołę w Berlinie Zachodnim, która powstała jako szkoła społeczna. Rodzice powiedzieli: „Stwórzmy dla

naszych dzieci taką szkołę, do jakiej sami chcielibyśmy chodzić”. Ta szkoła w ogóle nie posługuje się pojęciem „pracowników”. Mówią o „uczestnikach procesu dydaktycznego”, czyli uczniach, nauczycielach i rodzicach. Każdy ma inną rolę, ale wszyscy są równoprawnymi wykonawcami wspólnego dzieła. W sumie to 1500 osób, można więc

założyć, że ok. 200 to nauczyciele, a reszta to uczniowie i rodzice. Idea jest jasna: wszyscy razem tworzymy szkołę. Funkcjonuje tam pełne partnerstwo, gdzie każdy jest tak samo ważny, partnera traktuje się poważnie, bierze się częściową odpowiedzialność za niego, a on za nas. Jeśli ktoś popełni błąd, inni pomagają mu go naprawić. To jest duchowo-emocjonalna podstawa tej szkoły. Jest tam także zasada nauki rówieśniczej. Uczeń, który czegoś nie rozumie, najpierw idzie do starszego kolegi/koleżanki, może z własnej klasy, może z innej, a dopiero później do nauczyciela. To daje kilka pozytywnych efektów.

Na czym polegają te efekty?

Po pierwsze, każdy, kto nie jest w klasie pierwszej, jest starszym dla kogoś. To oznacza odpowiedzialność, bo ktoś młodszy może przyjść z pytaniem, a jeśli starszy nie będzie w stanie odpowiedzieć, to zwyczajnie będzie „obciach”. Nie ma za to nagród, ale jest poczucie odpowiedzialności. Po drugie, ten system wzmacnia proces uczenia się. Jako wieloletni wykładowca wiem, że najlepiej przyswajają się wiedzę, przekazując ją innym. Tak samo uczniowie, stając się nauczycielami dla kolegów, pogłębiają swoją wiedzę i budują autorytet. Do nauczyciela trafiają dopiero pytania naprawdę trudne, których nie udało się rozwiązać w całym łańcuszku pytań od młodszego do starszego. Co więcej, nauczyciel zyskuje wtedy sygnał, że skoro dany problem sprawił trudność wielu osobom, być może wymaga szerszego omówienia. To ważny element systemu.



Czy mamy już w Polsce szkoły turkusowe?

Owszem, i to całkiem sporo. Byłem dwukrotnie na ogólnopolskich konferencjach takich szkół. Szacuje się, że w Polsce jest około 400 placówek, świadomie zmierzających w tym kierunku. I, choć być może trudno w to uwierzyć, w Polsce funkcjonują nawet turkusowe przychodnie POZ, które są stabilne finansowo, niezadłużone, dobrze zarządzane, mimo systemu, na który wszyscy narzekają. To dowodzi, że taki model jest nie tylko możliwy, ale też i skuteczny. Większość turkusowych szkół to szkoły prywatne lub społeczne, ale są też publiczne. Na jednym z moich seminariów w roku 2018 gościł przedstawiciel turkusowej szkoły publicznej z małego miasteczka. To ważny przykład, bo skoro tam się udało, to znaczy, że można. Trzeba mieć jednak świadomość, że samo się to nie wydarzy. Tego trzeba się nauczyć i wypracować. Wideo relację z tego seminarium można obejrzeć na mojej witrynie: <https://moznainaczej.com.pl/panel-szkol-turkusowych-19-04-2018>.

Jakie bariery utrudniają szkołom wejście w turkus?

W szkołach publicznych widzę dwie główne przeszkody. Pierwsza to wynagrodzenia i warunki pracy. Nauczyciele zarabiają mało, są przepracowani, często pracują w kilku szkołach i dodatkowo dają korepetycje. Do tego dochodzą systemy motywacyjne, które zamiast wspierać, demotywują, bo nagradzają punktami za formalności, a nie za rzeczywistą pracę z uczniem. Podobne problemy są na uczelniach – kontrakty, system punktowy i presja publikacji tworzą pokusę oszustwa. Druga bariera to nastawienie na testy. Uczniowie mają się uczyć wypełniania testów, a nie rozumienia świata. Nawet jeśli nauczyciel i uczeń chcą inaczej, często rodzice oczekują przygotowania do testów, bo to ważne dla zdania egzaminów na uczelnie. W efekcie nowoczesne metody edukacyjne trudno wprowadzić.

Od czego najlepiej zacząć wprowadzanie turkusowego zarządzania w szkole i jak można przełamać opór wobec zmian?

Niektórzy ludzie czują się zagrożeni, słysząc, że coś będzie zmieniane. Okopali

się w swoim „dołku” – „Tu jest źle, ale przynajmniej wiem, jak jest. A w tym nowym nie wiem, czy sobie poradzę”. To poważna bariera do pokonania. Gdybym miał doradzić edukatorom szkolnym, od czego zacząć, powiedziałbym: znajdźcie załazek, niewielką grupę inicjatywną. Nie trzeba od razu wciągać wszystkich nauczycieli. Stwórzcie pilotażowy projekt, pozwólcie tym osobom przeczytać materiały i może odwiedzić szkołę, która już działa w sposób turkusowy. Obserwacja w praktyce jest niezwykle pouczająca.

W turkusowych organizacjach dużo mówi się o odpowiedzialności i zaufaniu. Jak uczyć młodych ludzi odpowiedzialności za własną pracę, aby byli gotowi do pracy w zawodzie?

To jest przede wszystkim zadanie psychologiczne, nie organizacyjne. Najlepiej uczy się młodych ludzi (i nie tylko młodych!) poprzez wspólne realizowanie projektów. W wielu turkusowych szkołach cały proces dydaktyczny opiera się na pracy projektowej, gdzie uczniowie wykonują zadania praktyczne i uczą się przy tej okazji różnych kompetencji.

W jednej z brytyjskich szkół uczniowie projektują i budują od podstaw rower z wykorzystaniem wiedzy z matematyki, geometrii, techniki i podzielenia się zadaniami w zespole. To pozwala im zrozumieć wartość współpracy, a nie tylko słuchać pogadanek o tym, że jest ona ważna. W obecnym systemie przeszkodą jest dziewiętnastowieczna zasada, że praca ma być „samodzielna”. Wykluczenie pracy zespołowej powoduje, że młodzi ludzie nie potrafią współpracować w życiu dorosłym, gdzie większość zadań wykonuje się w grupach. Turkusowe samozarządzanie uczy zespoły odpowiedzialności za realizację zadań i samodzielnego ustalania dróg ich realizacji. W ten sposób uczniowie budują zaufanie i rozumieją, że ich odpowiedzialność wpływa na społeczność.

Czy nauczyciel powinien być bardziej „mistrzem” czy tradycyjnym „kontrolerem”?

Zdecydowanie mistrzem! Ale aby to osiągnąć, musi on zdobyć zaufanie uczniów, ich przekonanie do jego kompetencji, uczciwości i gotowości do wsparcia w każdej sytuacji. Uczeń musi czuć, że może przyjść z pytaniem, nawet jeśli oznacza to przyznanie się

„od środka” a nie od góry. Najlepsza sytuacja jest wtedy, gdy to pracownicy sami podejmą inicjatywę i przekonają dyrekcję do jej realizacji. Zawsze powtarzam moim słuchaczom, którzy często pytają, czy można coś wprowadzić tylko częściowo: można i nawet trzeba od tego zacząć. W firmie większej niż kilkusobowa, zdecydowanie nie zalecałbym od razu zmiany całej organizacji. Lepiej zacząć od grupy pilotażowej, kilku entuzjastów, którzy wprowadzą zmiany stopniowo.

W Pana książce „Doktryna jakości - rzecz o turkusowej samoorganizacji” zebrał Pan zasady budowania turkusowej organizacji. Jakie są najważniejsze z nich?

To prawda, zebrałem dziesięć dobrze znanych zasad, które nazwałem „turkusowym dekalogiem”. Pierwsza zasada mówi: Nie szukaj winnego, by go ukarać - szukaj przyczyny, by ją usunąć. Druga: Nie oczekuj perfekcji, której nie da się osiągnąć - oczekuj postępu, który zawsze jest możliwy. Trzecia: Unikaj współzawodnictwa, które niszczy partnerstwo - stwarzaj warunki do współpracy. Czwarta: Nie oceniaj, bo to niszczy - doceniaj, bo to wzmacnia. Piąta: Nie mów, co jest złe - mów, co może być lepiej.

by określić jako „turkusowe”, choć one mogą nawet o tym nie wiedzieć. Ich specyfika polega na realnym wpływie uczniów na program zajęć, oczywiście w ramach podstawy programowej, i decydowaniu, od czego zacząć i jak będą poznawać temat. To podejście rozwijające samodzielność, kreatywność i pewność siebie, wpływające na późniejsze sukcesy w czasie studiów, mimo początkowych obaw rodziców. W tradycyjnej lekcji nauczyciel często koncentruje się na sprawdzaniu obecności, zadaniach domowych i kopiowaniu wiedzy z tablicy. W nowoczesnej dydaktyce uczniowie zaczynają od zebrania tego, co już wiedzą, a następnie sami wskazują, czego chcą się dowiedzieć. Poszukują informacji w podręcznikach, Internecie czy bibliotece, a potem dzielą się swoimi odkryciami z klasą. Nie ma tu ocen ani presji. Uczą się razem, inicjując dyskusje i rozwijając poczucie sprawczości. Takie „turkusowe” podejście nie tylko angażuje uczniów i sprawia, że lekcje stają się ciekawe, ale także przygotowuje młodych ludzi do rynku pracy, rozwijając miękkie kompetencje: współpracę, odpowiedzialność i samodzielność.

Jakie są Pana marzenia dotyczące edukacji? Gdyby miał Pan możliwość wprowadzenia zmian w systemie, co by to było?

Chciałbym przede wszystkim podnieść wynagrodzenia nauczycieli i uwolnić ich od konieczności zdobywania punktów, co dotyczy również nauczycieli akademickich. Marzę o uelastycznieniu ram programowych, tak aby nauczyciele mogli bardziej samodzielnie wybierać szczegóły tego, czego uczą. Równocześnie chciałbym ich odciążyć od dodatkowej pracy zarobkowej, aby mieli czas na doksztalcanie się i naukę nowych metod progresywnego nauczania oraz nowoczesnego zarządzania szkołą. Tylko wtedy edukacja mogłaby przestać być jedynie przekazywaniem wiedzy, a stać się procesem samoorganizacji, w którym każdy uczestnik doświadcza znaczenia swojej pracy i może realnie wpływać na rozwój całej szkoły.

Bardzo dziękuję za tę niezwykle interesującą rozmowę.

Marta Prusek-Galińska



Turkusowe samozarządzanie uczy zespoły odpowiedzialności za realizację zadań i samodzielnego ustalania dróg ich realizacji.

do niewiedzy. Coraz częściej eksperymentuje się też z nauczaniem bez tradycyjnych ocen. Uczniowie dowiadują się od nauczycieli, co mają poprawić, czy też doskonalić, i uczą się samodzielnie uzupełniać braki. Lepszy dostają trudniejsze zadania nie dla stopnia, lecz dla własnej satysfakcji. Dzięki temu uczą się oceniać własną pracę, rozwijają motywację i odpowiedzialność. Nauczanie bez ocen naprawdę działa i przynosi realne efekty.

Czy uważa Pan, że młodzi ludzie mogą zmieniać swoje miejsca pracy „od środka”, wprowadzając elementy turkusowej kultury, nawet jeśli firma działa tradycyjnie?

Moim zdaniem to prawdopodobnie najlepsza droga - właśnie zmiana

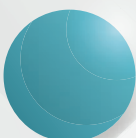
Szosta: Nie pytaj, co ludzie mogliby zrobić lepiej - pytaj, co im w pracy przeszkadza. Siódma: Nie buduj na kontroli - buduj na zaufaniu. Ósma: Nie mów, że ktoś jest zły - mów, jak Ty się z tym czujesz. Dziewiąta: Nie zarządzaj - twórz warunki do samoorganizacji. I ostatnia - dziesiąta: Nie bądź nadzorcą - bądź nauczycielem, moderatorem i uczniem. Zatem wszystko zaczyna się od refleksji i rozmowy, co chcielibyśmy poprawić i jak to zrobić. To jest dopiero początek.

Jak Pan Profesor widzi przyszłość szkół w Polsce? Czy turkusowe zasady mogą pomóc im lepiej przygotowywać uczniów do wyzwań rynku pracy?

W Polsce działa kilkadziesiąt tzw. szkół demokratycznych, które również można



**Stáže i praktyki
zawodowe
dla uczniów**



**Job shadowing,
kursy i szkolenia
dla dorosłych**



(+48) 530 248 209



info@educare24.cz



www.educare24.cz



KONGRES KARIERY 2025

– przyszłość edukacji i rynku pracy w centrum uwagi

W dniach **18-19 listopada 2025 r.**, Kraków – stolica Małopolski stanie się miejscem, gdzie spotkają się przedstawiciele środowiska edukacji, biznesu i administracji, by rozmawiać o tym, jak skutecznie przygotować młode pokolenie do wyzwań XXI wieku. Kongres Kariery 2025, organizowany przez Fundację Instytut Pracy i Kariery w Krakowie pod patronatem Krajowej Izby Gospodarczej (KIG), to forum, które łączy inspirację z praktyką i ma ambicję kształtować przyszłość edukacji zawodowej w Polsce.

W świecie, w którym cyfryzacja, automatyzacja i globalizacja przekształcają rynek pracy w niespotykanym dotąd tempie, coraz wyraźniej dostrzegamy poważną lukę – brakuje wykwalifikowanych pracowników. Nowe technologie wymagają obsługi, nadzoru i rozwoju, a bez fachowców potrafiących posługiwać się maszynami i systemami nawet najbardziej innowacyjne rozwiązania stają się bezużyteczne. Tymczasem liczba specjalistów technicznych i zawodowych systematycznie spada. To wyzwanie, przed którym stoi nie tylko edukacja, lecz całe społeczeństwo. Kluczowe staje się pytanie: jak sprawić, by młodzi ludzie częściej wybierali ścieżki kształcenia, które dają im solidny fach w ręku i pewne miejsce na rynku pracy?

Odpowiedź nie jest prosta, ale Kongres Kariery wskazuje możliwe kierunki. Jednym z nich jest wzmocnienie roli szkół branżowych i liceów w procesie świadomego wyboru zawodu. Branżowe centra kształcenia pozwalają młodzieży szybciej zdobyć praktyczne doświadczenia, a licea – rozwijać kompetencje ogólne i przygotowywać do dalszej specjalizacji. Oba modele, choć różne, są równie potrzebne. – Edukacja branżowa i ogólnokształcąca to dwie równoległe drogi, które się uzupełniają. Bez inwestycji w obie trudno mówić o nowoczesnej i konkurencyjnej Polsce – podkreśla **Marzena Orzoł**, Dyrektor Fundacji Instytut Pracy i Kariery.

Dwudniowy program Kongresu łączy inspirujące wystąpienia, praktyczne warsztaty i debaty eksperckie. Uczestnicy spotkają się podczas sesji inauguracyjnej i wystąpień otwierających, by następnie dyskutować o roli edukacji w budowaniu konkurencyjnej gospodarki, o znaczeniu kształcenia dualnego, współpracy szkół z pracodawcami, praktykach i stażach oraz o wyzwaniach związanych z cyfryzacją i sztuczną inteligencją. Ważnym punktem programu będą warsztaty komunikacyjne prof. Andrzeja Bliklego, rozwijające kluczowe umiejętności

współpracy, aktywnego słuchania i dialogu. Szczególne emocje wzbudzi także wystąpienie Beaty Drzazgi, przedsiębiorczyni i filantropki, która w wykładzie „Od marzeń do sukcesu” pokaże, że odwaga i edukacja otwierają drzwi do wielkich osiągnięć.

– Edukacja przechodzi ogromne zmiany. Kongres ma być miejscem, gdzie spotkają się różne środowiska – szkoły, biznes i administracja – aby wspólnie szukać rozwiązań. To inwestycja w przyszłość, zarówno edukacji, jak i rynku pracy – zaznacza **Paweł Abucki**, Prezes Fundacji Instytut Pracy i Kariery. – Ideą Kongresu jest stworzenie przestrzeni do dialogu, który pomoże młodzieży odnaleźć się w świecie pełnym wyzwań i możliwości – dodaje.

Program Kongresu przewiduje także sesje równoległe, które pozwolą uczestnikom wybrać obszary szczególnie istotne dla ich pracy i doświadczeń. Pierwszy dzień zakończy koncert i bankiet, stwarzając okazję do integracji i budowania relacji. Drugi dzień przyniesie kolejne prelekcje i panele, a jego zwieńczeniem będzie gala finałowa z wręczeniem statuetek „Inspirator Kariery” i certyfikatów dla dyrektorów szkół – wyróżnień, które staną się symbolem uznania dla tych, którzy swoją pracą i zaangażowaniem wspierają rozwój młodych ludzi.

Kongres Kariery 2025 to coś więcej niż konferencja. To przestrzeń rozmów o wartościach, które powinny kształtować system edukacji i o działaniach, jakie należy podjąć, by zapewnić młodzieży lepszy start w dorosłe życie. Spotkają się tu dyrektorzy szkół, nauczyciele, przedsiębiorcy, samorządowcy i wszyscy, którzy wierzą, że edukacja jest kluczem do rozwoju jednostki i całego społeczeństwa.

Kongres odbędzie się w dniach **18-19 listopada 2025 r. w Krakowie**. Szczegółowy program wydarzenia oraz formularz rejestracyjny dostępne są na stronie: www.kongreskariery.pl.

Goście Specjalni

PROF. ANDRZEJ BLIKLE

– wybitny naukowiec,
informatyk i przedsiębiorca,
mentor nowoczesnych
metod zarządzania
i propagator organizacji
turkusowych



BEATA DRZAZGA

– przedsiębiorczyni, wizjonerka
i liderka wielu sukcesów biznesowych



Wieczór pełen emocji

Zwieńczeniem pierwszego dnia będzie

RECITAL MAGDY STECZKOWSKIEJ

– artystki, której głos i charyzma na długo pozostaną
w pamięci uczestników.

Patronat honorowy

Kongres objęty jest patronatem honorowym **Krajowej Izby Gospodarczej**, największej organizacji biznesowej w Polsce, od lat wspierającej rozwój przedsiębiorczości i nowatorskich form edukacji.

TU ZACZYNA SIĘ DOBRA KARIERA

Od paru lat w Polsce widoczny jest wzrost zainteresowania szkolnictwem zawodowym. W nawiązaniu do danych Ministerstwa Edukacji Narodowej: 59% absolwentów szkół podstawowych w 2024 roku, wybrało szkoły zawodowe (branżowe I stopnia i technika). Jedną z takich szkół, która cieszy się dużym zainteresowaniem jest Zespół Szkół Odzieżowych nr 1 w Krakowie.

W placówce można kształcić się w zawodach: technik przemysłu mody, technik stylisty i krawiec, a także uczestniczyć w kursach kwalifikacyjnych z zakresu projektowania wyrobów odzieżowych. Coraz więcej uczniów i rodziców dostrzega wartość nauki zawodu. – Widać wyraźny odwrót od liceów. Nasz kierunek technik przemysłu mody to wymagający, ale bardzo wartościowy zawód: szycie,

projektowanie i praca przy maszynie to niełatwe, lecz satysfakcjonujące zadania. Dużym zainteresowaniem cieszy się też kierunek technik stylisty – postrzegany jako kreatywny i zgodny z pasjami młodzieży. Co ważne, coraz częściej to sami uczniowie decydują o wyborze szkoły, co przekłada się na większą motywację i zaangażowanie – mówi **Dorota Potoczny**, Dyrektor Zespołu Szkół Odzieżowych nr 1 w Krakowie.

SOLIDNA TEORIA W POŁĄCZENIU Z PRAKTYCZNYM DOŚWIADCZENIEM

– W naszej szkole proporcje między teoretycznymi przedmiotami zawodowymi a praktyką są niemal 50/50. Dodatkowo uczniowie odbywają praktyki zawodowe poza szkołą. Możemy się pochwalić wieloletnią i dobrze rozwiniętą współpracą z lokalnymi pracodawcami, przede wszystkim z branży odzieżowej – podkreśla **Dorota Jaracz**, Wicedyrektor Szkoły. – Jesteśmy także aktywni na polu promocji zawodów i od lat bierzemy udział w Festiwalu Zawodów. Prezentujemy tam wszystkie etapy pracy w zawodzie: od projektu przez modelowanie, szycie aż po stylizację i prezentację ubioru. Mamy stanowiska do projektowania komputerowego, przestrzennego modelowania, stylizacji makijażu i fryzur, jak również pokazy gotowych ubiorów. Dzięki temu młodzież może zobaczyć „na żywo” cały proces twórczy – dodaje wicedyrektorka.

