Grupa Kapitałowa JSW

5 lat

JSW Szkolenie i Górnictwo

Pomysł i koordynacja: Zespół Działu Szkoleń i Adaptacji JSW SIG
Tekst: Antoni Augustyn, Gabriel Cyrulik, Mateusz Granieczny, Damian Hajok, Joanna Ratomska, Aldona Urbanek.
Korekta: Marek Jurkowski
Opracowanie graficzne: Ewa Krzyściak-Kucharska, Joanna Ratomska.
Zdjęcia: Dawid Lach, Mateusz Paszek
Druk: SG Sp Z o.o.

JSW Szkolenie i Górnictwo

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce publikację przygotowaną z okazji jubileuszu naszej Spółki. To już ponad pięć lat, kiedy istniejemy w przestrzeni publicznej! Przez ten czas dokonał się znaczący postęp techniczny w wielu dziedzinach, również na rynku szkoleniowym i górniczym, zarówno w Polsce, jak i na świecie. Ponieważ każda rocznica skłania nas do refleksji nad przeszłością, pozwoliliśmy sobie na opracowanie szkicu zawierającego historię naszej działalności oraz garść refleksji na temat kierunków rozwoju spółki JSW Szkolenie i Górnictwo.

W publikacji znajdą Państwo szereg informacji dotyczących przeszłości naszej Spółki oraz naszych planów na przyszłość. Na osi czasu zaznaczyliśmy najważniejsze wydarzenia, które wpłynęły na obierane przez nas drogi i dane liczbowe, które w czytelny sposób odzwierciedlają zakres wyzwań, przed którymi staliśmy. Natrafią tu Państwo także na wywiady z ludźmi, którzy towarzyszyli nam od samego początku, jak i z tymi, którzy dołączyli do zespołu JSW SiG już w trakcie funkcjonowania firmy. Ponadto niniejsza publikacja stanowi dobrą okazję, by ukazać poszczególne obszary aktywności Spółki oraz największe wyzwania, przed którymi obecnie stoi.

Przez ostatnich pięć lat spotykaliśmy się z Państwem podczas rozmaitych wydarzeń branżowych. Jesteśmy bardzo wdzięczni za życzliwe zainteresowanie naszymi działaniami i za dotychczasową współpracę. Mamy nadzieję na jej kontynuację w przyszłości.

Jubileusz stanowi dla nas także doskonałą okazję, aby podziękować wszystkim Pracownikom - tym, którzy pracowali tutaj w latach poprzednich i tym, którzy są z nami obecnie. Dziękujemy za Wasze wsparcie oraz zaangażowanie, życząc Wam sukcesów zawodowych oraz wszelkiej pomyślności w życiu prywatnym.

Zarząd JSW Szkolenie i Górnictwo

„Do rozwoju JSW SiG przyczyniło się co najmniej kilka czynników, ale najważniejszym są ludzie, którzy wnosili do działalności firmy swoją wiedzę, doświadczenie i - przede wszystkim - zaangażowanie. Bardzo ważnym elementem naszego codziennego działania były - i są nadal - rzetelność oraz solidność, do których przywiązujemy ogromną wagę. To, nad czym również pracujemy każdego dnia, to relacje z naszymi partnerami. Oczywiście, naszym zadaniem jest dostarczenie im konkretnych usług, ale nie możemy zapominać, że pracujemy z ludźmi i dla ludzi, dlatego staramy się, żeby te biznesowe relacje były profesjonalne i partnerskie”.

Gabriel Cyrulik – Prezes JSW SIG

Spółka JSW Szkolenie i Górnictwo powstała 4 lutego 2014 roku jako podmiot zależny Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA.

JSW Szkolenie i Górnictwo Sp. z o.o. od samego początku daje możliwość elastycznego zatrudniania wysoko wykwalifikowanych specjalistów trafiających na rynek pracy z restrukturyzowanych kopalń, a także absolwentów szkół. Spółka została powołana po to, aby zwiększyć bezpieczeństwo pracy, zoptymalizować organizację pracy i koszty jej prowadzenia. Sukcesywnie podwyższa jakość procesu kształcenia, a - co za tym idzie - także bezpieczeństwo pracowników.

