

ale wewnętrzny przepływ materiałów pozostaje bez opiekuna. Podam prosty przykład: linię produkcyjną tworzą dwie maszyny. Druga w kolejności konsekwentnie produkuje dwa razy wolniej od pierwszej. Piętrzą się więc przed nią góry niepotrzebnych półwyrobów, za których materiał trzeba zapłacić, a czekając na swoją kolej do obróbki – część z nich ulega zniszczeniu. Problem w tym, że właśnie na tym polu możemy coś pokazać i ludzi do tego zdolnych potrzebuje polski przemysł. Specjaliści, np. konstruktorzy, których zatrudniamy relatywnie niewiele – wyjeżdżają za granicę i tam odnoszą sukcesy.

Docieramy tu do kolejnej wady polskiego systemu kształcenia, czyli nieadekwatności oferowanej wiedzy do potrzeb przemysłu. Największy problem stanowi luka pomiędzy pracownikami fizycznymi a kadrą inżynierską. Niestety w przemyśle to właśnie ten szczebel decyduje o operacyjnym sukcesie przedsiębiorstwa. Potrzebni są pracownicy utrzymania ruchu, metrolodzy, programiści obrabiarek, automatycy. Te funkcje pełnią najczęściej przyuczone osoby. Bywa też, iż na stanowiskach techników pracują inżynierowie, a to skutkuje szybkim spadkiem ich motywacji i zmianą pracy. Poza tym inżynierowi trudno jest osiągnąć poziom praktycznej sprawności technika,

co dodatkowo pogarsza fachowy wizerunek firmy.

Przyczyną tego stanu rzeczy jest powszechne przekonanie o niższym statusie wykształcenia zawodowego. Pracownik rozpoczynający karierę po szkole zawodowej nie ma możliwości rozwoju i awansu; wykorzystywany jest jedynie do prostych zadań. Pracodawcy nie pozostają tu bez winy, ponieważ korzystając z sytuacji na rynku pracy, podnoszą wymagania dla przyjmowanych pracowników. W konsekwencji przy maszynach stoją magistry i inżynierowie, odnajdujący się w tej sytuacji znacznie słabiej niż ich koledzy po zasadniczej szkole zawodowej.

Wyjątki potwierdzające regułę

– *Chcemy zostać największym przedsiębiorstwem produkującym ten rodzaj komponentów w Europie.* – *To ciekawe, a ilu ludzi chcecie zatrudnić?* – pytam. – *Docelowo ponad dwa tysiące.* – *A skąd ich weźmiecie?* – *Otwieramy własną szkołę zawodową.* – *Aha... chcecie zarobić też na edukacji.* – *Nie, to szkoła tylko dla naszych pracowników, którzy wykazali się i chcą się z nami związać trwale.* *Na rynku brakuje ludzi, więc musimy ich sami wykształcić.*

To ciekawy przypadek, lecz nieco odosobniony. Przedsiębiorstwo, w którym miała miejsce ta rozmowa, to taki

„zamknięty rezerwat”, który nie wpłynęło na ogół sytuacji, ale obnaża słabość systemu. Istnieją również miejscowości, w których szkoły zawodowe działają prężnie: – *Mamy szkołę zawodową w mieście. Przyjmujemy co roku dwóch-trzech najlepszych absolwentów na staż. Niestety, jak się poduczają, to większość wyjeżdża za lepszą płacą do Niemiec* – opowiada dyrektor zakładu na północy Polski. Pomimo to w przedsiębiorstwie pozostaje i tak wystarczająco dużo wykwalifikowanych zawodowo pracowników, aby miało się ono coraz lepiej.

Podsumowując, uważam za niezwykle istotną znajomość języków obcych, na tyle biegłą, aby inżynier czy technik mogli swobodnie wykonywać swoją pracę. Trzeba też wzbudzić wśród młodych ludzi chęć zdobywania wykształcenia zawodowego, a przedsiębiorstwa ze swej strony powinny umożliwić im rozwój i osiągnięcie pracowniczego sukcesu. Kadra zarządzająca średniego szczebla powinna mieć umiejętność ciągłego doskonalenia obsługiwanych technologii i procesów. W ślad za poprawą naszych kompetencji pójdzie wzrost zaufania do naszego kraju jako wiarygodnego partnera w trudniejszych przedsięwzięciach, jak centra badań i rozwoju. Wówczas również specjaliści, którzy teraz emigrują w pogoni za samorealizacją i lepszą płacą, pozostaną w kraju. ■

Program „Młode Kadry”

„Samochodówki” mogą kształcić lepiej



BOŻENA WYRĘBIAK, DYREKTOR CKP W SIEDLCACH, I WITOLD KMIĘCIK, CZŁONEK ZARZĄDU INTER CARS SA. PODPISUJĄ UMOWĘ O WZAJEMNEJ WSPÓŁPRACY