PRAKTYKA ZAWODOWA A MIĘDZYNARODOWE PROJEKTY

Doświadczenie zawodowe zdobywane w technikum, wzbogacone o udział w projektach edukacyjnych, przygotowuje uczniów do przyszłej pracy. Szkoła współpracuje z Krakowskim Ośrodkiem Kariery, w ramach którego prowadzi zajęcia praktyczne dla uczniów szkół podstawowych i przedszkolaków. Uczniowie uczestniczą także w Krakowskim Tygodniu Zawodowców, organizują dni otwarte. Jednym ze szczególnie wyróżniających się projektów jest „Cooltura nie boli” – inicjatywa promująca edukację muzealną, a także projekty realizowane w ramach programu Erasmus+. – Nasza szkoła oferuje uczniom wyjazdy



na praktyki zagraniczne. Dwa lata temu po raz pierwszy pojechali do Sewilli, gdzie szyli tradycyjne suknie flamenco. Wyjazd był ogromnym sukcesem, dzięki któremu nasi wychowankowie zdobyli nowe umiejętności, poznali inną kulturę i pracowali w zupełnie odmiennych warunkach. W tym roku planujemy kolejne dwa wyjazdy – łącznie dla 30 uczniów. Dla wielu z nich jest to pierwsza podróż zagraniczna. Stanowi więc ona zarówno przeżycie edukacyjne, jak i osobiste – mówi dyrektorka. – Całkiem niedawno gościliśmy również nauczycieli z Włoch w ramach wymiany doświadczeń. Była to bardzo owocna wizyta. Włoscy nauczyciele byli zaskoczeni poziomem czystości szkoły, organizacji oraz komfortem uczniów. Duże wrażenie zrobiła na nich nasza strefa relaksu, gdzie uczniowie mogą odpocząć między zajęciami. To również świetne rozwiązanie dla uczniów mieszkających daleko od szkoły, którzy wcześniej przyjeżdżają i czekają na swoje lekcje.

MAŁA SZKOŁA Z CHARAKTEREM

Mimo, że krakowska szkoła nie należy do największych szkół, to uczniowie osiągają bardzo dobre wyniki. – W jednym z rankingów byliśmy w trójce najlepszych techników w Małopolsce. Od 4 lat mamy uczennice, które zdobywają 100% z egzaminów zawodowych. To ogromne osiągnięcie! Jedna z naszych uczennic była nawet pierwszą kobietą w Krakowie, która zdobyła tytuł Technik 100% i została uhonorowana podczas gali miejskiej – mówi Dorota Potoczny. – Często słyszymy, że jesteśmy szkołą „kameralną”, gdzie każdy zna każdego. Uczniowie są widoczni, nie giną w tłumie, a to daje poczucie bezpieczeństwa. Relacje nauczyciel-uczeń są bliskie, oparte na wzajemnym szacunku, bo tu każdy jest ważny. To buduje wyjątkową atmosferę – dodaje.

TECHNIKUM Z DUSZĄ

W tej szkole wszystko zaczyna się od wspólnego działania. Placówka aktywnie uczestniczy w projektach Szkolnego Budżetu Obywatelskiego. – To uczniowie zgłaszają swoje potrzeby, wybierają działanie szkoły rozsądnie i odpowiedzialnie. Sami zaprojektowali kąci relaksu, z myślą o sobie i o innych.



Utworzyli wypożyczalnię przyborów do modelowania. – To nie tylko szkoła. Tu żyje i pracuje się partnersko. Jesteśmy środowiskiem, w którym wzajemnie się słucha i tworzy. Rodzice to widzą, a nauczyciele – współtworzą. Fundamentem tej szkoły jest zgrany zespół pedagogiczny, prezentujący wartości wzajemnego szacunku i zaufania. Jeśli byłby mobbing, donoszenie, faworyzowanie, zespół by się rozsypał. Wszyscy: nauczyciele, obsługa i administracja tworzą jedną wspólnotę – podkreślają z dumą dyrektorka. I to rzeczywiście da się odczuć. Ponadto, ciekawym jest fakt, że wiele nauczycielek to absolwentki właśnie tej samej szkoły. – Ja pracuję tu od zawsze. Przeszłam tutaj przez wszystkie etapy: od uczennicy technikum do nauczycielki. To moja pierwsza i jedyna praca. W szkole kiedyś było tysiąc uczniów, potem pięciuset, aż do obecnych trzystu. Zawsze walczyliśmy o naszą szkołę i dalej będziemy ją rozwijać – podkreśla wicedyrektorka.

DZIAŁANIE ZAMIAST NARZEKANIA

Jak każda szkoła publiczna, Zespół Szkół Odzieżowych nr 1 w Krakowie także zmagają się z problemami. – Remonty czy wyposażenie to nasza codzienność. Ale największym wyzwaniem jest brak nauczycieli. W Krakowie brakuje kadry, a dyrektorzy wręcz rywalizują o specjalistów. – Na rozmowach często pytamy: na ilu rozmowach już byłeś? – uśmiecha się dyrektorka. – Problemem jest niestety spadający prestiż zawodu.

Dawny nauczyciel i obecny nauczyciel to zupełnie inne pozycje. Biurokracja, presja, stres, rodzice, obowiązki... to wszystko sprawia, że ludzie odchodzą z zawodu – podsumowuje.

W tej szkole, mimo trudności, dzieje się dużo dobrego. – Nie chcemy być tylko kolejnym budynkiem na mapie Krakowa. Chcemy być miejscem, które daje szansę. Doświadczenie zawodowe od najmłodszych lat to inwestycja w przyszłość. Projekty Erasmus+, praktyki, konkursy... to wszystko realnie wzbogaca uczniów i naszą szkołę. Daje motywację, otwiera oczy, pozwala zobaczyć inne techniki, inne podejścia. Uczymy młodych ludzi, że można mieć pasję i ją rozwijać, nawet w trudnych czasach, a przy okazji promujemy naszą szkołę i polską edukację, dając tym samym przykład innym, że warto się starać – dodaje na zakończenie Dorota Potoczny.

Starania przynoszą efekty – krakowska szkoła znalazła się w czołówce ogólnopolskiego rankingu portalu „Perspektywy”, zdobywając w 2023 roku tytuł najlepszego technikum odzieżowego w Polsce. To wyróżnienie to nie tylko powód do dumy, ale przede wszystkim dowód na to, że nawet w obliczu wyzwań można tworzyć miejsce z wizją, sercem i realnym wpływem na przyszłość młodych ludzi. Bo sukces rodzi się tam, gdzie pasja spotyka się z zaangażowaniem – a tej szkole zdecydowanie go nie brakuje.

Karolina Kmera-Brytańczyk

RODZINNA FIRMA – GLOBALNE SPOJRZENIE

W świecie, w którym przemysł mierzy się z dynamicznymi zmianami, niedoborem wykwalifikowanych pracowników i presją nowoczesnych technologii, firma ASMP sp. z o.o. sp.k. pokazuje, że można iść naprzód, nie tracąc z oczu tego, co najważniejsze – ludzi, wartości i historii. To rodzinne przedsiębiorstwo, od dekad budujące swoją pozycję nie tylko na solidnym rzemiośle i precyzyjnej obróbce metalu, ale przede wszystkim na wzajemnym zaufaniu i odpowiedzialności za zespół. O historii, najważniejszych momentach rozwoju oraz wyzwaniach, przed którymi stoi nowoczesne przedsiębiorstwo przemysłowe rozmawiamy z Michałem Przybyłem, Prezesem Zarządu ASMP sp. z o.o. sp.k.



Kierunek Kariera: Prowadzicie firmę, której historia zaczęła się tuż po wojnie i trwa nieprzerwanie do dziś – to naprawdę rzadko spotykane. Jak udało się Wam połączyć rodzinne tradycje z nowoczesnym podejściem do biznesu?

Michał Przybył: Rzeczywiście jesteście typowo rodzinną i wielopokoleniową firmą, założoną przez mojego dziadka. W latach 70. przejął ją mój tata, przenosząc siedzibę do Zabierzowa i intensywnie rozwijając działalność. W 2018 roku przekształciliśmy ją w spółkę, którą dziś prowadzę wspólnie z siostrą – Barbarą Adukowską. Tata również zasiada w zarządzie, wspiera nas z boku. Specjalizujemy się w obróbce skrawaniem, czyli toczeniu, frezowaniu detali, szlifowaniu. Oferujemy także usługi elektrodrażenia. Mamy własną narzędziownię i biuro konstrukcyjne. Jeśli chodzi o projektowanie, koncentrujemy się na prototypach maszyn

i bardzo nietypowych urządzeniach, tworzonych na indywidualne zamówienie.

Jak dziś wygląda Wasz zespół – ilu macie pracowników i z jakimi wyzwaniami mierzycie się na co dzień jako pracodawcy?

Nasza firma w tym roku kończy 80 lat. Przez długi czas mieliśmy bardzo stabilną, stałą załogę. Byli pracownicy, którzy pracowali z nami całe życie – od ukończenia szkoły zawodowej aż do emerytury, a czasem nawet jeszcze dłużej, już po przejściu na emeryturę. Przyzwyczailiśmy się do stabilnego modelu, ale czasy się zmieniły. Starsi odchodzą na emeryturę, młodszy częściej zmieniają pracę, szukając rozwoju. Zdarza się, że ktoś zostaje tylko kilka miesięcy. To wszystko to nowa codzienność, do której musimy się mentalnie przystosować jako zarządzający. Obecnie zatrudniamy 35-40 osób i mamy świadomość, że działamy w dość trudnych czasach – trudnych z kilku powodów. Po pierwsze, nasza załoga się starzeje, mówiąc brutalnie, i w ostatnich latach odeszło od nas kilku doświadczonych pracowników. To byli specjaliści, świetnie radzący sobie z maszynami konwencjonalnymi. Ich odejście to duża strata. Niestety, to skutek wcześniejszych decyzji o zamykaniu szkół zawodowych i ograniczaniu kierunków technicznych. Dziś trudno o dobrego fachowca. Z konstruktorami problemu właściwie nie ma, gdyż młodzież chętnie studiuje i dzięki temu mamy wielu inżynierów. Ale ktoś musi też realizować projekty. Dlatego szukamy młodych ludzi do produkcji.

Tu widzimy szansę, bo rozwój technologii, np. CNC, zmniejsza wymagania manualne. Młodzi szybko się uczą i radzą sobie naprawdę dobrze, ale nadal trudno znaleźć odpowiednią osobę. Wciąż brakuje pracowników i jest to realny problem w całej Polsce. Dlatego dbamy o naszych, przede wszystkim starając się utrzymać konkurencyjne wynagrodzenia, które nadążają za inflacją. Dodatkowo dzielimy się zyskiem w formie premii.

Jak postrzegają Państwo potrzebę wprowadzania nowych rozwiązań i udogodnień w miejscu pracy? Jakie działania zostały już wdrożone?

Z pewnością dostrzegamy potrzebę zmian. Teraz, dzięki młodszym pracownikom, pojawiają się nowe pomysły i sugestie. Oni zwracają uwagę na szczegóły, które wcześniej nie były istotne. Są to między innymi ergonomia, porządek czy nawet estetyka stanowiska. Wprowadzamy zmiany, np. inaczej rozkładamy narzędzia, stosujemy nowe metody zarządzania nimi, wdrażamy usprawnienia w programowaniu. Pojawiają się też inicjatywy proekologiczne. Kiedyś pracownicy się na to nie skarżyli, po prostu akceptowali stan rzeczy. Dziś oczekiwania są inne i my jako firma musimy się do tego dostosować. To dla nas konkretna i pozytywna zmiana.

Jakie były najciekawsze projekty zrealizowane przez firmę?

Większość naszych projektów jest bardzo ciekawa, bo każde zlecenie to indywidualne rozwiązanie. Jednym z bardziej nietypowych była maszyna dla firmy testującej prezerwatywy – kompletnie inne zlecenie od naszej

standardowej produkcji. Innym ciekawym projektem było urządzenie dla producenta karmy dla zwierząt, które formowało i przygotowywało produkt już pod pieczeniem. Oba przykłady pokazują, że potrafimy dostosować się do różnych branż i potrzeb klientów.

Czy był taki moment, w którym szczególnie mocno poczuł Pan, że za tym wszystkim naprawdę stoją ludzie?

Dla naszej firmy od początku istnienia największą wartością stanowią ludzie. Dla mnie ogromną motywacją i jednocześnie inspiracją jest ich postawa pokazująca, że traktują tę firmę jak drugi dom. Mimo wielu trudnych okresów, kryzysów czy zmian w gospodarce, oni zachowali lojalność, zrozumienie i zaangażowanie. Jednym z najtrudniejszych momentów był czas pandemii. Stały się wszystkie firmy, my także musieliśmy zatrzymać produkcję. Problemy z dostawami materiałów, opóźnienia, spadek zamówień... byliśmy na granicy bankructwa. Mieliśmy wybór: albo zwalniamy połowę załogi, albo próbujemy wspólnie przetrwać. I wtedy wydarzyło się coś niesamowitego. Cała załoga jednogłośnie zgodziła się na obniżenie pensji, żeby nikt nie musiał być zwolniony. To była ogromna solidarność, której nigdy nie zapomnę. Przez trzy miesiące pracowaliśmy na pół

”

Dla naszej firmy od początku istnienia największą wartość stanowią ludzie.

etatu, wspólnie walcząc o przetrwanie. Dla mnie to dowód na to, że warto prowadzić firmę uczciwie, z szacunkiem do ludzi. Bo kiedy przychodzą ciężkie czasy, można na nich liczyć.

Miał Pan okazję spojrzeć na praktyki zawodowe z obu stron – najpierw jako uczeń, dziś jako pracodawca. Co Pana najbardziej przekonuje do udziału w takich programach jak Erasmus+?

Rzeczywiście, w przeszłości, jako uczeń technikum, odbywałem praktyki. Pamiętam, że mimo czasem prostych czy fizycznych zadań, bardzo mnie to ukształtowało. Z zasady więc jestem bardzo otwarty na przyjmowanie praktykantów, w tym tych przyjeżdżających w ramach programów międzynarodowych, takich jak Erasmus+. Cieszę się,



że możemy być firmą goszczącą stażystów, gdyż zarówno ja osobiście, jak i cała firma mamy z tego korzyści. Po pierwsze, wiele satysfakcji daje mi fakt, że mogę komuś pomóc, przekazać wiedzę, pokazać realne środowisko pracy. Po drugie, takie wizyty działają ożywczo na zespół. Nagle okazuje się, że ktoś z naszej starszej kadry, kto na co dzień nie używa języków obcych, zaczyna rozmawiać po angielsku czy niemiecku. Praktykanci przynoszą nowe bodźce, świeże spojrzenie, inne pytania. To działa

Współpraca z praktykantami potrafi być inspirująca, ale czy ich organizacja jest wymagająca?

Największym wyzwaniem przy organizacji praktyk, zwłaszcza w obecnych czasach, jest specyfika produkcji jednostkowej. W przeciwieństwie do firm zajmujących się produkcją seryjną nie jestem w stanie przypisać praktykanta do konkretnego stanowiska z jednym zadaniem. Dlatego zawsze staram się, aby mimo tego stażyści zobaczyli jak najwięcej, a zespół był dla nich wsparciem. Feedback, jaki dotąd otrzymywałem, był pozytywny. Praktykanci doceniali, że mogli zobaczyć, dotknąć, spróbować, poczuć realne środowisko pracy. Kolejne wyzwanie, które chcę poprawić przy przyszłych edycjach, to wygospodarowanie większej ilości czasu dla praktykantów z mojej strony. Chciałbym bardziej ich oprowadzać, tłumaczyć, angażować. Wiem, że to robi różnicę, szczególnie dla młodych ludzi, którzy pierwszy raz są za granicą, w nowym środowisku, kulturze i języku. Jestem przekonany, że firmy, nawet te mniejsze, powinny otwierać się na młodych ludzi. Wierzę, że takie doświadczenia zostają z człowiekiem na długo. Dlatego zapraszam praktykantów z otwartością, jestem gotów do dalszej współpracy – szczególnie gdy mamy zamówienia i warunki ku temu, by pokazać im coś więcej. Cieszę się, że Erasmus+ umożliwia takie działania i że jako firma możemy być ich częścią.

Dziękujemy za rozmowę.

**Helena Karczewska
Karolina Kmera-Brytańczyk**

TARNOGÓRSKI „MECHANIK” KREUJE ZAWODOWY SUKCES

Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących w Tarnowskich Górach to placówka doceniana na poziomie województwa i kraju. Od ponad siedmiu dekad kształci specjalistów w zawodach technicznych i informatycznych, nieustannie adaptując się do potrzeb zmieniającego się rynku pracy. Uczniowie zdobywają nie tylko wiedzę teoretyczną, ale również konkretne umiejętności praktyczne podczas certyfikowanych kursów, zajęć z nowoczesnym sprzętem i praktyk zawodowych w firmach partnerskich.

KIERUNKI OTWIERAJĄCE DRZWI KU KARIERZE I WARTOŚCIOM

Placówka, znana lokalnie jako „Mechanik”, przez lata rozwijała się i dostosowywała do warunków środowiska. To nowoczesne miejsce z tradycjami, cenione za wysoki poziom nauczania i zaangażowanie w rozwój młodzieży. Szkołę tworzy Technikum nr 4 oraz Branżowa Szkoła I Stopnia nr 2, które kształcą w następujących

zawodach: technik informatyk, programista, elektronik, mechatronik, mechanik; elektronik, operator obrabiarek skrawających. - Dzięki stałej współpracy z wieloma podmiotami zewnętrznymi oraz realizacji licznych projektów unijnych i lokalnych, uczniowie mają możliwość bieżącego poznawania różnorodnych ścieżek rozwoju zawodowego i osobistego oraz zyskują szersze spojrzenie na technikę i naukę - mówi **Marcin Ślęzak**, dyrektor szkoły. - Regularnie analizujemy

potrzeby rynku pracy i dostosowujemy ofertę edukacyjną do zmieniających się wymagań. Przykładem tego jest uruchomiony 5 lat temu, na podstawie analiz zapotrzebowania na specjalistów w dziedzinie IT (w tym programistów), kierunek technik programista. Ponadto stawiamy sobie za cel kształcenie osób odpowiedzialnych, przestrzegających normy moralne i prawne, gotowych do podjęcia studiów na dowolnie wybranym kierunku oraz dobrze przygotowanych do pracy zawodowej, zarówno w Polsce, jak i w Europie - podkreśla. Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących w Tarnowskich Górach przekazuje młodzieży wartości takie jak empatia, odpowiedzialność i zaangażowanie w życie społeczne. Każdy członek społeczności ma wpływ na jej kształt i jakość funkcjonowania. Realizacja tych celów możliwa jest dzięki zaangażowaniu nauczycieli, uczniów i wszystkich pracowników szkoły, którzy rozwijają swoje kompetencje we wspólnym działaniu.

PRZESTRZEŃ ROZWOJU I WSPÓŁPRACY

Wychowankowie ZSTiO w Tarnowskich Górach zyskują realne wsparcie w rozwoju zawodowym i osobistym. Mogą liczyć na stypendia fundowane przez przedsiębiorstwa (m.in. Chemet Group), które wiążą się z gwarancją zatrudnienia po ukończeniu szkoły. Regularnie otrzymują też oferty pracy i propozycje płatnych praktyk oraz staży. Dzięki temu mają możliwość współpracy z takimi firmami, jak: Bramster GROUP Sp. z o.o,



Faser S.A., Chemet S.A., Serwis maszyn CNC. Szkoła zapewnia bezpłatny dostęp do licznych kursów i szkoleń, które podnoszą kwalifikacje zawodowe i dają międzynarodowe certyfikaty, uznawane na terenie całej Unii Europejskiej (m.in. CISCO, SEP, operator wózków widłowych, kursy KKZ: INF.02, INF.07). W ramach przygotowania do egzaminów uczniowie rozwijają kompetencje sieciowe, cenione w branży IT. Równolegle uczestniczą w wizytach studyjnych w lokalnych firmach, a we współpracy z wydawnictwem IT START mają możliwość publikowania własnych podręczników. Poszerzają swoją wiedzę w ramach współpracy z Politechniką Śląską. Za projekt inżynierski realizowany w formule PBL (Project-Based Learning) otrzymali wyróżnienie, co przekłada się również na preferencje w rekrutacji na studia. Prężnie działa także Szkolne Koło Naukowe „Młodzi Innowatorzy”, którego działacze realizują szereg projektów technicznych: zegar LED; choinka LED; zbudowane na bazie zasilaczy komputerowych ich odpowiedniki laboratoryjne;

”

Regularnie analizujemy potrzeby rynku pracy i dostosowujemy ofertę edukacyjną do zmieniających się wymagań.

otwarte zajęcia dla zainteresowanych drukiem 3D. - W bieżącym roku szkolnym podczas Nocy Naukowców na Wydziale Transportu i Inżynierii Lotniczej Politechniki Śląskiej, nasi uczniowie zaprezentowali model łazika marsjańskiego, będącego efektem końcowym projektu. Rozwijamy również współpracę z lokalnymi instytucjami: Powiatowym Urzędem Pracy, Biurem Rachunkowym Debet (wiedza z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej), Zarządem Powiatu Tarnogórskiego (uczestnictwo w debatach edukacyjnych), Izbą Przemysłowo-Handlową w Tarnowskich Górach i Polskim Towarzystwem Informatycznym. Natomiast porozumienie ze Stowarzyszeniem Elektryków Polskich umożliwia naszym wychowankom zdobycie uprawnień do pracy pod napięciem – mówi dyrektor.