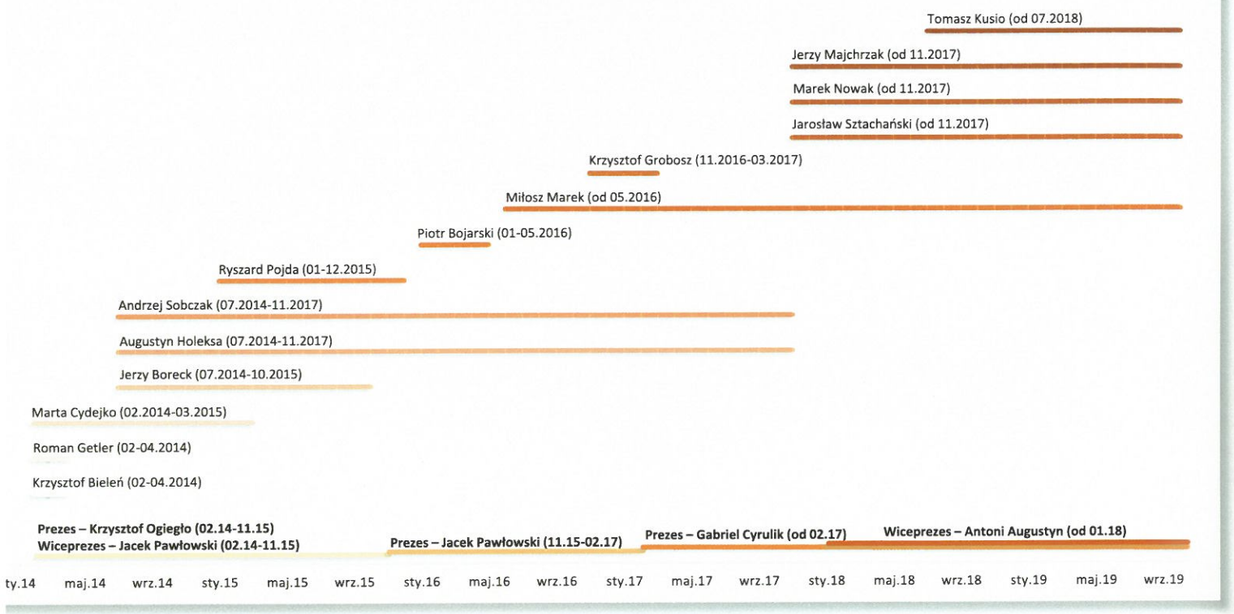
Początkowo głównym przedmiotem jej działania były właśnie szkolenia i kursy zawodowe, dlatego 18 czerwca 2014 r. powołano do życia Ośrodek Kształcenia JSW SiG. W ramach Ośrodka przeprowadzono ponad 1800 szkoleń, a liczba przeszkolonych pracowników osiągnęła poziom niemal 24,5 tysiąca osób.

Z biegiem czasu profil działalności Spółki rozszerzył się i uległ modyfikacji. Obecnie firma prowadzi działalność usługową w zakresie organizacji kwalifikacyjnych kursów zawodowych na poziomie uprawnień robotniczych i technikalnych, zajmuje się także obsługą łaźni przy KWK „Knurów-Szczygłowice”, KWK „Budryk” i KWK „Borynia-Zofiówka-Jastrzębie” Ruch „Borynia”. Kluczowe dla polityki personalnej JSW SiG było podpisanie 11 maja 2017 r. porozumienia dotyczącego alokacji pracowników do Grupy Kapitałowej JSW SA. To ten moment wpłynął na znaczące przeobrażenie koncepcji firmy i przeniósł środek ciężkości ze szkoleń na górnictwo.