TECHNIKA MOTORYZACYJNA ROZWIJA SIĘ ZNACZNIE SZYBCIEJ NIŻ POLSKIE SZKOŁY PRZYGOTOWUJĄCE PERSONEL DLA SAMOCHODOWYCH WARSZTATÓW. EDUKACYJNA INICJATYWA FIRMY INTER CARS SA SŁUŻY ZMNIEJSZENIU TYCH ZAPÓŹNIEŃ

wa przedsiębiorców i nauczycieli wyręcza je w jego podstawowych obowiązkach, nie przeszkadzając niczym w rutynowej urzędniczej pracy. Nie słychać nic bowiem o jakichś resortowych staraniach o szersze upowszechnienie tej, bardzo pożytecznej akcji, zwłaszcza w zakresie przekazywania wiedzy o najnowszych osiągnięciach motoryzacyjnej techniki.

Producenci samochodowych komponentów są rzeczywiście w tej dziedzinie najlepszymi specjalistami, lecz specyfika edukacji szkolnej wykracza już poza ich zawodowe kompetencje. Na tym więc polu, oprócz swej wiedzy, mogą oferować tylko dobrą wolę współpracy, zaś jej optymalne spożytkowanie wymaga aktywnych działań odpowiedzialnego za te sprawy głównego partnera, jakim jest z urzędu wspomniane ministerstwo. Do jego obowiązków należy w pierwszym rzędzie opracowanie tzw. podstawy programowej nauczania zawodów motoryzacyjnych i zgodnych z nią nowoczesnych podręczników. Przemysłowi eksperci mogą w tym bardzo pomóc, lecz trudno oczekiwać, że zrobią to całkowicie samodzielnie.

To samo dotyczy wyposażania szkół w nowoczesny sprzęt diagnostyczny i naprawczy. Każda tego rodzaju darowizna powinna być przyjmowana z należną wdzięcznością, ale nie można liczyć na pełne rozwiązanie problemu w takim właśnie trybie. Niezbędne jest także aktywne poszukiwanie innych źródeł pozyskiwania nowoczesnych pomocy dydaktycznych. Przede wszystkim jednak szkolne potrzeby w tym zakresie muszą być w tym zakresie jasno sprecyzowane. Formułować je mogą tylko nauczyciele dysponujący odpowiednią i aktualną wiedzą techniczną, więc ich doksztalceniem powinno się w pierwszym rzędzie zająć ministerstwo. Przemysłowi eksperci na pewno chętnie podejmą się na takich zajęciach roli wykładowców i instruktorów, lecz to nie oni mają zajmować się ich organizacją i naborem kandydatów. ■

Zapoczątkowany w ubiegłym roku program „Młode Kadry” nie polega wyłącznie na sponsorskiej współpracy największego polskiego dystrybutora części samochodowych ze szkołami zawodowymi o motoryzacyjnej specjalności. Owszem, Inter Cars sukcesywnie wyposaża kolejne placówki edukacyjne w nowoczesny sprzęt do diagnostyki i napraw pojazdów. Dostarcza im jednak także wiedzę techniczną niezbędną do prawidłowego posługiwania się udostępnianymi urządzeniami, a pozyskiwaną bezpośrednio od renomowanych dostawców samochodowych systemów, podzespołów i materiałów eksploatacyjnych oraz od wiodących producentów wyposażenia warsztatów. Działalność ta ma formę instruktażowych spotkań firmowych specjalistów z nauczycielami przedmiotów zawodowych

i kształcąca się młodzieżą. W programie przewidziano też specjalne praktyki i staże dla najlepszych uczniów.

Głównymi partnerami tej akcji są firmy Bosch i Castrol, a uczestniczą w niej również marki LuK, INA, FAG, Denso i Osram. Podczas pierwszej edycji „Młodych Kadr” włączono do programu pięć placówek edukacyjnych. W tym roku ich łączna liczba przekroczy dwadzieścia. Ostatnio, 28 maja, ich grono powiększyło Centrum Kształcenia Praktycznego w Siedlcach.

Z efektów tej współpracy zadowolone są dyrekcje uczestniczących w niej szkół, lokalne władze samorządowe, a przede wszystkim uczniowie i miejscowe warsztaty, liczące na pozyskanie lepiej wykształconych pracowników. Powody do zadowolenia ma również Ministerstwo Edukacji Narodowej, ponieważ spoteczna inicjaty-

FOT. ARCHIWUM

KONKURS

Nagrody: 3 przyrządy warsztatowe



S0000272
Klucz do blokowania koła pasowego VW, Audi

S0000346
Przymiar do ustawiania pompowtryskiwaczy na głowicy



S0000967
Klucz do odkręcania koronki wieńcowej ABS Renault Mascott