Warto wspomnieć o współpracy z Regionalnym Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Katowicach, Ochotniczą Strażą Pożarną w Reptach Śląskich oraz Filharmonią Śląską, która organizuje koncerty z komentarzem edukacyjnym.

INNOWACJA TO CODZIENNOŚĆ

Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących w Tarnowskich Górach regularnie organizuje wizyty studyjne u pracodawców i na uczelniach wyższych, aby przybliżyć uczniom nowoczesne technologie oraz realia rynku pracy już w trakcie nauki. - W minionym roku szkolnym nasi podopieczni wzięli udział w odwiedzinach w firmie Chemet S.A., gdzie zapoznali się z nowoczesnymi technologiami produkcji cystern kolejowych oraz zbiorników LPG. 15 kwietnia 2025 r. wyselekcjonowana grupa informatyków udała się do krakowskiej siedziby firmy Cisco – największego centrum operacyjnego tej firmy w Europie. W ramach programu Cisco Networking Academy, młodzież spotkała się z ekspertami branży IT,

zwiedziła nowoczesną serwerownię oraz poszerzyła wiedzę z zakresu informatyki i cyberbezpieczeństwa – podkreśla Marcin Ślęzak. Wcześniejsze działania stworzyły solidne podstawy do realizacji kolejnych, coraz bardziej zaawansowanych przedsięwzięć. Wśród takich inicjatyw warto wymienić również projekt PASUSZ – Powiatowa Akademia Sukcesu Ucznia Szkoły Zawodowej, realizowany przez Powiat Tarnogórski we współpracy z Fundacją Rozwoju Demokracji Lokalnej i Regionalną Izbą Gospodarczą w Katowicach. W jego ramach uczestnicy korzystali z doradztwa zawodowego, brali udział w kursach i odbywali płatne staże u pracodawców. - Obecnie prowadzimy również projekt „Praktyki PRO: Rozwój zawodowy w Mechaniku”,

dofinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Funduszy Europejskich dla Śląskiego (2021-2027), Europejskiego Funduszu Społecznego+. Celem inicjatywy jest podniesienie jakości kształcenia praktycznego poprzez organizację płatnych praktyk zawodowych u lokalnych przedsiębiorców. Odbywają się one w rzeczywistych warunkach pracy, co nie tylko podnosi kwalifikacje, ale również pozwala na konkretne poznanie specyfiki branży i nawiązanie kontaktów z potencjalnymi pracodawcami – mówi dyrektor.

EUROPA NA WYCIĄgniĘCIE RĘKI

Szczególne miejsce w działalności szkoły zajmują projekty międzynarodowe. Na przełomie maja i czerwca 2025 roku 19 osób z kierunków: technik informatyk, programista oraz mechatronik, wzięło udział w praktykach zagranicznych realizowanych w Granadzie (Hiszpania). Program „Europejskie kompetencje uczniów Tarnogórskiego Mechanika drogą do sukcesu”, finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w ramach Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego (FERS) 2021-2027, miał na celu rozwój kompetencji zawodowych, językowych i międzykulturowych. - Uczestnicy zdobyli doświadczenie zawodowe w międzynarodowym środowisku, doskonalili angielski, w tym słownictwo branżowe oraz uczyli się współpracy w zróżnicowanym kulturowo zespole. To wzmocniło także potencjał naszej placówki w zakresie zarządzania projektami europejskimi, potwierdzając wysokie standardy nauczania i organizacji praktyk – zaznacza dyrektor Marcin Ślęzak.

W Zespole Szkół Technicznych i Ogólnokształcących w Tarnowskich Górach młodzi ludzie odkrywają swoje pasje, zdobywają doświadczenie i budują fundamenty pod przyszłą karierę. „Mechanik” udowadnia, że technikum to ambitny i nowoczesny wybór, oferujący szerokie perspektywy. To właśnie tutaj, w Tarnowskich Górach, kształtują się talenty, które mają realny wpływ na przyszłość już dziś.

Julia Cichawa

EDUKACJA ZAWODOWA – CZAS NA ZMIANĘ PERSPEKTYWY

Przez lata szkolnictwo zawodowe w Polsce bywało postrzegane jako „gorsza” ścieżka kształcenia. Tymczasem to właśnie dobrze przygotowani fachowcy są dziś jednymi z najbardziej poszukiwanych pracowników. Rosnące potrzeby gospodarki, dynamiczne zmiany technologiczne i deficyt kadr sprawiają, że edukacja zawodowa zyskuje strategiczne znaczenie – zarówno dla młodych ludzi, jak i dla całego kraju. O tym, jakie wyzwania stoją przed systemem kształcenia, co udało się już osiągnąć i dlaczego warto zmienić podejście do zawodowej edukacji, rozmawiamy z Bożeną Ziemniewicz, przewodniczącą Komitetu Edukacji Zawodowej Krajowej Izby Gospodarczej (KIG).



Kierunek Kariera: Zaczniemy od pytania, czym zajmuje się Komitet Edukacji Zawodowej KIG?

Bożena Ziemniewicz: Komitet powstał po to, by edukacja zawodowa miała silniejszy głos. To grupa osób, którym zależy, aby system kształcenia lepiej odpowiadał na potrzeby rynku pracy.

Zajmujemy się lobbingiem na rzecz rozwiązań systemowych, inicjujemy debaty, przygotowujemy opinie i stanowiska, a także staramy się integrować różne środowiska, które na co dzień rzadko ze sobą współpracują. Nasze działania obejmują szeroki obszar – od szkół branżowych i techników, przez uczelnie kształcące praktyków, aż po edukację pozaformalną i uczenie się przez całe życie. Ja osobiście wywodzę się z branży usług rozwojowych, do niedawna zwanej branżą szkoleniową, realizującą część lifelong learning w ramach edukacji pozaformalnej. Od 32 lat prowadzę firmę, która jest głównie szkołą językową, ale oferuje również inne szkolenia, nie tylko językowe i prowadzi kwalifikacyjne egzaminy językowe Cambridge English Qualifications. Jestem też od 10 lat ekspertem Polskiej Komisji Akredytacyjnej ds. pracodawców, czyli dwa obszary edukacji zawodowej są mi bliskie z racji wykonywania obowiązków zawodowych.

Jak, Pani zdaniem, powinno wyglądać doradztwo zawodowe w polskich szkołach i na jakim etapie edukacji powinno się je rozpoczynać?

Prawdę mówiąc, edukacja zawodowa zaczyna się dużo wcześniej, już w przedszkolu, kiedy dzieci poznają podstawowe zawody. Kontynuowana jest w szkole podstawowej, niestety w niedostatecznym wymiarze i w sposób,

który nie zachęca do wyboru ścieżki edukacji prowadzącej krótką drogą do zdobycia zawodu. Tu dotykamy kwestii doradztwa zawodowego, które powinno być prowadzone systematycznie w zasadzie od przedszkola, ze szczególnym naciskiem na pokazywanie walorów szkół zawodowych. Uczniowie kończą szkołę podstawową często bez świadomości, jakie zawody faktycznie istnieją na rynku i jakie możliwości dają szkoły branżowe czy technika. Skutkiem tego jest wybór liceum „na przeczekanie”, a później studiów, które niekoniecznie przygotowują do pracy. W ten sposób tracimy czas i potencjał młodych ludzi.

Jakie cele stawia sobie dziś Komitet?

Skupiamy się na trzech kierunkach. Po pierwsze – integrujemy środowiska: szkolnictwo zawodowe, wyższe i sektor usług rozwojowych. Chodzi o to, aby szkoły, uczelnie i firmy mogły ze sobą rozmawiać i tworzyć spójny system. Po drugie – chcemy, aby samorząd gospodarczy stał się realnym partnerem w rozwoju edukacji zawodowej. Przedsiębiorcy najlepiej wiedzą, jakich specjalistów potrzebują, dlatego powinni współtworzyć programy kształcenia. Po trzecie – zabiegamy o zmiany legislacyjne, które pozwolą nadać kształceniu zawodowemu należną rangę w gospodarce. Bez zmian systemowych trudno będzie odwrócić negatywne tendencje.

Jakie sukcesy udało się Państwu osiągnąć?

Jest ich sporo, a każdy okupiony ciężką pracą. Zorganizowaliśmy seminaria, które wywołały szeroką debatę, np. „Kompetencje, kwalifikacje, umiejętności” w 2021 roku. Przygotowaliśmy opinię dla Najwyższej Izby Kontroli, która została włączona do raportu wskazującego problemy szkolnictwa zawodowego. Dzięki naszemu wsparciu zmieniono też niesprawiedliwe przepisy dotyczące wynagradzania przedsiębiorców szkolących młodocianych pracowników. To dowód, że nawet społeczne działania mogą prowadzić do realnych zmian. Każdy taki sukces pokazuje, że presja społeczna i konsekwentne działania mają sens. Ale pokazuje też, jak wiele jest jeszcze do zrobienia, bo każda poprawka w prawie to tylko mały krok w kierunku zmiany systemowej.

Nad czym pracujecie obecnie?

Tematów jest wiele. Bliski jest nam obszar uczenia się przez całe życie, dlatego pilnie śledzimy projekty dotyczące mikropoświadczeń czy Indywidualnych Kont Rozwojowych. To nowe rozwiązania, które mogą ułatwić dorosłym zdobywanie i potwierdzanie kwalifikacji.

Kolejnym kluczowym zagadnieniem jest wzmacnianie prestiżu szkół zawodowych. Niestety ich wizerunek wciąż pozostawia wiele do życzenia. Inicjatywy takie jak



dokładając swoją cegiełkę w sprawie zmiany niesprawiedliwych zasad finansowania praktyk uczniów.

Współpracujecie z biznesem i samorządami. Jak to wygląda w praktyce?

Bez partnerów nic byśmy nie osiągnęli. Organizujemy kongresy, gale i debaty z udziałem parlamentarzystów, izb gospodarczych czy firm. Staramy się tworzyć

poziomie rozwoju gospodarczego 50% młodzieży w szkołach ponadpodstawowych kształci się dualnie. Kolejnym przykładem współpracy jest nasza Gala Kształcenia Dualnego - Nauka i praca w jednym, która odbyła się 15 maja br. w KIG, organizowana z Narodowym Forum Doradztwa i Kariery oraz Polsko-Niemiecką Izbą Przemysłowo-Handlową. Wszystkie takie spotkania są okazją do przekonywania o potrzebie zmian w systemie edukacji i budowania frakcji zwolenników takich zmian. Współpracujemy też z samorządami terytorialnymi. Tu warto wymienić powiat pleszewski z niezastąpionym starostą Maciejem Wasielewskim na czele. W ogóle Wielkopolska jest dla nas dużym źródłem inspiracji.

Czy współpraca z firmami wpływa na programy nauczania i praktyki zawodowe?

Powinna. Jak jest w rzeczywistości? Współpraca szkół branżowych z firmami przybiera różne kształty, nie zawsze tak daleko posunięte. Szkoły zawodowe powinny jednak konsultować się z przedstawicielami branży podczas projektowania programów nauczania. Dzięki temu można starać się dostosować materiały dydaktyczne i kursy

”

Doradztwo zawodowe istnieje głównie na papierze, a powinno być systematycznym procesem od najmłodszych lat.

Poland Skills mogłyby pomóc, ale tylko wtedy, gdy wesprą je także najważniejsi decydenci. Edukacja zawodowa musi być postrzegana jako atrakcyjna i nowoczesna. Od lat rodzice i uczniowie uważają, że technikum czy szkoła branżowa to wybór drugiej kategorii. Pragniemy to zmienić, pokazując, że to szybka droga do zawodu, stabilnej pracy i wysokich zarobków. Ważne były również posiedzenia otwarte w KIG oraz wspólne spotkanie w Sejmie, które zaowocowało dokumentem z rekomendacjami i interpelacją poselską. Odnieśliśmy też sukces,

front interesariuszy, a zatem naturalnym naszym sprzymierzeńcem są organizacje zrzeszające przedsiębiorców, wspólne działania z izbami gospodarczymi, np. z Łódzką Izbą Przemysłowo-Handlową, w siedzibie której zorganizowaliśmy we współpracy z Narodowym Centrum Doradztwa i Kariery III Kongres Kształcenia Dualnego. Jego celem było kontynuowanie publicznej dyskusji na temat rozwoju kształcenia zawodowego prowadzonego przemiennie w szkole i w miejscu pracy. Argumentem na rzecz podjęcia tej tematyki jest fakt, że w krajach europejskich o najwyższym



do rzeczywistych umiejętności i wiedzy wymaganych przez pracodawców. Zmiany technologiczne zachodzące w gospodarce przyspieszyły na tyle, że programy nauczania powinny być zmieniane właściwie co rok, co z punktu widzenia zasad organizacyjnych w oświacie stanowi dużą trudność. Jest to jednak warunek przygotowania absolwentów do potrzeb rynku pracy. Tradycyjną formą współpracy jest oferowanie przez pracodawców praktyk i staży, co ma zapewnić napływ nowych pracowników. Praktyki zawodowe i staże są uważane za bardzo korzystne, ale musi je poprzedzić opracowanie wzorów wymaganej dokumentacji,

pracowników, a młodzieży zdobywać realne doświadczenie. Tego typu inicjatywy pokazują, że edukacja zawodowa nie jest oderwana od rzeczywistości. To inwestycja, która zwraca się obu stronom: szkołom, firmom i przede wszystkim uczniom. Dotyczy jednak tylko dużych i silnych organizacji, które stać na to, by pozwolić sobie na zaangażowanie i finansowe, i osobowe w aktywne przygotowanie przyszłych kadr.

Jakie bariery najbardziej utrudniają rozwój szkolnictwa zawodowego?

Brakuje nauczycieli, współpracy z pracodawcami i dostosowania programów do rynku. Infrastruktura szkół jest przestarzała, a finansowanie niewystar-

o czym mówiłam już wcześniej. Wyniki powinny posłużyć opracowaniu strategii rozwoju kształcenia zawodowego w perspektywie przynajmniej 25 lat. Bez tego zawsze będziemy działać reaktywnie – gasić pożary zamiast budować nowoczesny, przewidywalny system. Edukacja zawodowa powinna być traktowana jako filar gospodarki, a nie jako margines.

Co Panią osobiście motywuje do tej pracy?

Nie wybrałam kariery naukowej, bo bardziej interesowało mnie mierzenie się z realnymi wyzwaniami. Chciałam sprawdzić, czy poradzę sobie na rynku – dlatego założyłam firmę. Z czasem okazało się, że to doświadczenie samo w sobie może inspirować innych i stało się wartością w pracy szkoleniowej czy dydaktycznej. Wiem też, jak trudno pracodawcom znaleźć rzetelnych, odpowiedzialnych pracowników. Dlatego marzę, by młodzi ludzie zdobywali te kompetencje już na etapie edukacji. Motywuje mnie świadomość, że każda inicjatywa i każdy projekt mogą przelożyć się na realną zmianę – czasem powoli, ale konsekwentnie. Wiem, jak trudne są zmiany świadomościowe, ale postrzeganie szkolnictwa zawodowego po prostu musi się zmienić, bo inaczej nasz rozwój gospodarczy zostanie zahamowany. Chyba że otworzymy się szeroko na imigrantów, ale to też wymaga zmian pozwalających wyszkolić imigrantów do pracy w konkretnych branżach.

Jak widzi Pani przyszłość edukacji zawodowej w Polsce?

To ogromne wyzwanie, ale i szansa. Jeśli nie podejmiemy zdecydowanych działań, gospodarka będzie cierpieć na jeszcze większe braki kadrowe, a młodzi ludzie – na brak perspektyw. Edukacja zawodowa może być odpowiedzią na oba te problemy. Jestem co prawda ekonomistką i twardo stąпам po ziemi, ale w tej sprawie przemawia przeze mnie idealistka. Wierzę, że kropla drąży skałę. Każda debata, każda nawet drobna zmiana prawa, każde spotkanie przybliży nas do momentu, w którym edukacja zawodowa w Polsce zyska należyty prestiż i stanie się równorzędną drogą rozwoju.

Dziękuję za inspirującą rozmowę.

Liliana Smorszczewska

” **Całe moje życie to edukacja. Wiedza i umiejętności dają niezależność – to droga do wolności**

na przykład umowy z pracodawcą o praktyczną naukę zawodu, regulaminu praktyk zawodowych, dzienniczka praktyki zawodowej, kryteriów i kart oceny praktykantów, a to często przerasta możliwości „małych” pracodawców. Świetnym przykładem są klasy patronackie – przedsiębiorstwa zapewniają uczniom praktyki, czasem także sprzęt. To model, który pozwala firmom wychowywać przyszłych

czające. Największym problemem jest jednak brak spójnej strategii i współpracy międzyresortowej. Potrzebna jest współpraca międzyresortowa na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego, tymczasem brak jest nawet przepływu informacji! Potrzebna jest diagnoza potrzeb systemu kształcenia zawodowego w Polsce, oparta na wiarygodnych danych empirycznych, z badań ilościowych i jakościowych,

KONGRES KARIERY 2025



**18-19 listopada 2025 r.
Qubus Hotel Kraków**

Przez dwa dni Kraków będzie miejscem intensywnego dialogu i współpracy między ekspertami edukacji zawodowej, przedstawicielami szkół, środowiskiem biznesu, organizacjami branżowymi oraz instytucjami publicznymi i samorządowymi.

Kongres Kariery 2025 to prestiżowe, ogólnopolskie wydarzenie poświęcone przyszłości szkolnictwa branżowego w Polsce.

Dlaczego warto być z nami?

- Poznasz najnowsze trendy w edukacji i na rynku pracy
- Weźmiesz udział w inspirujących debatach i panelach
- Nawiążesz wartościowe kontakty podczas networkingu i bankietu
- Otrzymasz praktyczne wskazówki, które realnie pomogą w rozwoju zawodowym

**Dołącz do nas w Krakowie
i miej wpływ na przyszłość edukacji zawodowej!**

Organizator:



Patronat honorowy:



KRAJOWA IZBA GOSPODARCZA

SZKOŁA, KTÓRA ROZPĘDZA MARZENIA

Powiatowe Centrum Kształcenia Technicznego i Branżowego w Oświęcimiu (oświęcimskie Ozety) to miejsce, które zmienia stereotypowe myślenie o edukacji zawodowej. Nie jest tylko szkołą, która przygotowuje do egzaminów – to przestrzeń, gdzie uczniowie odkrywają swoje talenty, poznają nowoczesne technologie i uczą się funkcjonować w dynamicznie zmieniającym się świecie. Tutaj dyplom jest dopiero pierwszym krokiem, a prawdziwą wartością stają się umiejętności, doświadczenie i przekonanie, że obrana droga może prowadzić do pasjonującej kariery. Wiele osób powtarza, że to szkoła, która potrafi „rozpędzić” marzenia, nadając im konkretny kierunek.

OD HISTORII PO NOWOCZESNOŚĆ – DROGA PEŁNA ZMIAN

Choć PCKTiB w obecnej formie istnieje od 2017 roku, jego historia sięga roku 1959, kiedy Oświęcim potrzebował wykwalifikowanych pracowników dla rozwijającego się przemysłu. Początkowo działała tu Międzyzakładowa Szkoła Zawodowa, która kształciła fachowców niezbędnych w lokalnych zakładach. Kolejne dekady przyniosły transformacje, a połączenie kilku placówek stworzyło nowoczesne centrum, które dzisiaj odpowiada na wyzwania współczesnej gospodarki. Zmiany wprowadzono z wyczuciem, łącząc szacunek do tradycji z wizją przyszłości. Dzięki temu szkoła zyskała zaufanie nie tylko uczniów, ale także rodziców, samorządowców i lokalnych firm.

Dziś kształci się tu około 700 uczniów, którzy wybierają ścieżki zawodowe od informatyki i programowania, przez logistykę i spedycję, aż po mechatronikę i obsługę pojazdów. Wiele absolwentów podkreśla, że to właśnie tu nauczyli się nie tylko fachu, ale też wiary we własne siły – i to wyróżnia Ozety na tle wielu innych placówek.