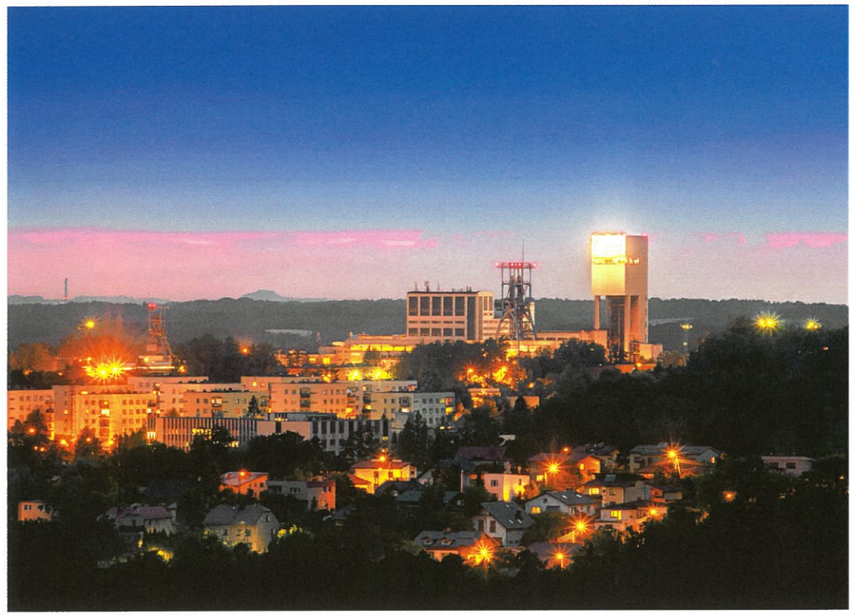
JSW Szkolenie i Górnictwo podejmuje wiele inicjatyw mających na celu tworzenie nowych płaszczyzn współpracy pomiędzy pracodawcami a szeroko pojętą edukacją. Zgodnie ze swoją misją, Spółka zapewnia możliwość zdobywania wiedzy i podnoszenia kwalifikacji zawodowych zarówno pracownikom, jak i kandydatom do pracy - co warto podkreślić: bez angażowania własnych środków finansowych, dzięki ofercie kwalifikacyjnych kursów zawodowych. Podjęliśmy współpracę ze szkołami ponadpodstawowymi (branżowymi i technikami) z regionu, a naszymi partnerami są dziś takie instytucje, jak Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie, Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu, Główny Instytut Górnictwa w Katowicach, Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie, JSW Innowacje SA czy Centralny Instytut Ochrony Pracy-Państwowy Instytut Badawczy w Warszawie.

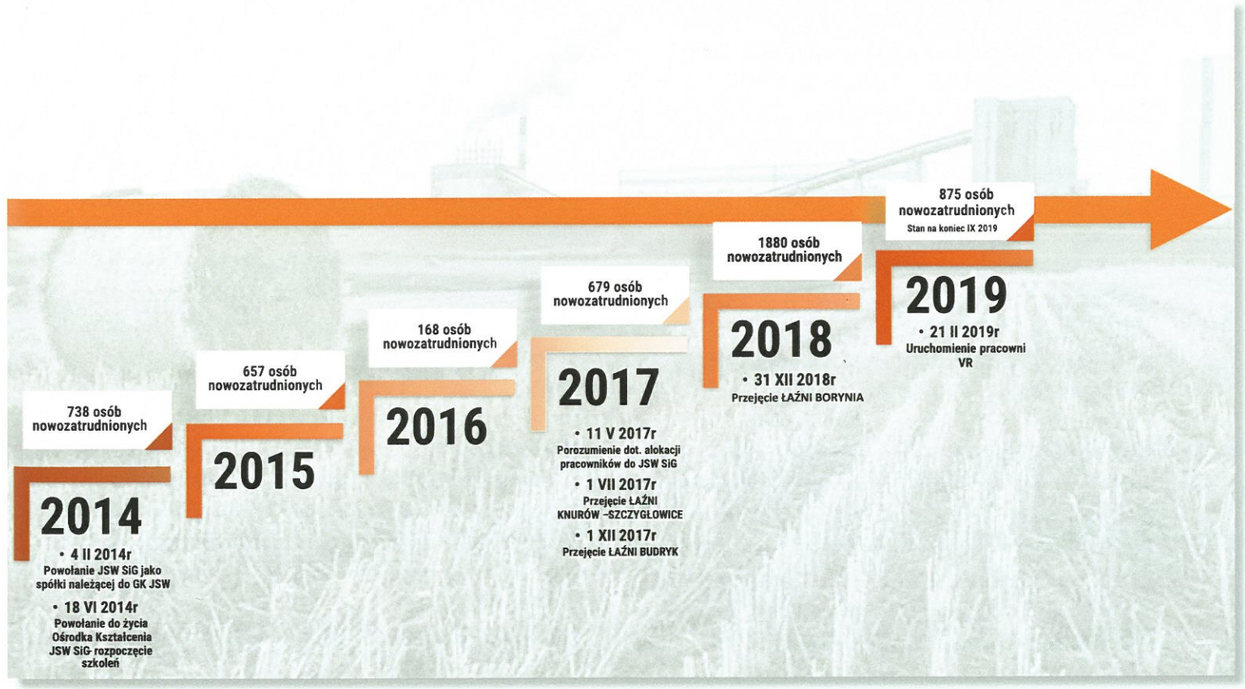
Ponadto JSW SiG jest zaangażowana w proces wdrażania innowacyjnej technologii VR do prowadzonych szkoleń (badania przemysłowe i rozwojowe w zakresie opracowania prototypów modelowych aplikacji 3D VR dla górnictwa). Planowana jest realizacja projektów w obszarze B+R, których efekty pozwolą na wprowadzenie do obszaru szkoleniowego innowacji z zakresu ICT, tym samym wzbogacając dotychczasową ofertę.

Członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu od początku istnienia JSW Szkolenie i Górnictwo Sp. z o.o.



JSW Szkolenie i Górnictwo





Naszą obecność na rynku i współpracę z podmiotami Grupy Kapitałowej JSW opieramy na kilku kluczowych wartościach. To przede wszystkim partnerstwo, zaufanie i zaangażowanie.

Wywiad z prezesem Zarządu JSW SiG Gabrielem Cyrulikiem

- Panie prezesie, w tym roku JSW Szkolenie i Górnictwo Sp. z o.o. obchodzi jubileusz 5-lecia istnienia. Co takiego wydarzyło się przez ostatnich 5 lat, o czym należałoby wspomnieć przy tej okazji? Jak wyglądał rozwój firmy?

Gabriel Cyrulik: - Działo się faktycznie dużo i był to bardzo pracowity czas. Budowaliśmy nasz zespół od podstaw. Początkowo wystarczało nam kilka niewielkich pomieszczeń w budynku przy ulicy Górniczej 1 w Jastrzębiu-Zdroju. Z czasem obszar aktywności Spółki rozszerzył się, w wyniku czego zaadaptowaliśmy piętro w biurowcu przy KWK „Borynia-Zofiówka-Jastrzębie" Ruch „Borynia", gdzie obecnie mieści się nasza siedziba. Przez te lata umacnialiśmy swoją obecność na trudnym rynku wydobywczym i szkoleniowym, ale też na tworzeniu tego rynku. To były naprawdę spore wyzwania. Dziś, mając doświadczenie oraz zgrany zespół, nie boimy się nieszablonowych działań i śmiało wyznaczamy nowe kierunki.

- Czy zaobserwował Pan jakieś istotne zmiany w branży górniczej na przestrzeni tych lat? Jak ewoluował zakres Państwa prac?