MOC NAUCZYCIELI I SIŁA NOWOCZESNYCH PRACOWNI

PCKTiB nie byłoby tym, czym jest, bez ludzi, którzy tu pracują. – Nasza kadra, składająca się z 80 nauczycieli, w tym 35 specjalistów przedmiotów zawodo-

wych, to osoby z pasją i doświadczeniem, które potrafią przełożyć teorię na praktykę. Wielu z nich brało udział w projektach międzynarodowych, przygotowuje programy nauczania i zasiada w komisjach egzaminacyjnych, dzięki czemu uczniowie mają dostęp do wiedzy z pierwszej ręki – mówi **Grażyna Gawłowska**, Dyrektor PCKTiB w Oświęcimiu. – Nie chcemy, żeby uczniowie tylko zaliczali kolejne etapy. Chcemy, żeby rozumieli, po co się uczą i jak to wykorzystać – dodaje. Otwartość na pytania i indywidualne podejście pedagogów sprawiają, że młodzież czuje się rzeczywiście doceniona i zmotywowana.

Zaplecze, jakim dysponuje szkoła, mogłoby zawstydzić niejedną ośrodek szkoleniowy. 25 pracowni zawodowych i 8 komputerowych wyposażonych jest w interaktywne monitory, wizualizery i tablety graficzne, a także w nowoczesne urządzenia branżowe. W takich warunkach młodzież projektuje aplikacje, uczy się programowania sterowników, obsługi systemów logistycznych, diagnostyki pojazdów czy pracy z zaawansowanymi narzędziami mechatronicznymi. – Każda sala jest przemyślana tak, by uczniowie mogli poczuć się jak w prawdziwym miejscu pracy. Zależy nam, by nasi uczniowie byli gotowi na świat, który zmienia się szybciej niż kiedykolwiek. Dlatego uczymy ich myśleć, działać i szukać

nowych dróg – podkreśla dyrekcja PCKTiB.

PRAKTYKA NIE NA POKAZ, LECZ NA PRZYSZŁOŚĆ

Od samego początku nauki uczniowie mają możliwość konfrontowania zdobytej wiedzy z praktyką. PCKTiB ma podpisane porozumienia z takimi firmami jak Valeo, Synthos czy OMAG. Praktyki zawodowe, staże i klasy patronackie to okazja, by wejść do świata prawdziwych procesów produkcyjnych i logistycznych, nauczyć się pracy zespołowej i poznać standardy obowiązujące w nowoczesnych przedsiębiorstwach. – Wielu uczniów wspomina, że to właśnie praktyki pozwoliły im znaleźć pierwszą pracę jeszcze przed ukończeniem szkoły. Dlatego bardzo cenimy współpracę nie tylko z otoczeniem biznesowym, ale również współpracujemy z uczelniami wyższymi – Politechniką Krakowską, Akademią Górniczo-Hutniczą i Małopolską Uczelnią Państwową. Wspólne projekty, zajęcia dodatkowe czy wizyty studyjne pozwalają młodzieży zobaczyć, że droga po technikum wcale nie musi się kończyć – może prowadzić dalej, na studia, które pogłębią ich wiedzę i otworzą kolejne drzwi. To także szansa, by już w szkole średniej zetknąć się z kulturą akademicką i nauczyć się, jak wygląda praca badawcza czy projektowa – mówi Grażyna Gawłowska.

DORADZTWO ZAWODOWE – PRZEWODNIK PO ŚCIEŻKACH KARIERY

Jednym z największych atutów oświecimskiej szkoły jest wewnętrzny system doradztwa zawodowego, który działa jak mapa drogowa dla młodych ludzi. Uczniowie korzystają z warsztatów, zajęć grupowych, a także indywidualnych konsultacji. Doradcy pomagają odkrywać mocne strony, wskazują branże, które mają potencjał rozwoju i podpowiadają, jakie umiejętności warto rozwijać. Szkoła nie działa w próżni – współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy, by na bieżąco analizować trendy na rynku i dostosowywać programy kształcenia do realnych potrzeb gospodarki.

– Szczególne znaczenie ma opieka nad uczniami, którzy potrzebują dodatkowego wsparcia. Niezależnie od tego, czy jest to uczeń z niepełnosprawnością, uchodźca czy osoba w trudnej sytuacji rodzinnej, może liczyć na pomoc psychologa, pedagoga i indywidualne dostosowanie procesu nauczania. Tutaj każdy ma prawo do swojego tempa i własnej ścieżki rozwoju, a to poczucie bezpieczeństwa przekłada się na lepsze wyniki i większą satysfakcję z nauki – zauważa dyrektorka.

Z LOKALNEJ SALI DO MIĘDZYNARODOWYCH DOŚWIADCZEŃ

Szkoła patrzy szerzej niż tylko na lokalny rynek pracy. Dzięki projektom Erasmus+, FERS i innym inicjatywom europejskim uczniowie wyjeżdżają na praktyki zagraniczne do Grecji czy Włoch. Tam, w międzynarodowych firmach, uczą się nowych standardów, podnoszą kompetencje językowe i zyskują bezcenne doświadczenie. Wielu z nich wraca z przekonaniem, że granice są tylko umowne, a ich zawód jest uniwersalnym kluczem do pracy w różnych krajach. Także nauczyciele wyjeżdżają na zagraniczne szkolenia i programy job shadowing, by obserwować, jak pracują ich koledzy w innych krajach i wdrażać najlepsze praktyki w Oświęcimiu. Dzięki temu lekcje stają się bardziej atrakcyjne, a uczniowie zyskują dostęp do wiedzy, która wykracza poza podręczniki.



REZULTATY, KTÓRE DODAJĄ SKRZYDEŁ

Efekty takiego podejścia widać wyraźnie. PCKTiB w Oświęcimiu może pochwalić się srebrną i brązową tarczą w rankingu najlepszych techników w Polsce. Uczniowie zdobywają nagrody w konkursach branżowych, takich, jak: Olimpiada Logistyczna, Konkurs Wiedzy Logistycznej, Turniej Maszyn Wodnych czy Robotic Arena. Wyróżnia ich nie tylko wiedza, ale i umiejętność wykorzystania jej w praktyce. Prestiżowym przykładem jest udział w Warsaw Negotiation Game – uczniowie Ozetów udowodnili tam, że potrafią myśleć strategicznie, planować i negocjować na najwyższym poziomie.

Powiatowe Centrum Kształcenia Technicznego i Branżowego w Oświęcimiu pokazuje, że szkoła zawodowa może być miejscem ambitnych projektów, nowoczesnych rozwiązań i realnych możliwości rozwoju. To tu młodzi ludzie uczą się nie tylko zawodu, ale też odwagi, by wyjść z bezpiecznej strefy i sprawdzić się w wymagającym świecie technologii, logistyki czy programowania. Dzięki zaangażowanej kadrze, mocnym związkom z pracodawcami i otwarciu na współpracę międzynarodową, PCKTiB tworzy środowisko, w którym edukacja staje się przepustką do samodzielności i pewnym fundamentem kariery. To szkoła, która nie obiecuje gotowych rozwiązań – daje narzędzia i inspirowanie, by tworzyć je samemu.

Liliana Smorszczewska

PRZESTRZEŃ DIALOGU, KTÓRY MA ZNACZENIE



Żydowskie Muzeum Galicja w Krakowie powstało w 2004 roku z inicjatywy brytyjskiego fotografa Chrisa Schwarza, który przez lata dokumentował ślady żydowskiego życia na terenach dawnej Galicji. Wspólnie z prof. Jonathanem Webberem stworzył projekt „Śladami Pamięci”, który stał się podstawą głównej wystawy. Po śmierci założyciela w 2007 roku muzeum kontynuuje jego misję, rozwijając działalność kulturalną i edukacyjną. Rocznie odwiedza je ponad 70 tysięcy osób z całego świata. O działalności Muzeum opowiedziała nam **dr Katarzyna Suszkiewicz** – Kierowniczka Działu Edukacji Żydowskiego Muzeum Galicja.



Kierunek Kariera: Z czego są Państwo najbardziej dumni?

Katarzyna Suszkiewicz: Myślę, że największą siłą tego miejsca jest otwartość na trudne tematy. Od początku podejmowano tutaj dialog, także z autorytetami życia publicznego, pisarzami, środowiskiem akademickim. Nie uciekamy od kontrowersji, ale nie szukamy ich na siłę – po prostu reagujemy na to, co się dzieje. Mocną stroną są też nasze

partnerstwa – ściśle współpracujemy z Uniwersytetem Jagiellońskim – nie tylko z Instytutem Judaistyki, ale też z innymi organizacjami, uczelniami, korporacjami, muzeami. To daje nam szansę na wzajemną naukę. Z projektów, które najbardziej zapadły mi w pamięć, na pewno wymieniałabym pierwszą wystawę, przy której pracowałam: o Rywce Lipszyc (2017/2018), opartą na jej pamiętniku. Rywka napisała go jako 14-letnia

dziewczyna. Wystawa była bardzo kobieca, a jednocześnie dojrzała. Jestem też bardzo dumna z naszej ostatniej wystawy dla dzieci „KEF to zabawa!”, która jest zrobiona w stylu „wszystko, co chcesz wiedzieć o judaizmie, a boisz się zapytać”. Ze względów grantowych powstała w zaledwie 3-4 miesiące, ale udało się stworzyć coś naprawdę bardzo wartościowego. Wystawa jest interaktywna, nie-muzealna w tradycyjnym sensie – dzieci mogą dotykać eksponatów, bawić się nimi.

Jak wygląda muzeum pod kątem struktury, atmosfery, wyzwań?

Zatrudniamy obecnie około 30 osób, w tym 25 na etatach, resztę zaś stanowią umowy zlecenia. Mamy zatem dość stałą ekipę. Czasem ktoś odchodzi do sektora komercyjnego, ale często utrzymujemy kontakt. Nasze wyzwania są typowe dla instytucji kultury: chodzi o finansowanie. Większość środków pochodzi ze świadczonych usług i grantów, często dużych, ale trudnych w rozliczeniu strukturalnym – nie można z nich pokryć np. pensji, mediów czy „papieru do drukarki”. Koszty instytucjonalne trzeba brać z innych źródeł. W dziale edukacji realizujemy wiele projektów – rocznych, dwuletnich, trzyletnich. Może za dużo? Czasem tak myślę. Ale jestem dumna, gdyż mam największy dział, bo 4 etaty. Dziewczyny są świetne, projekty różnorodne i dobrze oceniane. Nie mamy dużej rotacji, pracujemy zadaniowo, nie odbijamy kart czasu.



Elastyczność, zaufanie i zgrana ekipa to podstawa. Liczy się dla nas pasja, misja, satysfakcja, sens działania. Osobiście staram się być dobrym liderem, wspierającym i dbającym o rozwój ludzi. To daje mi ogromną satysfakcję.

Dlaczego Żydowskie Muzeum Galicja to miejsce spotkań?

Działamy poza murami Muzeum, organizując spacerów miejskie, gry terenowe czy uczestnicząc w Festiwalu Kultury Żydowskiej. Staramy się więc być miejscem spotkań takim, do którego po prostu chce się wracać. Można u nas pójść do naszej kawiarni, do ogródka, kupić książkę, odpocząć. Budujemy przestrzeń, w której człowiek dobrze się czuje. Co ciekawe, mimo że nie oferujemy stypendiów, zakwaterowania czy wyżywienia, co roku mamy wielu wolontariuszy i praktykantów – z Niemiec, Austrii, stażystów Erasmus+, z różnych polskich i zagranicznych miast.

Jak wygląda współpraca z wolontariuszami?

Rocznie współpracujemy z ok. 40 wolontariuszami, wspierającymi nas przy wystawach, wydarzeniach, tłumaczeniach. To nie są osoby „do pomocy”, lecz realne wsparcie zespołu – prowadzą warsztaty, oprowadzają, tworzą materiały edukacyjne. Każdego traktujemy indywidualnie, pytając ich, co chcą robić,

w czym są dobrzy i jak najlepiej wykorzystać ich potencjał. To oczywiście wymaga zaangażowania, ale przynosi świetne efekty. Wielu z nich naprawdę ceni, że robi coś sensownego. Jedna wolontariuszka powiedziała kiedyś: „W innej instytucji parzyłam kawę, a u was czułam, że robię coś ważnego” – i to dla mnie bardzo dużo znaczy. Praca z tak różnorodną grupą to również wyzwanie. Trzeba bowiem jasno określać cele, czasami uczyć podstaw, takich, jak punktualność czy dbanie o wspólną przestrzeń. Jednak przy odpowiednim wsparciu młodzi ludzie potrafią się świetnie odnaleźć. Jedni od razu wiedzą, czego chcą, inni odkrywają to po pewnym czasie. Cieszy mnie, że wielu z nich do nas wraca. Tutaj tworzą się prawdziwe relacje, które trwają czasami latami – wolontariusze odwiedzają nas, piszą, zapraszają. W raportach natomiast podkreślają, że wolontariat u nas stanowił dla nich ważny czas. My zaś staramy się dawać strukturę i wsparcie, ale też przestrzeń na poznanie miasta, ludzi i siebie nawzajem. I to naprawdę procentuje.

Co powiedziałyby Pani instytucjom, które boją się przyjmować zagranicznych wolontariuszy?

Żeby zadali sobie dwa pytania: co moja instytucja może dać młodym ludziom? Co oni mogą dać mojej instytucji?

Odpowiadając na nie, zauważą, że korzyści są obopólne. Dobry staż zaczyna się od dobrego przygotowania. Jeśli wiemy, czym młodzi mogą się zająć, co im przekazać i czego od nich oczekujemy – będzie łatwiej. Takie podejście pozwoli ich mądrze prowadzić. Młodzi bywają niedoświadczeni, ale są też bardzo kreatywni. Warto więc zostawić im przestrzeń. Niektórzy wolą konkretne zadania, inni z kolei coś bardziej twórczego. U nas mają obowiązki, ale też swój projekt. Mogą wymyślić coś własnego – artykuł, posty na Facebooka, scenariusz lekcji, dokumentację fotograficzną.

A co powiedziałyby Pani młodym ludziom?

Zachęciłabym wszystkich młodych ludzi – wyjeżdżajcie! Na wymiany, obozy, turnusy. Spotykajcie innych, wychodźcie poza swoje miasteczka i dzielnice. Uczcie się różnorodności, szacunku, otwartości. To procentuje na całe życie. Także zawodowe.

Już zupełnie na koniec – jak jednym zdaniem opisałaby Pani Żydowskie Muzeum Galicja?

To miejsce, w którym przeszłość spotyka się z teraźniejszością – z empatią, otwartością i odwagą tworzymy przestrzeń dialogu, który ma znaczenie.

Karolina Kmera-Brytańczyk

JĘZYK MOŻLIWOŚCI, NIE OGRANICZEŃ

Choć angielski wciąż dominuje w komunikacji międzynarodowej, język niemiecki pozostaje jednym z najważniejszych narzędzi zawodowych w Europie Środkowej – zwłaszcza w Polsce, graniczącej z jedną z największych potęg gospodarczych świata: Niemcami. Nie bez powodu niemiecki uznawany jest za język kariery w wielu branżach – od finansów, przez inżynierię, po turystykę i obsługę klienta. Coraz więcej firm poszukuje kandydatów z biegłą znajomością niemieckiego, oferując atrakcyjne wynagrodzenia i możliwości awansu. Doskonale zdaje sobie z tego sprawę Instytut Austriacki, który od lat wspiera rozwój kompetencji językowych i zawodowych Polaków.



Agnieszka Markowska
Dyrektor Österreich Institut Kraków

ÖSTERREICH INSTITUT – 25 LAT W SERCU EUROPY I KRAKOWA

Od momentu założenia w 1997 roku Österreich Institut konsekwentnie buduje swoją pozycję jako jedna z najważniejszych instytucji promujących język niemiecki w Europie Środkowo-Wschodniej. Rekomendowany przez rząd Republiki Austrii, oferuje nowoczesne, elastyczne kursy dla osób w każdym wieku i na każdym poziomie zaawansowania. Działa w ośmiu krajach Europy, prowadząc dziesięć filii, z których korzysta ponad 11 000 kursantów rocznie. W Polsce obecny jest od ponad 25 lat – początkowo

w Warszawie, a następnie także w Krakowie i Wrocławiu. To właśnie w Krakowie od 16 lat funkcjonuje w strukturze Konsulatu Generalnego Austrii, łącząc działalność edukacyjną z aktywnym udziałem w życiu kulturalnym miasta.

Krakowski oddział kilkakrotnie zmienił swoją siedzibę, aż po obecny, reprezentacyjny budynek w samym sercu miasta. Warto dodać, że niegdyś Instytut mieścił się w piwnicy tego gmachu – dziś zajmuje cały obiekt, co symbolicznie obrazuje jego rozwój i rosnącą pozycję w regionie.

KOMPLEKSOWE PODEJŚCIE DO NAUKI I KULTURY

Instytut nie ogranicza się jedynie do prowadzenia kursów językowych, choć te stanowią trzon jego działalności. Oferuje zajęcia na wszystkich poziomach – od podstawowego A1 po zaawansowany C2. Szczególną popularnością cieszą się kursy specjalistyczne, takie jak: język niemiecki w biznesie, medycynie czy dla tłumaczy. Równoległe placówka organizuje warsztaty dla szkół, dni języków obcych, spotkania z nauczycielami. Czasem pomaga Konsulatowi w organizacji wydarzeń kulturalnych – koncertów, wystaw, prelekcji. Dzięki ścisłej współpracy z konsulem i partnerami zagranicznymi Instytut pełni ważną funkcję pomostu między kulturą austriacką a polskimi odbiorcami.

Wielką siłą placówki jest jej zespół – zgrany, doświadczony, otwarty na nowe pomysły. – Zatrudniamy około 20 lektorów i 2 osoby administracyjne – wielu z nich pracuje tu od lat. To nie tylko praca, to misja, w której liczy się pasja do nauczania, kontakt z ludźmi i otwartość na zmiany – mówi **Agnieszka Markowska**, dyrektorka Österreich Institut Kraków.

WYBÓR A RZECZYWISTOŚĆ RYNKU

Pomimo rosnącego znaczenia języka niemieckiego na rynku pracy, zwłaszcza w kontekście obecności wielu niemieckojęzycznych firm w Polsce, jego popularność wciąż nie dorównuje takim językom, jak angielski czy hiszpański. W wielu szkołach drugim językiem obcym coraz częściej wybierany jest właśnie hiszpański, postrzegany jako melodyjny, egzotyczny i powszechnie lubiany. Jednak, jak zauważa dyrektorka, hiszpański to przede wszystkim język serca, podczas gdy niemiecki pozostaje językiem rynku pracy.

Przyczyn mniejszego zainteresowania niemieckim można upatrywać nie tylko w zmieniających się trendach edukacyjnych, ale również w historycznych zaszczościach i utrzymujących się resentymencie wobec tego języka. – Polska, z racji swojej historii i położenia geograficznego, przez długi czas nie postrzegała niemieckiego jako języka neutralnego – był on obciążony

emocjonalnie. Dziś jednak rzeczywistość społeczno-gospodarcza jest inna, a trzymanie się przeszłości w podejściu do edukacji językowej może oznaczać straconą szansę zawodową – zauważa dyrektorka Österreich Institut.

W Krakowie działa ogromna liczba firm, w tym międzynarodowych korporacji, które obsługują nie tylko Europę, ale również rynki Azji i Afryki. Znajomość niemieckiego staje się tam cennym atutem, nierzadko lepiej wynagradzanym niż angielski. Wielu młodych ludzi szybko zauważa, że to właśnie niemiecki otwiera drzwi do realnych, atrakcyjnych możliwości zawodowych. – Wielu dorosłych pracowników otrzymuje oferty pracy wymagające niemieckiego i musi nadrabiać braki językowe przez lata. Tymczasem warto zacząć naukę wcześniej, świadomie wybierając ten język już na etapie szkoły lub studiów, by w pełni wykorzystać jego potencjał i zdobyć przewagę na rynku pracy – podkreśla Agnieszka Markowska.

SIŁA MŁODYCH

W ostatnim czasie Instytut miał przyjemność gościć stażystów z Niemiec w ramach programu Erasmus+. Praktykanci nie tylko wspierali działania promocyjne i organizacyjne, lecz także wnosili nowe spojrzenie na Polskę, kulturę i edukację. – Tego rodzaju współpraca ma ogromną wartość zarówno dla instytucji goszczącej, jak i dla młodych ludzi. Pozwala zobaczyć, jak wygląda praca w innym kraju, zdobyć doświadczenie zawodowe w środowisku wielokulturowym i przede wszystkim poznać ludzi oraz zbudować relacje międzynarodowe – twierdzi pani dyrektor. – Z pełnym przekonaniem rekomendujemy innym firmom i placówkom przyjmowanie stażystów z zagranicy. To szansa na rozwój, integrację europejską, wzajemne uczenie się, a także inwestycja w przyszłe pokolenie profesjonalistów – dodaje.

WALKA O KLIENTA W TRUDNYCH CZASACH – WYZWANIA I NADZIEJE

Jak przyznaje Agnieszka Markowska, obecnie trwa nieustanna walka o kursanta. W dobie rosnącej konkurencji, cyfryzacji i zmian w systemie edukacji niełatwo przyciągnąć i zatrzymać uczestników. Zwłaszcza że alternatyw – od platform



online po inne szkoły językowe – jest wiele. Instytut jednak nie poddaje się tej presji, lecz aktywnie promuje swoje działania poprzez media społecznościowe, webinary, wydarzenia otwarte i współpracę międzyinstytucjonalną. Jego siłą pozostają jakość, doświadczenie oraz autentyczne zaangażowanie całego zespołu.

JĘZYK NIEMIECKI – JĘZYK PRZYSZŁOŚCI?

Instytut, mimo dynamicznie zmieniającego się otoczenia, zachowuje swoją tożsamość i konsekwentnie wspiera rozwój kompetencji językowych Polaków. Agnieszka Markowska podkreśla: – W czasach niepewności i przesycenia rynków lokalnych warto sięgnąć po atuty, które realnie zwiększają szanse na sukces. Dlatego, niezależnie od

tego, czy jest się uczniem, studentem, nauczycielem czy przedsiębiorcą, niemiecki może być cennym kapitałem – podsumowuje Agnieszka Markowska.

W świecie, w którym liczy się elastyczność, międzynarodowe doświadczenie i kompetencje językowe, znajomość niemieckiego przestaje być dodatkiem – staje się strategicznym atutem. Österreich Institut w Krakowie udowadnia, że nauka języka to nie tylko inwestycja w słownictwo, ale przede wszystkim w lepszą przyszłość zawodową, otwartość na świat i gotowość do przekraczania granic – także tych mentalnych. Bo dziś język niemiecki to nie kwestia mody, lecz świadomego wyboru. Takiego, który procentuje. Takiego, który daje możliwości – nie ogranicza.

Karolina Kmera-Brytańczyk

ROŚLINA TO NASZ BOHATER

Świat potrzebuje dziś ekspertów, którzy potrafią połączyć naukę z praktyką, naturę z technologią, a pasję z odpowiedzialnością za środowisko. Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie kształci właśnie takich ludzi – nowoczesnych specjalistów gotowych odpowiadać na wyzwania przyszłości. Z Dziekanem Wydziału, **prof. dr hab. inż. Moniką Bieniasz**, rozmawiamy o kierunkach studiów, możliwościach rozwoju zawodowego i naukowego, zapleczu badawczym oraz o tym, dlaczego każda roślina może stać się początkiem wielkiej kariery.



Pani Dziekan, jak w kilku słowach opisałaby Pani Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa?

Monika Bieniasz: Jesteśmy Wydziałem nowoczesnym, który zmienia się nieustannie – już od 58 lat. Wyrośliśmy z tradycji ogrodniczej, ale dziś łączymy ją z nauką, technologią i innowacją. Obok klasycznego Ogrodnictwa prowadzimy Biotechnologię, Sztukę Ogrodową, Technologię Roślin Leczniczych, Winogrodnictwo i Enologię, a ostatnio także Bioinformatykę i Analizę Danych. Ogromną satysfakcję daje nam fakt, że kierunek Ogrodnictwo został

w 2025 roku wyróżniony pierwszym miejscem w Rankingu Perspektyw. To prestiżowe zestawienie ocenia uczelnie i kierunki aż w 21 kategoriach, więc to naprawdę wyjątkowe osiągnięcie. Ranking pokazuje, że potrafimy łączyć tradycję z nowoczesnym podejściem do nauki i rynku pracy.

Centrum wszystkich działań Wydziału stanowi roślina. Co to oznacza w praktyce?

Roślina jest naszym głównym bohaterem – to wokół niej budujemy dydaktykę, badania i praktykę. Naszym celem jest przygotowanie studentów do zawodu przyszłości, w którym nauka, technologia i ekologia idą w parze z pasją. Oferta Wydziału jest bardzo szeroka. Osoby o artystycznych zainteresowaniach wybierają Sztukę Ogrodową, gdzie uczą się projektowania ogrodów o różnym przeznaczeniu, także specjalistycznych, terapeutycznych, dostosowanych do potrzeb osób o szczególnych wymaganiach. Pokazujemy, jak aranżować rośliny w przestrzeni publicznej i prywatnej, w tym w biurach czy szkołach, aby poprawiały mikroklimat i wpływały na samopoczucie. Z kolei ci, których fascynuje nauka i technologia, doskonale odnajdują się na Biotechnologii lub Bioinformatyce i Analizie Danych. Obie dziedziny rozwijają się dziś błyskawicznie, gdyż rynek potrzebuje ekspertów potrafiących łączyć wiedzę biologiczną z analizą danych i nowymi technologiami. Stawiamy więc na kierunki przyszłości.

Co to oznacza?

Chcemy, by nasi absolwenci mieli zawód dający realne perspektywy rozwoju. Dlatego prowadzimy także Technologię Roślin Leczniczych, kierunek łączący wiedzę laboratoryjną z technologiczną. Uczymy, jak pozyskiwać i przetwarzać substancje bioaktywne pochodzenia roślinnego, wykorzystywane w farmacji, kosmetologii i przemyśle spożywczym. Tu liczy się nie tylko skład chemiczny substancji, ale i technologia produkcji roślin, tak by zachować ich biologiczną aktywność. Kierunek ten odpowiada na ogromne zapotrzebowanie rynku na specjalistów od produkcji roślin o właściwościach prozdrowotnych. Nie zapominajmy także o Winogrodnictwie i Enologii – kierunku, który rozwija się wraz z polskim winiarstwem, łączy naukę z pasją, przyrodę z przedsiębiorczością.

Które kierunki cieszą się dziś największym zainteresowaniem studentów?

Od lat bardzo popularna jest Sztuka Ogrodowa. Coraz więcej osób dostrzega, jak wielką rolę odgrywa zieleń w przestrzeni publicznej, pracy, szkole, a nawet w terapii. Uczymy, jak projektować ogrody terapeutyczne i zielone ściany, które poprawiają mikroklimat i samopoczucie. Powstają także ośrodki hortiterapeutyczne, łączące specjalistów z zakresu ogrodnictwa, psychologii i medycyny. Dużym zainteresowaniem cieszą się również

Biotechnologia i Bioinformatyka, które przygotowują absolwentów do pracy w laboratoriach analitycznych, mikrobiologicznych, chemicznych, farmaceutycznych i kosmetycznych, a także w instytucjach zajmujących się hodowlą roślin i analizami genetycznymi.

Czy uczelnia wspiera studentów marzących o własnej firmie lub start-upie?

Tak, bardzo mocno. Szczególnie wspieramy pomysły na start-upy biotechnologiczne i ogrodnicze, pomagając w tworzeniu projektów i oferując dostęp do laboratoriów i opieki merytorycznej naszych naukowców. Studenci mogą testować swoje idee w bezpiecznym środowisku uczelnianym, a później rozwijać je w biznesie.

Jakie są najważniejsze obszary badań prowadzonych na Wydziale?

To m.in. biotechnologia roślin, mikrobiologia, genetyka, technologia roślin leczniczych oraz zrównoważona produkcja ogrodnicza. Prowadzimy projekty dotyczące ograniczania zużycia wody, opracowujemy naturalne środki ochrony roślin i badamy bioaktywne składniki o potencjale terapeutycznym. Studenci są częścią tego procesu, uczestniczą w badaniach, działają w kołach naukowych, publikują wyniki. Często już w czasie studiów zdobywają pierwsze doświadczenia naukowe i zawodowe.

Jakie zaplecze naukowe stoi za tymi sukcesami?

Dysponujemy nowoczesnymi laboratoriami biotechnologicznymi, mikrobiologicznymi, chemicznymi i molekularnymi. Systematycznie modernizujemy szklarnie, sady i winnice eksperymentalne, które pozwalają studentom prowadzić własne doświadczenia. Nauka u nas to nie teoria z podręcznika, ale praktyka oparta na eksperymencie i obserwacji.

Państwa Wydział współpracuje również z uczelniami zagranicznymi.

Zgadza się. Współpracujemy w ramach programów Erasmus+ i Horizon Europe z wieloma uczelniami z Europy, m.in. z Francji, Hiszpanii, Portugalii i Włoch. Studenci mają możliwość odbywania praktyk w laboratoriach i winnicach za



granicą, a taka wymiana daje im szersze spojrzenie na naukę i kulturę pracy.

Jakie cechy pomagają odnieść sukces na Państwa Wydziale?

Ciekawość, otwartość i gotowość do łączenia różnych dziedzin. Nasze kierunki są interdyscyplinarne - uczymy łączyć biologię z informatyką, chemią, technologią, a nawet ze sztuką. I, oczywiście, trzeba kochać rośliny, bo to one są centrum wszystkiego, czego uczymy. Nasi wykładowcy są mentorami, a studenci - niezwykle aktywni i ciekawi świata. Razem tworzymy środowisko, w którym nauka inspiruje, a odkrycia stają się codziennością.

Co chciałaby Pani przekazać młodym ludziom, którzy stoją dziś przed wyborem studiów?

Zawsze powtarzam: studia to punkt wyjścia, a nie dojścia. W trakcie nauki warto rozbudzać swoje zainteresowania i szukać pasji. Nasz Wydział pokazuje,

że roślina to coś więcej niż obiekt badań. To źródło zdrowia, inspiracji i dobrostanu. Jeśli będziecie dobrzy w tym, co robicie, zdobycie tu wiedza pozwoli Wam znaleźć dobry zawód, stabilny byt ekonomiczny i radość z pracy. A to, proszę mi wierzyć, los wygrany na loterii.

Jakie plany rozwoju ma Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa na najbliższe lata?

Planujemy dalsze inwestycje w rozbudowę laboratoriów, modernizację szklarni, sadów i winnic eksperymentalnych. Nasza baza jest już nowoczesna, ale chcemy, by dawała jeszcze większe możliwości badań i kształcenia. Pracujemy także nad nowymi kierunkami i projektami edukacyjnymi, które jeszcze lepiej połączą naukę z potrzebami rynku.

Dziękuję bardzo za rozmowę.

Marta Prusek-Galińska

REJSY, KTÓRE ZATRZYMUJĄ CZAS

Nad Wisłą w Krakowie czas płynie wolniej, a odgłos fal i szum rozmów mieszają się z odległym biciem kościelnych dzwonów. Tu, u stóp Wawelskiego Wzgórza, statki firmy Kapitan Victor cumują jak zaproszenie do małej podróży w sercu miasta. Na pokład wchodzą ludzie z całego świata – Polacy, Czesi, Słowacy, Niemcy, a także turyści z Ameryki, Afryki czy Bliskiego Wschodu. Jedni z aparatem w dłoni, inni z kubkiem kawy, wszyscy z tym samym oczekiwaniem: przeżyć coś niezwykłego. O spełnianiu tych życzeń, pracy na statku Kapitana Wiktora i wyzwaniach w prowadzeniu turystycznego biznesu rozmawiamy z **Edytą szewczyk** – managerką floty firmy Kapitan Victor.

Kierunek Kariera: Dlaczego rejs po Wiśle to coś więcej niż zwykła wycieczka?

Edyta Szewczyk: Pod koniec dnia, gdy głowa jest już pełna wrażeń i historii, a nogi czują każdy kilometr zwiedzania, rejs po Wiśle staje się prawdziwym oddechem. To moment, by usiąść na pokładzie, poczuć delikatny powiew znad wody i pozwolić oczom wędrować po panoramie Krakowa – od majestatycznego Wawelu, przez klimatyczny Kazimierz, aż po spokojny Tyniec. Zauważyłam też, że statek sprzyja rozmowom i nowym znajomościom bardziej niż restauracja. Tutaj ludzie siedzą blisko siebie, nic ich nie rozprasza, a rytm rzeki sprawia, że rozmowy płyną naturalnie. Nagle obcy stają się towarzyszami podróży, a Wisła – wspólnym tematem i tłem dla niezapomnianych chwil.

Czy rejs po Wiśle to dziś tylko atrakcja dla turystów, czy coś znacznie więcej?

Owszem, wciąż gościmy wielu turystów indywidualnych – zwłaszcza że po pandemii liczba dużych, autokarowych wycieczek wyraźnie spadła. Ale nasz pokład to coś więcej niż punkt na mapie zwiedzania. To przestrzeń, w której firmy świętują swoje sukcesy, a rodziny przeżywają wyjątkowe chwile – od komunii i chrzcin po kameralne wesela.





Do tego dodajmy odrobinę widowiska: pokazy barmańskie, które zamieniają drinka w małe dzieło sztuki, występy taneczne, które ożywiają cały pokład, czy koncerty jazzowe grane na żywo, kiedy miasto powoli tonie w złotym świetle zachodu słońca. Rynek turystyczny zmienia się szybko, a my płyniemy z nurtem tego, co ludzi naprawdę zachwyca. Kraków w ciągu ostatnich dwunastu lat przeszedł prawdziwą rewolucję. Zmieniło się miasto, ale przede wszystkim zmieniła się mentalność ludzi. Otworzyliśmy się na Europę i na świat. Dzięki temu dziś mamy na pokładzie studentów z różnych krajów, ludzi, którzy przyjechali tu do pracy, i całe rzesze turystów. Dużo się zmieniło i cudownie, że Kraków stał się tak światowy!

Kto stoi za sterem – dosłownie i w przenośni – aby każdy rejs po Wiśle był niezapomniany?

Za każdym udanym rejsiem stoi profesjonalna załoga, która tworzy prawdziwy żeglugowy mikrokosmos. Mamy doświadczonych kapitanów, którzy spędzili lata na większych jednostkach i barkach oraz młodszych adeptów zawodu, przechodzących kolejne stopnie wtajemniczenia: od

marynarza, przez starszego marynarza, sternika, aż po kapitana. To często ludzie związani z żeglugą od dwóch, a nawet trzech pokoleń. W Krakowie ta społeczność jest niewielka – w Polsce kultura żeglugi śródlądowej

”

Rynek turystyczny zmienia się szybko, a my płyniemy z nurtem tego, co ludzi naprawdę zachwyca.

nigdy nie rozwinęła się tak mocno jak w Niemczech, choćby dlatego, że Wisła w różnych miejscach jest mniej żeglowna. Tym bardziej cenimy naszych pracowników: pływają tu od lat, znają rzekę jak własną kieszeń i potrafią opowiedzieć setki historii o Krakowie. Często zdarza się, że pasażerowie wracają na ten sam rejs tylko po to, by znów posłuchać swojego ulubionego kapitana i odkryć nowe ciekawostki.

Czyli Wasza załoga składa się z prawdziwych gawędziarzy! A kto jeszcze jest potrzebny na statku?

Oprócz kapitanów na pokładzie niezbędna jest obsługa gości – osoby dbające o porządek, odpowiadające na

każde pytanie i spełniające indywidualne życzenia pasażerów: dekoracje, muzykę czy specjalne atrakcje. Poza tym mamy zespół odpowiedzialny za marketing i promocję – planują wszystko z wyprzedzeniem, dbają

o naszą stronę internetową i widoczność w sieci. To dziś kluczowe, bo po pandemii większość gości wybiera zakup biletów przez Internet.

Jakie cechy są dla Was najważniejsze, gdy szukacie nowych osób do zespołu?

To wcale nie takie proste! Praca na statku nie jest pierwszym wyborem dla absolwentów turystyki – większość woli hotele czy biura podróży. Dodatkowo, żegluga chyba bardziej się kojarzy z kapitanami niż z turystami. Szukamy więc ludzi otwartych, z umiejętnością komunikacji, kulturalnych i cierpliwych wobec każdego klienta. Ważna jest też ambicja – taka wewnętrzna chęć pracy, zaangażowanie i pasja do tego,



co robią. Najlepsze jest jednak to, że nasi pracownicy sami nas polecają! Mamy stały, zgrany zespół, a gdy ktoś odchodzi, nowi ludzie przychodzą z rekomendacji. Atmosfera na statku przyciąga najlepszych – i to naprawdę działa!

Coś o tej atmosferze wiem, z relacji praktykantów z programu Erasmus+, którzy mogli u Państwa zdobywać doświadczenie.

Tak, jesteśmy otwarci na praktykantów zagranicznych, bo taka wymiana wiąże się z benefitami dla obu stron. Bardzo cieszymy się, gdy na pokładzie pojawiają się praktykanci zagraniczni

osoba z innego kraju wnosi na statek świeżą energię i pomysły, a to sprawia, że atmosfera staje się jeszcze bardziej pozytywna i dynamiczna.

Poznaliśmy już rejsy, statki i załogę, ale kto tak naprawdę stoi za sterem? Kim jest legendarny Kapitan Wiktor?

Kapitan Wiktor to mój tata! [śmiech]. Cała firma narodziła się z jego pasji. Co ciekawe, nigdy nie myślał o tym biznesowo – zastanawiał się jedynie: „Co będę robił na emeryturze?” Odpowiedź była oczywista: „Będę pływał!”. Od zawsze bowiem związany był z wodą. W 2005 roku zaczął od dwóch małych jednostek, jednak z czasem flota rosla:

wydarzeniem w polskiej żegludze śródlądowej. Historie z tej wyprawy należą do ulubionych opowieści mojego taty i wciąż inspirują naszą załogę.

To fascynująca historia powstania firmy. A jaka jest Pani rola w Kapitan Victor dzisiaj?

Na początku pomagałam na statku tylko okazjonalnie, ale gdy tata postanowił zwolnić tempo i poświęcić więcej czasu na łowienie ryb czy rowerowe wycieczki, przypadło mi w udziale więcej obowiązków. Po studiach wyjechałam za granicę, pracowałam w branży automotive, a teraz mogę połączyć swoje doświadczenie z germanistyki, socjologii i komunikacji multimedialnej, aby rozwijać Kapitan Victor. Po pandemii nasze rejsy wieczorne stały się jedną z najpopularniejszych atrakcji w Krakowie. Ale dla mnie najważniejsze jest coś innego: każdy rejs to szansa, by ludzie oderwali się od codzienności, poczuli magię Wisły i wracali z uśmiechem. I to właśnie sprawia, że Kapitan Victor to nie tylko firma – to miejsce, gdzie każdy rejs zatrzymuje czas w Krakowie i staje się przygodą, którą goście zabierają ze sobą na długo po zejściu ze statku.

Dziękuję za rozmowę.

Alicja Nogala

” **Bardzo cieszymy się, gdy na pokładzie pojawiają się praktykanci zagraniczni – to prawdziwe źródło energii i inspiracji!**

– to prawdziwe źródło energii i inspiracji! Dla nich to szansa, by na własnej skórze zobaczyć, ile pracy kryje się za każdym rejsiem, a przy tym pomagają nam w kontakcie z turystami w różnych językach. Nasz stały zespół też zyskuje – może podzielić się częścią obowiązków i zobaczyć nowe spojrzenie na codzienne zadania. Każda nowa

najpierw statek „Helena”, a potem wyjątkowa „Patria”. Ta ostatnia jest jedynym takim statkiem w Krakowie – podczas gdy wszystkie inne na Wiśle były budowane lokalnie lub sprowadzane z sąsiedztwa, nasze statki przypłynęły do Krakowa z Niemiec. W przypadku statku „Patria” podróż trwała ponad sześć miesięcy i była prawdziwym

UCZYMY NIE DLA OCEN, LECZ ŻYCIA

Miejsce, które nie tylko kształci w konkretnym zawodzie, ale buduje młodym ludziom drogę do świadomej, opartej na wartościach przyszłości – tak w skrócie można określić Zespół Szkół Nr 1 im. Józefa Piłsudskiego w Limanowej. Z ponad 60-letnią historią i dynamicznie rozwijającą się ofertą edukacyjną, szkoła ta pokazuje, że nowoczesna edukacja zawodowa może być nie tylko skuteczna, ale też inspirująca. To przestrzeń, w której nauka łączy się z praktyką, a uczniowie naprawdę czują, że mają wpływ na swoją przyszłość – bez względu na to, czy ich celem jest praca w regionie, w Polsce czy za granicą. To placówka, która daje realne umiejętności, rozwija postawy obywatelskie i wspiera marzenia.

Z tradycją w tle, z przyszłością na pierwszym planie

Szkoła została założona w 1963 roku, a jej rozwój przez kolejne dekady to przykład umiejętnego łączenia szacunku do tradycji z odważnym spojrzeniem w przyszłość. Dziś w jej skład wchodzi IV Liceum Ogólnokształcące, Technikum oraz Branżowa Szkoła

I Stopnia. Kształcenie odbywa się w kilkunastu zawodach – od technika budownictwa, przez technika żywienia i usług gastronomicznych, po technika rachunkowości, weterynarii, geodety czy handlowca. – W szkole uczy się obecnie blisko 1900 uczniów. Za ich edukację i wychowanie odpowiada 124 nauczycieli. To specjaliści nie tylko

w swoich dziedzinach, ale również doświadczeni wychowawcy i mentorzy, którzy wspierają młodzież na każdym etapie szkolnej drogi. Wysoki poziom nauczania potwierdzają wyniki egzaminów, sukcesy w olimpiadach, ale także opinie absolwentów i lokalnych pracodawców – mówi **Joanna Rudek**, dyrektor szkoły.



Szkoła może pochwalić się bardzo dobrze wyposażoną bazą lokalową. Nowoczesne pracownie zawodowe, zaplecze komputerowe, bogata biblioteka, sala gimnastyczna, kompleks sportowy i internat tworzą środowisko sprzyjające nauce i rozwojowi osobistemu. Uczniowie mają też dostęp do stołówki, zajęć pozalekcyjnych i oferty wsparcia rozwoju psychofizycznego.

Kształcenie, które odpowiada na realne potrzeby

Jednym z kluczowych wyróżników szkoły jest jej elastyczność. Oferta edukacyjna nie jest czymś stałym – przeciwnie, jest regularnie aktualizowana i dostosowywana do potrzeb zmieniającego się rynku pracy. Współpraca z lokalnymi firmami pozwala na bieżąco dopasowywać programy nauczania do branżowych realiów. Pracodawcy z kolei angażują się w doposażanie pracowni, opiniowanie

programów nauczania czy udział w komisjach egzaminacyjnych.

Szkoła wdraża również nowoczesne metody edukacji. – Nasi uczniowie zdobywają wiedzę poprzez działanie – pracują projektowo, realizują symulacje zawodowe, rozwiązują praktyczne problemy. Często łączy się treści ogólne z zawodowymi, co pozwala im lepiej rozumieć, po co uczą się konkretnego materiału i gdzie mogą go zastosować – podkreśla pani dyrektor. – Nie uczymy dla ocen, lecz uczymy dla życia. Praktyka, kompetencje, samodzielność i pewność siebie – to nasze priorytety – dodaje.

Nauczanie wspierają technologie. Dziennik elektroniczny, platforma MS Teams, aplikacje branżowe czy narzędzia do nauki zdalnej są naturalną częścią edukacji. Taki model przygotowuje uczniów do pracy w dynamicznym, cyfrowym środowisku zarówno w Polsce, jak i za granicą.

Doradztwo zawodowe z wizją i realnym wsparciem

Limanowski Zespół Szkół Nr 1 im. Józefa Piłsudskiego prowadzi nowoczesne, wieloaspektowe doradztwo zawodowe. Kluczową rolę pełni Szkolny Ośrodek Kariery Zawodowej, który nie tylko realizuje zajęcia z doradztwa zgodnie z podstawą programową, ale też organizuje spotkania z doradcami, warsztaty planowania kariery, wizyty studyjne, a także indywidualne konsultacje dla uczniów potrzebujących wsparcia. – Współpracujemy z Powiatowym Urzędem Pracy w Limanowej, analizując na bieżąco dane dotyczące rynku pracy. Dzięki temu możemy proponować nowe kierunki kształcenia w zawodach deficytowych i organizować dodatkowe kursy branżowe, od gastronomii, przez rachunkowość, po branżę techniczną i usługową. Uczniowie mają również okazję uczestniczyć w targach edukacyjnych, dniach otwartych, spotkaniach z absolwentami i przedstawicielami zawodów – podkreśla Joanna Rudek.

Istotnym aspektem działań doradczych w szkole jest indywidualne podejście. Uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, osoby z niepełnosprawnościami, a także ci, którzy są niezdecydowani lub zagrożeni przedwczesnym zakończeniem edukacji – wszyscy mogą liczyć na profesjonalną pomoc i zrozumienie. Edukacja dostosowywana jest do ich tempa, stylu uczenia się i możliwości.

Europejskie mobilności doświadczeniem bez granic

Zespół Szkół Nr 1 w Limanowej to szkoła naprawdę europejska – i to nie tylko z nazwy. Od 2020 roku placówka realizuje projekty Erasmus+, POWER i FERS, a dzięki akredytacji Narodowej Agencji (VET) regularnie organizuje zagraniczne mobilności zawodowe. Uczniowie odbywali praktyki m.in. w Bolonii, Rethymno, Tolo, Grenadzie i Stambule. Zdobywali tam realne doświadczenie zawodowe w firmach budowlanych, hotelarskich, gastronomicznych czy finansowych, zyskując przy tym umiejętności językowe, kulturowe i społeczne.



Projekty europejskie to także wyjazdy nauczycieli: udział w kursach językowych i metodycznych czy job shadowing w partnerskich szkołach i firmach. Dla kadry to okazja do rozwoju kompetencji i wdrażania świeżych, europejskich standardów kształcenia w Polsce. Mobilności przekładają się również na prestiż szkoły i jej rozpoznawalność poza granicami kraju. - Uczniowie wracają z takich wyjazdów nie tylko z certyfikatami, ale przede wszystkim z większą pewnością siebie, świadomością swojej wartości na rynku pracy i motywacją do dalszej nauki. Mobilność edukacyjna staje się więc nie tylko narzędziem, ale i inspiracją do przekraczania granic, także tych wewnętrznych - zwraca uwagę dyrektorka szkoły.

Sukcesy, które mówią same za siebie

Szkoła może pochwalić się tytułami „Złotej Szkoły” i „Srebrnej Szkoły” w rankingu „Perspektywy”, a także certyfikatami jakości: „Szkoła Promująca Zdrowie”, „WF z klasą”, „Szkoła z klasą” czy „Sapere Auso”. To nie są tylko znaki prestiżu, lecz dowód na konsekwentnie realizowaną strategię rozwoju i jakość potwierdzoną przez zewnętrznych ekspertów. Sukcesy odnoszą także uczniowie. Finałiści i laureaci olimpiad budowlanych, ekonomicznych, retorycznych, sportowych i artystycznych to efekt zaangażowania, indywidualnej pracy z uczniem oraz wiary w jego możliwości. Szkoła stwarza przestrzeń do rozwijania talentów poprzez propozycję uczestnictwa w konkursach czy działaniach wolontariackich i artystycznych. Przykładem może być zespół muzyczny „Consonans”, który uświetnia szkolne uroczystości i promuje placówkę w całym regionie.

Zawodowe jutro zaczyna się dziś

Zespół Szkół Nr 1 im. Józefa Piłsudskiego w Limanowej to szkoła, która nie zatrzymuje się na teorii. To edukacja bliska człowiekowi, rynkowi i światu. Pokazuje, że nowoczesne kształcenie zawodowe nie musi być wyborem „na przeczekanie”, ale może być



pierwszym krokiem do kariery, samodzielności i sukcesu. - Chcemy być przykładem na to, że dobra szkoła to nie tylko mury i sprzęt, ale przede wszystkim ludzie: kadra z pasją, uczniowie z potencjałem i środowisko, które działa dla wspólnego celu. Dzięki zintegrowanym postępowaniom, świadomej strategii rozwoju oraz realnemu wsłuchiowaniu się w potrzeby uczniów i rynku, realizujemy model edukacji zawodowej, który po prostu działa i inspiruje innych - podsumowuje dyrektor Joanna Rudek.

W świecie pełnym zmian, niepewności i dynamicznych wyzwań, Zespół Szkół Nr 1 im. Józefa Piłsudskiego w Limanowej udowadnia, że edukacja może być latarnią nie tylko wskazującą kierunek, ale i dodającą odwagi. Tutaj przyszłość nie jest odległym celem, lecz zaczyna się tu i teraz, w codziennych lekcjach, praktykach i relacjach. A każdy absolwent wychodzi z niej nie tylko z kwalifikacjami, ale przede wszystkim z przekonaniem, że potrafi, że może i że warto.

Liliana Smorszczewska

Z DYNAMIK(A) LUDZI W PRZYSZŁOŚĆ

Firma Dynamik sp. z o.o. nie jest zwykłą hurtownią elektryczną ani kolejnym przedsiębiorstwem technicznym. To organizacja, która wyrosła na fundamencie doświadczenia, ale zbudowana została dzięki zaufaniu do ludzi i ich pomysłowości. Historia firmy to opowieść o wytrwałości, odwadze w podejmowaniu decyzji i wierze w to, że rozwój zaczyna się od człowieka. „Kiedyś sam kopałem rowy pod kable, więc wiem, jak to jest w praktyce i rozumiem potrzeby klienta” – te słowa **Jana Ćwioro**, współzałożyciela i prezesa spółki Dynamik, można uznać za klucz do zrozumienia całej filozofii tego miejsca.

Korzenie, które wciąż mają znaczenie

Historia przedsiębiorstwa Dynamik to opowieść o ludziach, którzy nie bali się nowych wyzwań. Jan Ćwioro zaczynał jako elektrotechnik, brał udział w dużych inwestycjach przemysłowych, a w późniejszym czasie, pracując w dziale handlowym innej firmy, poznał panią Alinę Rychlik-Paradowską. Spotkanie tych dwojga specjalistów zaowocowało powstaniem spółki, która od pierwszych dni stawiała na polskich producentów i partnerskie podejście do klienta. Fundamentem była świadomość,

że liczy się nie tylko produkt, lecz także człowiek, jego potrzeby i realia pracy na budowie. Współzałożyciel firmy podkreśla, że dzięki własnym doświadczeniom potrafi spojrzeć na problemy klientów ich oczami. Jeśli ktoś dzwoni z budowy z informacją, że trzeba przyspieszyć dostawę, bo termin goni, w Dynamik wiedzą, że nie jest to kaprys, ale realna potrzeba. Ta praktyczna empatia stała się wyróżnikiem firmy na tle konkurencji.

Dziś Dynamik jest obecny w kilku kluczowych regionach Polski. Oprócz krakowskiej centrali przy ulicy

Albatrosów działa również w Sosnowcu, Sieradzu i Kielcach. Dodatkowym filarem jest krakowskie Centrum Instalacji Elektrycznych przy ul. Pachonńskiego, które stanowi swoiste laboratorium nowoczesnych rozwiązań dla branży instalacyjnej. Z tego rozbudowanego zaplecza Dynamik dostarcza produkty i usługi do dużych inwestycji, przemysłu, służby zdrowia, a także do domów prywatnych. Firma sprzedaje, projektuje, produkuje, serwisuje rozdzielnice, systemy i urządzenia elektryczne, a to wszystko w oparciu o wartości, które towarzyszą jej od początku istnienia.

Wspólne cele, wspólne działania

Dynamik zatrudnia około siedemdziesięciu osób, ale nie jest to anonimowa masa. To społeczność ludzi, którzy przez lata wspólnie budowali markę. – Aż siedemdziesiąt procent kadry to pracownicy ze stażem, którzy znają firmę od podszewki, a jedna czwarta była z nią od samego początku. Dziś wielu z nich to specjaliści, którzy szkolą młodszych, dzielą się wiedzą i tworzą fundament przedsiębiorstwa – podkreśla Jan Ćwioro. W zespole podkreśla się, że praca to nie tylko obowiązki. To miejsce, w którym można liczyć na wsparcie, gdzie można się rozwijać i mieć poczucie wpływu. Firma zapewnia różnorodne benefity, ale nie po to, by tworzyć listę atrakcji na ulotkę, lecz by odpowiadać na realne potrzeby ludzi. Panuje tu przekonanie, że zadowolony człowiek to zadowolony



klient, a dobra atmosfera przekłada się bezpośrednio na jakość pracy. To dlatego wielu pracowników zostaje na lata, tworząc stabilny zespół, który napędza rozwój firmy.

Szansa zamiast selekcji

W wielu firmach branży technicznej pierwszym kryterium przy zatrudnianiu jest długość doświadczenia zawodowego. W Dynamik patrzy się na to inaczej. Tutaj od lat liczy się przede wszystkim potencjał, gotowość do nauki i zaangażowanie. – Do naszego zespołu trafiają osoby, które chcą się rozwijać i nie boją się nowych wyzwań, nawet jeśli dopiero zaczynają swoją zawodową drogę. Dlatego chętnie współpracujemy z uczniami szkół technicznych, oferując im praktyki, które pozwalają zdobywać wiedzę w realnych warunkach pracy. W tym roku po raz pierwszy zaprosiliśmy także praktykantów z zagranicy. To nowy kierunek, który pokazuje otwartość i gotowość firmy do dzielenia się doświadczeniem nie tylko lokalnie, ale i ponad granicami – zauważa Jan Ćwioro.

Nowe osoby nie zostają pozostawione same sobie. Od pierwszego dnia mogą liczyć na wsparcie bardziej doświadczonych kolegów, którzy pomagają im odnaleźć się w zespole i zadaniach. Tak buduje się kulturę pracy opartą na zaufaniu, współpracy i rozwoju – przestrzeń, w której każdy może pokazać, na co go stać.

Historia zapisana w inwestycjach

Dynamik nie musi przekonywać słowami, bo wystarczy spojrzeć na jej dokonania. Lista zrealizowanych projektów mówi sama za siebie i jasno pokazuje skalę oraz zaufanie, jakim obdarzają ją partnerzy. Wśród nich znajduje się budowa Zajeźdźni Annapol w Warszawie, której całkowita wartość wyniosła 0,7 miliarda złotych, a prace elektryczne, teletechniczne i dostawy, za które odpowiadał Dynamik, osiągnęły wartość 25 milionów. W Krakowie firma uczestniczyła w modernizacji Centrum Oparzeń w Szpitalu Rydygiera, gdzie zakres robót elektrycznych, niskoprądowych i dostaw wyniósł 6 milionów złotych. Dynamik działał również w Kopalni Soli w Bochni, gdzie wdrożono systemy sterowania i zarządzania BMS nowym układem wentylacji oraz w Kopalni



Soli w Wieliczce, gdzie realizowano kompleksowo instalację fotowoltaiczną o mocy 966 kWp, która pokrywa około 8% zapotrzebowania na energię elektryczną.

– Jednym z największych wyzwań była dla nas współpraca z Hutą Miedzi Głogów. Była to ogromna inwestycja realizowana w sercu przemysłowego giganta KGHM – mówi prezes firmy. – Prowadzone przez nas dostawy i prace warte były ponad 62 milionów złotych i wymagały nie tylko wiedzy, ale i perfekcyjnej organizacji – podkreśla. Firma miała też swój udział w inwestycjach zagranicznych klientów, takich, jak fabryka opakowań Prowell w Trzcinicy czy hotel Wratistavia Center we Wrocławiu.

Każdy z tych projektów to nie tylko liczby i dane techniczne, ale przede wszystkim efekt współpracy wielu działów, koordynacji i elastycznego podejścia do zmieniających się potrzeb inwestora. To właśnie w takich realizacjach najlepiej widać kompetencje zespołu i kulturę działania firmy, która nastawiona jest na jakość, terminowość, odpowiedzialność i długoletnią gwarancję.

Blisko ludzi, blisko przyszłości

Choć krakowskie przedsiębiorstwo ma na koncie duże, prestiżowe inwestycje, nie traci z oczu codziennych potrzeb klientów indywidualnych. Z takim samym zaangażowaniem doradza w doborze oświetlenia, projektuje systemy inteligentnego sterowania czy przygotowuje instalacje fotowoltaiczne. Różnorodność oferty, oparta na produktach renomowanych polskich i zagranicznych marek, pokazuje, że firma potrafi łączyć technologię z estetyką i funkcjonalnością.

Dziś Dynamik to firma, która nie zatraca się w technologii, lecz wciąż stawia na ludzi, tych z doświadczeniem i tych, którzy dopiero stawiają pierwsze kroki. – Wierzymy w ludzi. I każdego dnia chcemy pokazywać, że to najlepsza inwestycja w przyszłość – mówi na zakończenie Jan Ćwioro. Te słowa nie są jedynie deklaracją, ale konsekwentnie realizowaną filozofią. I to właśnie ona sprawia, że Dynamik nie tylko patrzy w przyszłość z optymizmem, ale tę przyszłość współtworzy z pełnym przekonaniem, że warto.

Liliana Smorszczewska

SIŁA TURYSTYKI EDUKACYJNEJ

Zespół Szkolno-Przedszkolny nr 12 w Krakowie został utworzony 5 lat temu i stanowi obecnie jedną z najmłodszych szkół w Krakowie. Placówka jest przeznaczona dla około 500 dzieci i uczniów, a jej zaplecze dydaktyczne obejmuje m.in. 16 sal lekcyjnych, dwie sale gimnastyczne, aulę, bibliotekę, świetlicę oraz kuchnię z jadalnią. Budynek jest w pełni dostosowany do potrzeb osób z niepełnosprawnościami i posiada zaplecze administracyjne oraz gabinet pomocy przedlekarskiej. Na terenie Zespołu znajdują się również boisko sportowe, plac zabaw oraz amfiteatr. **Magdalena Kornaś** – Dyrektorka Szkoły, opowiedziała nam, jak wyglądały początki działalności placówki i jak funkcjonuje dzisiaj.

Kierunek Kariera: Państwa szkoła wystartowała w wyjątkowo trudnym czasie - dokładnie 1 września 2020 roku, czyli kilka miesięcy po ogłoszeniu pandemii i lockdownu. To musiało wiązać się z wieloma trudnościami organizacyjnymi?

Magdalena Kornaś: Owszem. Przepisy oświatowe nie szły w parze z przepisami prawa pracy. Szkoła formalnie mogła istnieć od 1 września, ale żeby zatrudnić ludzi, trzeba było mieć komplet badań wstępnych, zaświadczeń, dokumentów, a nie mogliśmy ich wystawić wcześniej, bo fizycznie nie istnieliśmy. Na początku byłam jedynym zatrudnionym pracownikiem. Sprzątałam toalety, byłam

przeszkolona z obsługi technicznej budynku, przyjmowałam sprzęt. Wiele osób – prywatnie, z przyjaźni – przychodziło pomagać bezinteresownie. Pamiętam, że tak przeciążyłam swój organizm, że doszło do somatycznej reakcji – na kilka dni niemal straciłam wzrok. A 1 września miałam przywitać w naszych progach ówczesnego prezydenta Krakowa Jacka Majchrowskiego.

Jak wyglądała infrastruktura szkoły w momencie otwarcia?

Budynek powstał od podstaw i zaprojektowany został zgodnie z koncepcją „zaprojektuj i zbuduj”. Inwestorem był Zarząd Inwestycji Miejskich – to

była ich pierwsza tego typu realizacja. Budynek jest w pełni przystosowany do potrzeb osób z niepełnosprawnościami – mamy windę, szerokie drzwi z elektromagnesami, brak progów, toalety na każdym piętrze z systemem alarmowym. To bardzo nowoczesna, przemyślana infrastruktura.

A pod względem dydaktycznym? Jakie rozwiązania są stosowane?

W naszej szkole nie używamy kredy, bo każda sala ma tablicę multimedialną i jest to niesamowicie użyteczne rozwiązanie. Intensywnie korzystamy z zasobów internetowych i platform edukacyjnych. Jesteśmy nowoczesną szkołą w chmurze. Ponadto nasi nauczyciele mają pełną swobodę doboru metod i form pracy, dopasowując je do potrzeb klas i uczniów. Do współpracy potrzebuję ludzi z pasją, takich, którzy mają błysk w oku. I uważam, że udało mi się stworzyć zespół z ogromnym potencjałem.

Pani mówi z wielką dumą o swoim zespole. Jakie relacje panują wśród pracowników?

Mówię z dumą, bo rzeczywiście doceniam wartość kadry pracującej w naszej placówce. Dla mnie we współpracy najważniejsze jest zaufanie, poczucie bezpieczeństwa i szacunek. Wierzę w moich ludzi, w ich ambicje i profesjonalizm, niezależnie od zajmowanego stanowiska. Nie mówię pani sprzątajacej, jak ma sprzątać, bo to ona jest specjalistką od tego zakresu zadań. Tak samo jest z nauczycielami. Kiedy na przykład trzeba podjąć decyzję o zmianie klasy przez ucznia, nie działam pochopnie. Konsultuję temat z nauczycielami, którzy





znają dziecko najlepiej, będąc z nim na co dzień, widzą, jak funkcjonuje w grupie. Decyzje podejmujemy wspólnie, z myślą o dobru całej klasy, dziecka i nauczyciela. Tylko rozmowa – nie maile, nie rozkazy – przynosi dobre rozwiązania.

A jak wygląda codzienne życie szkoły?

Staramy się, by szkoła była miejscem przyjaznym i otwartym. Dzieci mają przestrzeń do zabawy, relaksu, aktywności fizycznej i wyciszenia. Organizujemy „oceany spokoju” w bibliotece, aktywne przerwy w sali gimnastycznej, wspólne tańce na korytarzach. Przedszkolaki bawią się w sali gimnastycznej, starsi mają swoje zakamarki i miejsca integracji. Mamy festiwale talentów, dni nauki, eksperymenty, działania wolontariackie i wiele innych aktywności, które umożliwiają współpracę między uczniami starszymi i młodszymi. Dzieci mają szansę spróbowania różnych aktywności, ale też niczego nie narzucamy. Chcemy, żeby to oni decydowali, co ich interesuje.

Ostatnio odwiedzili Was nauczyciele z Włoch podczas job shadowingu w ramach programu Erasmus+. Jak wspomina Pani tę wizytę?

To była niesamowita wizyta. Goście z Włoch wyraźnie czuli się u nas swobodnie. Zachwyciła ich atmosfera – serdeczność, życzliwość, otwartość. Byli pod wrażeniem młodej kadry, spontanicznych rozmów na korytarzach, braku sztywności. Myślę, że zobaczyli, że tu naprawdę chce się pracować. Przyjęliśmy ich jak rodzinę – zjedliśmy wspólny obiad, a rozmowom przy kawie

towarzyszył śmiech. Wszyscy czuliśmy się trochę jak wielka włoska rodzina przy stole. I najważniejsze – to nie była sztucznie stworzona atmosfera na pokaz. U nas tak jest na co dzień.

Co to doświadczenie dało Pani?

Przyniosło dużo refleksji. Wizyta Włochów zainspirowała mnie, żeby w przyszłym roku zorganizować wyjazd naszego zespołu do Włoch – zobaczyć ich szkoły od środka. Chcielibyśmy wysłać tam grupę nauczycieli z różnych poziomów i specjalizacji, aby każdy z nich mógł podejrzeć, jak pracują inni. Taka turystyka edukacyjna bardzo rozwija. Wiem o tym, bo ja nawet po krakowskich szkołach chodzę z aparatem i wracam z nich z głową pełną pomysłów! Chciałabym zobaczyć, jak we Włoszech wygląda rola dyrektora, skoro nie uczy – a jedynie zarządza. Albo jak prowadzi zajęcia nauczyciel, który nie zadaje prac domowych, a na początku każdej lekcji pyta dzieci, co chcą robić. Chcę tego doświadczyć.

Na początku rozmowy wspomniała Pani o trudnościach systemowych. Co, według Pani, najbardziej utrudnia dziś pracę w szkole?

Biurokracja. W erze cyfryzacji nadal musimy kserować, skanować i powielać dokumenty, często w kilku systemach jednocześnie. Zamiast jednego, spójnego programu, korzystamy z kilkunastu różnych, które nie komunikują się ze sobą. To marnowanie czasu i energii, które moglibyśmy poświęcić na rozwój uczniów. A przecież edukacja powinna

być przede wszystkim o ludziach – o ich potrzebach, emocjach, relacjach.

A relacje z rodzicami? Czy widzi Pani zmianę ich podejścia do szkoły i nauczycieli?

Niestety, prestiż zawodu nauczyciela spadł. Czasem mamy wrażenie, że traktuje się nas nie jak specjalistów, lecz jak osoby, które trzeba „pilnować”. Rodzice zapominają, że nauczyciele to osoby wykształcone, z wieloletnim doświadczeniem, stale doszkalcące się z własnej inicjatywy. Na szczęście większość rodziców nas docenia – przychodzą, rozmawiają, wspierają. Ale – jak to w życiu – łatwiej zapamiętać te trudne sytuacje, które ranią. Staramy się prowadzić otwarty dialog, zapraszać na spotkania, rozmawiać, tłumaczyć. Jeśli tylko chce się rozmawiać, to każdy problem da się rozwiązać. Takie podejście staram się przekładać na mój zespół.

Jak udaje się Pani utrzymać dobrą atmosferę wśród pracowników?

Szacunek i zaufanie to fundament. Staram się dawać moim pracownikom przestrzeń i poczucie, że są ważni. Traktuję ich jak klasę, w której moją rolą – jako dyrektora – jest ich wspieranie w rozwoju i przygotowanie do samodzielności. Widzę, jak dzielą się wiedzą, pomagają sobie, obserwują swoje zajęcia, inspirują się nawzajem. I wiem, że jeśli nie mogę im dać wyższych pensji, bo budżet nie pozwala, to mogę stworzyć takie warunki pracy, do których chce się wracać. To właśnie ta atmosfera zatrzymuje ludzi. Czy będę dyrektorem, nauczycielem, kimkolwiek – chcę pamiętać, by traktować drugiego człowieka tak, jak sama chciałabym być traktowana. Uważam też, że w każdym aspekcie warto sobie podnosić poprzeczkę – w tym przekonaniu utwierdziła mnie również wizyta nauczycieli z Erasmus.

To znaczy?

Erasmus to nie tylko szukanie nowości, ale też refleksja nad tym, co mamy i co możemy ulepszyć. Wizyta Włochów otworzyła nam oczy... i głowy. Zobaczyliśmy, że mamy wiele powodów do dumy, ale też jeszcze sporo przestrzeni do rozwoju.

Dziękujemy za rozmowę.

**Helena Karczewska,
Karolina Kmera-Brytańczyk**

KSZTAŁCIMY SPECJALISTÓW PRZYSZŁOŚCI

W świecie, w którym edukacja musi nadążać za zmianami, Katowickie Centrum Edukacji Zawodowej – Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego (KCEZ-CKZiU) konsekwentnie realizuje swoje zadanie, przygotowując młodych ludzi nie tylko do pracy, ale i do życia. Dzięki nowoczesnej bazie dydaktycznej, praktykom w firmach i projektom międzynarodowym, uczniowie zdobywają nie tylko konkretne kwalifikacje, ale też bezcenne doświadczenie, które daje im przewagę na starcie w dorosłość. O misji, ofercie edukacyjnej i współpracy z pracodawcami rozmawiamy z panem Krzysztof Kurowskim, dyrektorem szkoły.

Kierunek Kariera: Szkoła działa w nowej strukturze od 2022 roku, ale ma za sobą naprawdę bogatą historię. Jakie są jej korzenie i jak wygląda struktura szkoły?

Krzysztof Kurowski: To prawda, nasza placówka łączy nowoczesność z tradycją. W skład KCEZ-CKZiU wchodzić dwie główne jednostki: Katowickie Centrum

Edukacji Zawodowej im. Powstańców Śląskich przy ul. Techników 11, obejmujące Technikum nr 1 i Branżową Szkołę I Stopnia oraz Technikum nr 8 przy ul. Mickiewicza 16, które istnieje od 1961 roku. Warto też wspomnieć, że w 2016 roku powstało samo Katowickie Centrum Edukacji Zawodowej, utwo-

rzony z połączenia trzech szkół: Zespołu Szkół Budowlanych, Zespołu Szkół Technicznych i Ogólnokształcących oraz Zespołu Szkół Odzieżowych i Ogólnokształcących.

Jakie kierunki kształcenia czekają na uczniów? Czy każdy znajdzie coś dla siebie?

Zdecydowanie tak. Dbamy o różnorodność i dostosowujemy ofertę do zainteresowań młodzieży i potrzeb rynku. Dzięki indywidualnemu podejściu, profesjonalnej kadry pedagogicznej i nowoczesnej bazie dydaktycznej, zapewniamy wszechstronny rozwój młodych osób. Przygotowujemy do dalszego kształcenia, dostosowując się do wymagań ucznia oraz poszczególnych dziedzin specjalistycznych. Przykładowo, w Technikum nr 1 prowadzimy edukację m.in. w takich zakresach, jak: technik budownictwa, geodeta, architektury krajobrazu, aranżacji wnętrz, realizacji nagrań i nagłośnień, a także przemysłu mody czy dekarstwa. Technikum Nr 8 posiada w swojej ofercie naukę na profilach: technik chłodnictwa i klimatyzacji, urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, urządzeń dźwigowych, telekomunikacji. W Branżowej Szkole I Stopnia przekazujemy wiedzę w zawodach: monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz tynkarz, monter konstrukcji targowo-wystawienniczych.





Co tak naprawdę wyróżnia Państwa szkołę? Jakie wartości przyświecają codziennej pracy?

Przede wszystkim chcemy, by nasza szkoła była miejscem przyjaznym, gdzie młodzież czuje się bezpiecznie i może się wszechstronnie rozwijać – intelektualnie, psychicznie i społecznie. To ważne, aby później, już jako absolwenci, wykazywali się aktywnością na rynku pracy oraz dążyli do stałego rozwoju, będąc przy tym kreatywnym i otwartym na świat. Pragniemy pokazać, że warto być tolerancyjnym i wrażliwym na potrzeby drugiego człowieka. Rozwijanie u młodzieży wiedzy, umiejętności i postaw niezbędnych do efektywnego funkcjonowania w życiu osobistym, zawodowym i społecznym realizowane jest, w miarę możliwości, na wszystkich zajęciach. Szkoła spełnia swoje zadania w oparciu o kompetencje pracowników współpracujących z rodzicami i społecznością lokalną, tworząc przyjazny klimat. Taka atmosfera pozwala wszystkim uczniom w pełni rozwijać ich talenty, kształcić osobowości

i umiejętności społeczne. Są oni także objęci opieką doradcy zawodowego, który zawsze służy profesjonalnym poradnictwem w zakresie planowania i rozwoju indywidualnej kariery.

Jak przygotowujecie uczniów do realiów rynku pracy?

Nasze Centrum monitoruje potrzeby rynku pracy i uruchamia nowe kierunki, jeśli tylko pojawi się nowa specjalność wpisująca się w profil naszej placówki. Przykładowo, w 2023 roku został uruchomiony nowy profil w Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Branżowego – technik aranżacji wnętrz. Decyzja okazała się „strzałem w dziesiątkę”, gdyż już teraz widzimy, że kierunek cieszy ogromną popularnością. Pracodawcy obecni są w szkole na każdym etapie kształcenia – od konsultowania planów nauczania, poprzez współtworzenie programów praktyk, aż po organizację miesięcznych praktyk zawodowych oraz zajęć praktycznych w firmach. To gwarantuje uczniom obcowanie z rzeczywistymi warunkami zatrudnienia.

Wielu uczniów z pewnością przyciągają też projekty zagraniczne. Co możecie im zaoferować w tym zakresie?

Od wielu już lat realizujemy projekty unijne. Początkowo były to działania w ramach programu Leonardo da Vinci, a później Erasmus+. W ramach tych przedsięwzięć młodzież miała okazję realizować praktyki zawodowe w Hiszpanii – Granadzie i Sewilli oraz w Grecji – w Retymno na wyspie Kreta. Bierzymy także udział w międzynarodowych projektach mody. Podopieczni kształcący się na profilu technik przemysłu mody wraz z uczniami ze szkół w Saint-Étienne, Monastyrze i Sierre co roku tworzą kolekcje mody. Do tej pory zrealizowaliśmy sześć projektów: „Kobieta lat 20. XX wieku”, „Awangarda na co dzień”, „Cyrk”, „Dziedzictwo”, „Retrospekcja” oraz „Octopus Garden”. Każdy z nich zakończył się pokazem mody we Francji lub Szwajcarii. W kolejnych latach będą realizowane kolejne tego typu mobilności. Udział w takich inicjatywach motywuje naszych wychowanków do

efektywniejszej pracy, co przekłada się na wyższe wyniki w nauce i zdawalność egzaminów zewnętrznych.

Jakie znaczenie ma dla Was rozwój infrastruktury szkolnej?

Ogromne. Inwestujemy w nowoczesną infrastrukturę, ponieważ zależy nam na tym, by młodzież kształciła się w warunkach zbliżonych do rzeczywistości zawodowej. W 2020 roku otworzyliśmy nowoczesną halę warsztatowo-ćwiczeniową z wyposażeniem dla wielu profili. To miejsce, gdzie można rozwijać praktyczne umiejętności. W tym samym czasie powstało również doskonałe zaopatrzone studio nagrań dla osób edukujących się w zakresie związanym z obsługiwaniem dźwięku i rejestracją obrazu. Odchodzimy od nauczania metodami wyłącznie podającymi - klasycznymi, wykładowymi na rzecz aktywizujących, gdzie wspieramy samodzielność, uczymy pracy w zespole, organizujemy projekty i zadania praktyczne. W Technikum nr 8 od wielu lat istnieje możliwość łączenia swoich zainteresowań zawodem z pasją

wojskową. Uczeń może uczestniczyć w zajęciach w grupie wojskowej lub policyjnej. Są to dodatkowe zajęcia, obejmujące wiedzę na temat funkcjonowania służb mundurowych. W ich ramach realizujemy wyjścia na strzelnicę, wyjazdy na tygodniowe obozy sprawnościowe czy gry terenowe.

Czy uczniowie mają okazję do sprawdzenia się w konkursach i olimpiadach?

Zdecydowanie tak. Od 2021 roku corocznie jesteśmy nagradzani Srebrną Tarczą Jakości, znajdujemy się również w czołówce techników w Katowicach, co wzmacnia naszą pozycję. Regularnie startujemy w konkursach i olimpiadach przedmiotowych, a nasi uczniowie osiągają tytuły laureatów i finalistów. W Olimpiadzie EduElektra zdobyliśmy 1. miejsce w działach chłodziwo i klimatyzacja oraz urządzenia dźwigowe - oba z tytułami finalistów. W zawodach III stopnia organizowanych przez Politechnikę Łódzką, Wydział Technologii Materiałowych i Wzornictwa Tekstyliów, sześć dziewcząt

uzyskało tytuł finalisty. Natomiast w Olimpiadzie Wiedzy i Umiejętności Rolniczych, nasi konkursowicze zakwalifikowali się do etapu okręgowego. W Konkursie Geodezja z Pasją - II miejsce indywidualnie i III drużynowo, a w Wojewódzkim Konkursie Prac Technicznych - 3. miejsce w kategorii architektura.

Na koniec - co według Pana decyduje o tym, że młodzież wybiera właśnie KCEZ-CKZiU?

Myślę, że przede wszystkim klimat szkoły. Tworzymy środowisko, które wspiera, motywuje i kształci specjalistów przyszłości. Mamy bogatą ofertę, realne wsparcie zawodowe, współpracę z rynkiem pracy i międzynarodowe możliwości. Ale najważniejsze - słuchamy naszych uczniów i rozwijamy szkołę razem z nimi. Dla wielu z nich to nie tylko szkoła, ale miejsce, gdzie po prostu dobrze się czują.

Dziękuję za rozmowę.

Julia Cichawa



Inspirator Kariery



Instytut Pracy i Kariery serdecznie zaprasza do uczestnictwa w konkursie Inspirator Kariery. W programie mogą wziąć udział szkoły, przedszkola, przedsiębiorstwa, samorządy oraz inne podmioty zaangażowane w działania na rzecz kształcenia zawodowego.

Ideą konkursu jest propagowanie dobrych praktyk edukacyjnych, samorządowych i biznesowych w obszarze kształcenia zawodowego. Celem konkursu jest wybór i promowanie podmiotów, podejmujących inicjatywy na rzecz podniesienia jakości kształcenia zawodowego oraz formowania preorientacji i orientacji zawodowej.

Celem jest także wprowadzanie, zwłaszcza do sektora biznesowego, koncepcji stałej współpracy z sektorem edukacyjnym na rzecz kształtowania najbardziej pożądaných kwalifikacji zawodowych na dzisiejszym rynku pracy, a także popularyzowanie inwestycji w kapitał ludzki, w rozwój zawodowy przyszłych pracowników.

Do kogo skierowany jest konkurs?

Program ma charakter otwarty i mogą w nim uczestniczyć wszystkie podmioty ze środowiska edukacyjnego, samorządowego i biznesowego, spełniające wymogi w zakresie realizacji zadań na rzecz szeroko rozumianego kształcenia i rozwoju zawodowego. Konkurs skierowany jest do szkół, przedszkoli, które realizują doradztwo zawodowe, formowanie preorientacji i orientacji zawodowej.

Kryterium uczestnictwa jednostek samorządowych to realizacja dobrych praktyk w zakresie wspomagania oświaty, innowacyjne działania, aktywizacja i integracja środowiska lokalnego na rzecz edukacji, a także współpraca z lokalnym rynkiem pracy na rzecz podniesienia jakości praktycznego kształcenia zawodowego. Środowisko biznesowe w konkursie

mogą reprezentować te przedsiębiorstwa, które np. biorą udział w tworzeniu klas patronackich, realizują programy stypendiów branżowych, organizują praktyczną naukę zawodu czy oferują staże zawodowe w ramach programu Erasmus+.

Jakie korzyści daje Inspirator Kariery?

Laureaci konkursu otrzymują: tytuł i logo Inspirator Kariery 2026 do bezterminowego wykorzystania, promocję na łamach magazynu „Kierunek Kariera” oraz dyplom i statuetkę przekazywaną podczas dorocznej gali finałowej. Tytuł przyznawany jest w IV kategoriach: Edukacja, Biznes, Samorząd, Współpraca Międzynarodowa.

Tytuł i logo Inspirator Kariery to przede wszystkim wzmocnienie marki szkoły, pracodawcy i samorządu, szczególnie dbających o rozwój zawodowy obecnych i przyszłych kadr, popularyzacja edukacji zawodowej, podkreślenie wizerunku poszczególnych branż i zawodów oraz promowanie współpracy przedsiębiorstw ze szkołami, uczelniami i jednostkami samorządowymi.

Jak zgłosić się do konkursu?

Warunkiem uczestnictwa w Programie jest przesłanie do biura Organizatora Formularza Zgłoszeniowego w terminie do 30.09.2026 r.

Regulamin konkursu oraz formularz zgłoszenia dostępny na stronie www.kariera.org.pl

Wybór laureatów nastąpi poprzez weryfikację i ocenę dokumentów zgłoszeniowych przez Kapitułę Konkursu, w skład której wchodzi specjalistów w dziedzinie doskonalenia kształcenia i rozwoju zawodowego, reprezentujący środowisko szkolne, samorządowe i biznesowe.

CYFROWE OBLCICZE KRAKOWSKIEGO AGH

Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie od lat uchodzi za symbol postępu i innowacji. W świecie, w którym technologia staje się naturalnym językiem komunikacji, uczelnia nie tylko dotrzymuje kroku zmianom, ale często je wyprzedza. W 2023 roku powstał tu Sektor IT AGH – nowoczesna jednostka, która połączyła w jeden organizm trzy ośrodki: Centrum Rozwiązań Informatycznych (CRI), Centrum Zarządzania Wdrożeniami (CZW) oraz Centrum Wsparcia Informatyzacji (CWI).



Grzegorz Król
Dyrektor ds. IT AGH w Krakowie

- Sektor IT powstał jako odpowiedź na rosnące potrzeby uczelni w zakresie cyfryzacji. Chodziło o stworzenie spójnej struktury, która pozwoli nam nie tylko lepiej zarządzać infrastrukturą, ale też szybciej reagować na nowe wyzwania – wyjaśnia **Grzegorz Król**, Dyrektor ds. IT AGH w Krakowie.

Najstarszym filarem nowej struktury jest Centrum Rozwiązań Informatycznych, które kontynuuje tradycję Uczelnianego Centrum Informatyki, działającego nieprzerwanie od 1979 roku. Dziś CRI pełni kluczową rolę w projektowaniu i wdrażaniu rozwiązań IT wspierających dydaktykę, badania naukowe i administrację. To właśnie tu powstają rozwiązania, dzięki którym AGH funkcjonuje sprawnie i nowoczesnie – od obiegu dokumentów po systemy analityczne dla całej uczelni.

Ludzie, którzy tworzą technologię

W Sektorze IT AGH pracuje dziś 85 osób. To informatycy, analitycy, programiści, administratorzy sieci i specjaliści od bezpieczeństwa. To zespół, który łączy różne pokolenia i doświadczenia. – W ostatnich latach obserwujemy naturalną zmianę pokoleniową. Nasi doświadczeni pracownicy dzielą się wiedzą z młodszymi specjalistami, a ci z kolei wnoszą świeże spojrzenie i energię. Ta wymiana jest dla nas ogromną wartością – mówi Grzegorz Król.

W AGH technologia nie jest celem samym w sobie, lecz jest to narzędzie, które służy ludziom. Dlatego w Sektorze IT ogromną wagę przykładamy do tworzenia przyjaznego środowiska pracy. Pracownicy mają realny wpływ na kierunki działań, uczestniczą w szkoleniach, projektach międzydziałowych i konsultacjach z partnerami technologicznymi. – W Sektorze IT AGH stawiamy na synergię kompetencji i otwartość na zmiany. Naszym celem jest nie tylko utrzymanie infrastruktury, ale przede wszystkim tworzenie rozwiązań, które realnie wspierają rozwój uczelni i jej społeczności – podkreśla dyrektor. To podejście sprawia, że Sektor IT AGH jest dziś miejscem, w którym łączy się wiedzę z pasją. Pracownicy nie tylko wykonują swoje obowiązki, ale też rozwijają się, uczą i inspirują nawzajem.

Mistrzowie uczenia się

AGH od lat wspiera rozwój kompetencji swoich pracowników – również w Sektorze IT. Rozwój odbywa się zarówno poprzez udział w kluczowych projektach wdrożeniowych, jak i poprzez inicjatywy edukacyjne, kursy branżowe czy zdobywanie certyfikatów. Pracownicy uczestniczą w konferencjach, uczą się od siebie nawzajem i mają możliwość poznania najnowszych narzędzi technologicznych w praktyce. – Zachęcamy naszych pracowników do ciągłego rozwoju. Każdy projekt wdrożeniowy, czy to SAP, EZD RP, czy DMS to okazja do nauki. Chcemy, żeby nasi specjaliści byli nie tylko ekspertami w swojej dziedzinie, ale też ludźmi, którzy potrafią myśleć innowacyjnie i strategicznie – mówi Grzegorz Król.

Młodzi wchodzą do gry

W Sektorze IT AGH nie brakuje miejsca dla młodych talentów. Co roku do zespołu dołączają praktykanci z Zespołu Szkół Łączności, Zespołu Szkół Energetycznych oraz studenci AGH. Uczelnia stawia na praktyczną naukę zawodu i współpracę ze szkołami średnimi. W czerwcu 2025 roku CRI przyjęło również praktykanta z Łotwy, który dołączył do Działu Usług i Aplikacji. Praktykant uczestniczył w bieżących projektach, ucząc się, jak funkcjonuje duża jednostka IT. Dla zespołu to była okazja do wymiany doświadczeń międzykulturowych, a dla młodego informatyka – cenne doświadczenie zawodowe i inspiracja.



- Chcemy, żeby młodzi ludzie mogli zobaczyć, jak wygląda praca w dużej organizacji, i poczuć, że technologia to nie tylko kod, ale przede wszystkim współpraca, odpowiedzialność i wpływ na rzeczywistość - dodaje dyrektor.

Cyfrowe projekty z misją

W ostatnich latach Sektor IT zrealizował szereg przedsięwzięć, które znacząco zmieniły codzienne funkcjonowanie uczelni. Jednym z nich jest Portal Pracowniczy AGH - centralne narzędzie, które umożliwia szybki dostęp do danych kadrowych i płacowych, dokumentów uczelni oraz informacji o osiągnięciach pracowników.

Kolejnym krokiem była implementacja systemu EZZ RP zintegrowanego z ePUAP, która usprawniła obieg dokumentów i procesy administracyjne.

Rozwój systemu DMS (nAxiom) pozwolił natomiast na tworzenie elektronicznych obiegu dokumentów, zaczynając od wniosków urlopowych połączonych z systemem kadrowo-płacowym. Obecnie trwają prace nad kolejnymi aplikacjami, m.in. do obsługi wniosków socjalnych i oświadczeń RODO.

Równolegle rozwijana jest aplikacja BaDAP stanowiąca bazę dorobku publikacyjnego społeczności AGH oraz nowy system ankietyzacji studentów, który zwiększył przejrzystość wyników i dostępność danych dla kadry dydaktycznej. Nie zabrakło też integracji z µPOLon, systemem umożliwiającym automatyczną wymianę danych z krajowym rejestrem POL-on.

Największym przedsięwzięciem w historii AGH jest jednak wdrożenie systemu SAP w modelu chmurowym - nowoczesnej

platformy do kompleksowego zarządzania finansami, kadrami, zakupami i logistyką. - Wdrożenie SAP to strategiczny krok w kierunku nowoczesnego zarządzania uczelnią. Dzięki chmurze możemy zautomatyzować wiele procesów administracyjnych, ograniczyć pracę ręczną i zyskać dostęp do danych w czasie rzeczywistym. To projekt, który pozwoli AGH lepiej planować, analizować i rozwijać się w przyszłości - podkreśla Dyrektor ds. IT.

Siła struktur i ludzi

Centrum Rozwiązań Informatycznych, działające w ramach Sektora IT, to jednostka pomocnicza w grupie centrów administracyjnych. W jego skład wchodzi Dział Usług i Aplikacji, Dział Infrastruktury oraz Sekcja Integracji Systemów. - Naszym zadaniem jest zapewnienie stabilności i bezpieczeństwa działania całej uczelni. Ale patrzymy też w przyszłość, chcemy bowiem, aby AGH było miejscem, które wyznacza kierunki cyfrowej transformacji w szkolnictwie wyższym - mówi Grzegorz Król. CRI odpowiada za utrzymanie i rozwój infrastruktury serwerowej, sieciowej i aplikacyjnej, administrowanie systemami, bezpieczeństwo teleinformatyczne, a także świadczenie usług serwisowych.

Technologia z ludzką twarzą

Sektor IT AGH i CRI pokazują, że nowoczesność nie musi oznaczać dystansu. W centrum tej cyfrowej transformacji wciąż stoją ludzie, ich wiedza, pasja i chęć współpracy. Dla uczniów i nauczycieli szkół średnich AGH może być inspiracją i przykładem na to, że technologia może służyć rozwojowi, edukacji i wspólnemu dobru. - Każde wdrożenie, każda nowa aplikacja to inwestycja w przyszłość uczelni i jej społeczności. Bo technologia to nie tylko systemy. To przede wszystkim ludzie, którzy z pasją potrafią je tworzyć i rozwijać - podsumowuje Grzegorz Król.

AGH udowadnia, że cyfrowa przyszłość zaczyna się tam, gdzie tradycja spotyka innowację. A Sektor IT to serce tego procesu, bijące w rytmie nowych technologii, ale wciąż z ludzkim podejściem do nauki i pracy.

Marta Prusek-Galińska

RAZEM KU SAMODZIELNOŚCI

Są takie miejsca, w których edukacja zaczyna się nie od programu nauczania, ale od uważności, cierpliwości i serca. Szkoły specjalne to nie tylko przestrzenie dostosowane do indywidualnych potrzeb uczniów, ale przede wszystkim bezpieczne przystanki, w których każde dziecko może rozwijać się we własnym tempie, w atmosferze zrozumienia i szacunku. To tu małe postępy są wielkimi zwycięstwami, a relacje i codzienna obecność drugiego człowieka liczą się równie mocno, jak wiedza z podręczników. Jednym z takich wyjątkowych miejsc na edukacyjnej mapie Polski jest Zespół Szkół Specjalnych nr 14 w Krakowie – miejsce, gdzie edukacja naprawdę znaczy więcej.



Joanna Kwapisz
Kierownik warsztatów
w Zespole Szkół Specjalnych nr 14 w Krakowie

BY UCZYĆ ŻYCIA, NIE TYLKO ZAWODU

Zespół Szkół nr 14 w Krakowie powstał w 1959 roku jako Szkoła Podstawowa nr 71 dla dzieci z niepełnosprawnością intelektualną. Z czasem placówka dynamicznie się rozwijała, tworząc kolejne typy szkół: zawodową, przysposabiającą do pracy, gimnazjum, liceum uzupełniające oraz liczne pracownie i warsztaty. Po ponad 60 latach funkcjonowania powstała nowoczesna i przyjazna przestrzeń edukacyjna z pracowniami, boiskami, „Zieloną klasą”, „Ogrodem Serc” i „Leśną salą”. Szkoła oferuje indywidualne podejście do uczniów oraz wsparcie specjalistów: psychologa, logopedy i terapeutów. Nauka odbywa się w małych klasach, co sprzyja indywidualnemu podejściu do potrzeb i możliwości uczniów, rozwojowi społecznemu. Prężnie działa Szkoła Przysposabiająca

do Pracy, która przygotowuje młodzież do samodzielności, pracy i życia społecznego.

Po ukończeniu szkoły podstawowej absolwenci mają możliwość kontynuowania edukacji na poziomie szkoły branżowej. Nauka trwa trzy lata i obejmuje oprócz zajęć teoretycznych, praktyki w warsztatach szkolnych oraz w krakowskich firmach. Można się tu kształcić w zawodach: kucharz, cukiernik, ogrodnik, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, monter zabudowy i robót wykończeniowych. Od września szkoła oferuje nowy zawód: pracownik pomocniczy w gospodarce odpadami. Wprowadzenie nowego zawodu stanowi odpowiedź na potrzeby rynku pracy oraz wynika z konieczności dostosowania oferty kształcenia zawodowego do zmian zachodzących w poszczególnych branżach. Uczniowie zdobywają doświadczenie pod opieką nauczycieli i zdają państwowe egzaminy zawodowe.

– Chcemy, aby po skończeniu szkoły uczniowie potrafili odnaleźć się w dorosłym życiu. Uczymy ich samodzielności i pomagamy. Takie podejście prezentujemy nie tylko wobec naszych obecnych uczniów, ale również wobec absolwentów, którzy niejednokrotnie potrzebują naszego wsparcia np. w znalezieniu pracy – mówi **Joanna Kwapisz**, kierownik warsztatów w Zespole Szkół Specjalnych nr 14 w Krakowie. – Posiadamy dużo kontaktów i jeśli tylko mamy możliwość pomóc tym młodym ludziom w jakikolwiek sposób, po prostu to robimy. Ponadto współpracujemy z zakładami pracy, gdzie nasi uczniowie odbywają praktyki. Cukiernicy, kucharze, hotelarze, ogrodnicy odbywają zajęcia

praktyczne w miejscach takich, jak m.in. Buczek, Sekret Smaku, Ogród Botaniczny, a te firmy chętnie zatrudniają naszych absolwentów – podkreśla.

MIEJSCA TĘTNIĄCE ŻYCIEM

Krakowska placówka organizuje liczne wydarzenia, konkursy, wycieczki, zielone szkoły, wyjazdy zagraniczne i kiermasze. W roku szkolnym 2024/2025 uczniowie uczestniczyli m.in. w wycieczkach do Zamku w Nowym Wiśniczu i malowniczego Zalipia, warsztatach plastycznych „NIEkonwencje” w Zakopanem. Od 23 lat szkoła organizuje Małopolski Konkurs Kucharsko-Cukierniczy. To wyjątkowe święto talentu, pasji i integracji środowisk edukacyjnych z różnych krajów. – Tegoroczna edycja pod hasłem „Niedzielnny obiad i deser jak u mamy”, zgromadziła uczestników z Polski, Czech i Słowacji. Młodzież rywalizowała w dwóch kategoriach: kucharskiej i cukierniczej. Wydarzeniu towarzyszyły pokazy kulinarne, degustacje oraz występ szkolnego zespołu tanecznego, a poziom konkursu oceniany przez profesjonalne jury był bardzo wysoki – mówi z dumą Jolanta Kwapisz. Sukces w postaci drugiego miejsca osiągnęli również uczniowie z kierunku hotelarskiego i kierunku monter zabudowy i robót wykończeniowych w V Ogólnopolskiej Spartakiadzie Zawodowej. Udział w tego typu wydarzeniach pozwala uczniom sprawdzić swoje umiejętności a przede wszystkim buduje w nich poczucie własnej wartości. Nie tylko w sferze kulinarnej młodzież może rywalizować i sprawdzać swoje umiejętności. W szkole położony jest duży nacisk na rozwój fizyczny uczniów i rozwijanie

sportowych talentów. Młodzież bierze udział w wielu sportowych wydarzeniach, odnosząc liczne sukcesy sportowe na arenie krajowej i międzynarodowej. Dwie uczennice są stypendystkami Ministra Sportu i Turystyki oraz Urzędu Marszałkowskiego.

Dzięki takim działaniom uczniowie mają szansę uczestniczyć w wielu aktywnościach, rozwijając swoje pasje i budując pewność siebie. Różnorodne działania powodują, że nauka staje się odkrywaniem i radością, a każdy dzień przynosi nowe doświadczenia.

DOŚWIADCZENIE, KTÓRE ZOSTAJE W SERCU

Krakowski Zespół Szkół Specjalnych nr 14 aktywnie uczestniczy w programie Erasmus+. – Nasi uczniowie odbywają mobilności zagraniczne w Grecji, gdzie zdobywają nie tylko cenne doświadczenie zawodowe, ale przede wszystkim życiowe. Z kolei nauczyciele i kadra zarządzająca trzy lata temu otrzymała dofinansowanie z Unii Europejskiej, które pozwoliło im otworzyć się na nowe doświadczenia. – Odwiedziliśmy szkoły specjalne w Finlandii i Szwecji, gdzie mogliśmy zobaczyć, jak tam wygląda edukacja. To doświadczenie pokazało nam, że poziom nakładów finansowych na edukację robi ogromną różnicę. W tych



placówek. Sama również stanowi wzorzec dla innych. W ostatnim czasie gościła nauczycieli i uczniów z zagranicy, m.in. z Grecji i Włoch. Grecy byli zachwyceni wyposażeniem placówki. Włosi, którzy mają jedynie edukację włączającą, z wielkim zdumieniem oglądali szkołę specjalną w Polsce. Nie mogli uwierzyć, że to szkoła publiczna, a nie prywatna. – Zachwyt naszych gości z Włoch i słowa uznania, jakie do nas kierowali są dla nas bardzo budujące. Na zawsze w naszej pamięci zapisze się dzień, w którym Włosi, z własnej inicjatywy, zorganizowali

projekt i planujemy wyjazd do kraju fiordów – zapowiada nauczycielka.

PASJA, KTÓRA NAPĘDZA ZMIANY

Szkoła jest naprawdę pełna dobrej energii. – Moc płynąca od nauczycieli, będącymi prawdziwymi pasjonatami swojej pracy, tworzy wyjątkową atmosferę, przepełnioną dobrocią i szczerą troską. Inspirujemy siebie nawzajem i wszyscy mamy poczucie, że „gramy do jednej bramki”. Tej pracy nie da się wykonywać bez zaangażowania i serca. Najmniejsze osiągnięcia uczniów dają nam ogrom satysfakcji, a największą dumą napawają nas sytuacje, kiedy widzimy, że uczniowie się usamodzielniają i podejmują pracę. Przytoczę choćby przykład naszej uczennicy, która obecnie pracuje jako kasjerka w sklepie chińskim, kolejnej zatrudnionej w McDonaldzie, czy też absolwenta, który został szefem kuchni! To pokazuje, że potrafimy otwierać drzwi do samodzielności. Że absolwenci wychodzą z naszej szkoły nie tylko z dyplomem, ale z realnymi doświadczeniami i wiarą, że mogą samodzielnie odnaleźć się w świecie – mówi Jolanta Kwapisz.

W świecie, który często gna za wynikami i liczbami, Zespół Szkół Specjalnych nr 14 w Krakowie przypomina, co w edukacji naprawdę się liczy: obecność, cierpliwość, relacje i wiara w drugiego człowieka. To miejsce, które uczy nie tylko liter czy zawodów, ale przede wszystkim życia. I daje coś, czego nie da się zapisać w żadnym świadectwie: poczucie, że każdy ma swoje miejsce, czas i wartość.

Karolina Kmera-Brytańczyk

”

To miejsce, które uczy nie tylko liter czy zawodów, ale przede wszystkim życia.

skandynawskich krajach uczniowie uczą się dużo bardziej praktycznie – chodzą do restauracji, kawiarni, poznają codzienne życie społeczne. Choć to również szkoły specjalne, różnice w porównaniu z naszymi są ogromne. Tam niemal każdy uczeń potrafi porozumieć się po angielsku i odnaleźć społecznie, podczas gdy u nas to wciąż rzadkość, mimo że metody nauczania są podobne. U nas brakuje środków, bo często to rodzice muszą pokrywać koszty dodatkowych zajęć. Tam wszystko finansuje szkoła. Zauważyliśmy również, że jest tam też większe zaufanie do nauczycieli. Dyrektor nie musi wszystkiego nadzorować, po prostu wierzy, że nauczyciel zrobi, co trzeba – opowiada Jolanta Kwapisz.

Jednak Zespół Szkół Specjalnych nr 14 nie tylko obserwuje pracę innych

dla naszych uczniów i kadry specjalną lekcję gotowania tradycyjnego włoskiego spaghetti bolognese. Uczniowie aktywnie uczestniczyli w przygotowaniach, a nauczyciele, zwabieni aromatem włoskich specjałów, z ciekawością zaglądali do kuchni. Była to niesamowita, żywa wymiana energii – wspomina z uśmiechem Jolanta Kwapisz. – Pamiętam również wizytę Greków. To specjalnie dla nich w dniu odwiedzin wybrzmiał w naszej szkole dzwonek w rytm melodii Zorby. Na okoliczność tej wizyty zorganizowaliśmy również tydzień grecki. Gościliśmy również Norwegów, którzy okazali nam niezwykle życzliwy gest, zabierając czwórkę naszych uczniów na wycieczkę do Wieliczki i zapraszając na kolację. Takie doświadczenia niezwykle motywują, dlatego też napisaliśmy kolejny

TECHNOLOGIA ZBUDOWANA PRZEZ LUDZI

Od ponad trzech dekad ABC Colorex rozwija się jako jeden z kluczowych graczy w branży obróbki metalu i lakierowania proszkowego w Polsce i Europie. Firma zaczynała w latach 90. XX wieku jako pionier technologii lakierowania, a dziś zatrudnia ponad 400 osób i obsługuje klientów z wielu sektorów – od automotive po architekturę i systemy ogrodzeniowe.

JAK TO SIĘ ZACZĘŁO?

Historia krakowskiego Colorexu sięga roku 1990, kiedy to firma rozpoczęła działalność w branży budowlanej. Już dwa lata później powstało Centrum Technologii Lakierowania Proszkowego, które z czasem przekształciło się w dynamicznie rozwijającą się grupę spółek, z trzema zakładami zlokalizowanymi

i terminowości. U nas każdy ma szansę się rozwijać nie tylko zawodowo, ale też jako człowiek – podkreśla **Mateusz Figiel**, prokurent ABC Colorex.

Firma prowadzi szeroko zakrojone szkolenia, zarówno techniczne, np. z programowania maszyn CNC, spawania, jakości, jak i miękkie: negocjacje, komunikacja, współpraca, zarządzanie. Regularnie przyj-

proszkowe z efektami drewnopodobnymi DEKOR oraz anodowanie w systemie QUALANOD. Zautomatyzowane linie lakiernicze, precyzyjne przygotowanie powierzchni, badania korozyjne i własne laboratorium pozwalają firmie utrzymać pozycję lidera jakości w południowej Polsce.

INNOWACJA Z KRAKOWA

ABC Colorex obsługuje klientów z całego kraju i zagranicy. – Dzięki własnej flocie transportowej dostarczamy gotowe komponenty szybko i bezpiecznie. Realizujemy zamówienia, ale również często współtworzymy rozwiązania, które trafiają do projektów infrastrukturalnych, budynków komercyjnych czy sieci stacji paliw.

Zrealizowanymi przez nas projektami jest m.in. Stadion Narodowy w Warszawie, Port Lotniczy Kraków-Balice, siedziby Capgemini, Orlen, Bonarka City Center, Sheraton czy centra biurowe w Warszawie – podkreśla Mateusz Figiel.

PERSPEKTYWA ROZWOJU OPARTA NA RELACJACH

Przyszłość ABC Colorex to nie tylko technologia, ale przede wszystkim relacje. Firma planuje rozwijać eksport, poszerzać działalność zagraniczną i umacniać swoją pozycję w sektorze B2B. Celem przedsiębiorstwa jest budowanie partnerstwa z klientami, a nie tylko realizacja zleceń. Kluczową rolę odgrywa tu kultura organizacyjna oparta na zaufaniu, odpowiedzialności i nieustannym doskonaleniu. – Po ponad trzydziestu latach wiem jedno: żadna technologia, nawet najbardziej zaawansowana, nie zastąpi zaangażowania ludzi i wzajemnego zaufania. To właśnie na tym budujemy naszą przyszłość – dodaje na zakończenie Mateusz Figiel.

Alicja Nogala



w Krakowie. Dziś ABC Colorex to nie tylko lakiernia, to również centrum zaawansowanych usług, takich, jak: cięcie laserowe, anodowanie aluminium, spawanie i frezowanie.

SIŁA LUDZI I ZAUFANIA

– To, co nas wyróżnia, to zespół. Nasi ludzie to nie tylko operatorzy i technicy, ale przede wszystkim specjaliści, którzy rozumieją wartość precyzji, jakości

muje praktykantów z AGH w Krakowie i Politechniki Krakowskiej, oferując im realne doświadczenie w nowoczesnym środowisku przemysłowym.

Dobrze wyszkolona kadra firmy jest gwarancją wysokiej jakości usług, oferowanych przez ABC Colorex. Oferta przedsiębiorstwa obejmuje unikalny wachlarz usług: od cięcia laserowego rur i profili, przez frezowanie aluminium i gięcie blach, aż po lakierowanie



WYRÓŻNIAMY
AMBASADORÓW
SUKCESU
ZAWODOWEGO



ZAGRANICZNI STAŻYŚCI W TWOJEJ FIRMIE



SZANSA DLA MŁODYCH
WSPARCIE DLA TWOJEGO PRZEDSIĘBIORSTWA



Erasmus+

(+48) 570 046 033
www.erasmuskrakow.eu



ERASMUS
KRAKOW