Gabriel Cyrulik: - Oczywiście. W tym czasie nastąpiły duże zmiany. Ewoluuje technologia, procesy zarządzania, polityka zatrudnienia i polityka bezpieczeństwa w górnictwie, te zaś z każdym rokiem przynoszą sporo nowości, jeśli chodzi o wyposażenie pracowników w nowe kompetencje, sposoby wykorzystania tych kompetencji czy wyznaczanie nowych kierunków rozwoju. W początkowym okresie funkcjonowania firmy nasza oferta ograniczała się do świadczenia usług górniczych i szkoleniowych. Dzisiaj zajmujemy się również doborem kadr do pracy na powierzchni i pod ziemią, prowadzimy łaźnie górnicze przy KWK „Knurów-Szczygłowice", KWK „Budryk" i KWK „Borynia-Zofiówka-Jastrzębie" Ruch „Borynia". Kluczowe jest też dla nas wspieranie edukacji naszych przyszłych pracowników, dlatego — jako odpowiedzialny pracodawca — angażujemy się w proces współtworzenia programów nauczania w zawodzie górnika, staramy się wskazywać na te kompetencje, które na etapie praktyki — nie teorii — są przez pracodawców oczekiwane i wymagane. Stąd też zrodził się pomysł na udział w projekcie 2.15 — „Kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do potrzeb zmieniającej się gospodarki". Nawiązaliśmy współpracę z centrum kształcenia, które przygotowuje pracowników zgodnie z naszymi wskazówkami oraz potrzebami. Dużo zmieniło się również w podejściu do świadczonych przez nas prac i ich oddziaływania na środowisko zewnętrzne — dbamy o to, żeby chronić otoczenie, w którym funkcjonujemy. Nasi partnerzy również nie są obojętni w tych kategoriach.

- Liczba zrealizowanych działań jest naprawdę imponująca. W jaki sposób udało się Państwu zbudować dobre relacje z partnerami? Czy firma angażuje się w jakieś niestandardowe projekty?

Gabriel Cyrulik: - Naszą obecność na rynku i współpracę z podmiotami Grupy Kapitałowej JSW opieramy na kilku kluczowych wartościach. To przede wszystkim partnerstwo, zaufanie i zaangażowanie. Uważam, że firma powinna mieć na celu nie tylko zysk, ale również dobro otoczenia, w którym funkcjonuje. Rozumiemy, jak ważne jest wspieranie pomysłów i inicjatyw, które tworzą lepszą przyszłość, dlatego chętnie angażujemy się w działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. Wspieraliśmy zarówno projekty edukacyjne, sportowe, jak i te o charakterze charytatywnym. Szczególnie dumni jesteśmy z tego, iż pomagaliśmy przy organizacji imprez dla dzieci i młodzieży, takich jak turnieje szachowe i bokserskie, piłkarskie obozy treningowe czy pikniki edukacyjno-rekreacyjne. Wspieramy również fundacje działające na rzecz osób poszkodowanych w wypadkach górniczych. Ponadto dołożyliśmy swoją cegiełkę do wyposażenia pracowni dydaktycznych dla dzieci.

- Panie prezesie, gdyby miał Pan powiedzieć, co przyczyniło się do sukcesu JSW SiG i co sprawiło, że firma funkcjonuje już 5 lat, jakie czynniki znalazłyby się na liście?

Gabriel Cyrulik: - Tych czynników jest co najmniej kilka, ale najważniejszym z nich są ludzie, którzy wnosili do działalności firmy swoją wiedzę, doświadczenie i — przede wszystkim — zaangażowanie. Bardzo ważnym elementem naszego codziennego działania były — i są nadal — rzetelność oraz solidność, do których przywiązujemy ogromną wagę. To, nad czym również pracujemy każdego dnia, to relacje z naszymi partnerami. Oczywiście, naszym zadaniem jest dostarczenie im konkretnych usług, ale nie możemy zapominać, że pracujemy z ludźmi i dla ludzi, dlatego staramy się, żeby te biznesowe relacje były profesjonalne i partnerskie. Myślę, że do tej listy dopisałbym również innowacyjne działania, które świadczą o rozwoju JSW SiG, ciągłym poszukiwaniu nowych rozwiązań i reagowaniu na bieżące potrzeby. Na pewno też decyzje biznesowe oraz odpowiedni dobór partnerów biznesowych wpłynęły na naszą dzisiejszą stabilną pozycję. Bardzo ważne miejsce w naszej działalności zajmują partnerzy strategiczni, którym dostarczamy nasze usługi. Trudno jest jednoznacznie stwierdzić, który z czynników w największym stopniu przyczynił się do naszego rozwoju, bo uważam, że ten jest możliwy dzięki korelacji tych wszystkich elementów. W tym wszystkim jest jednak pewien czynnik, który uważam za niezbędny — a jest nim pasja.

- Jakie jest największe wyzwanie, które dziś stoi przed Spółką?

Gabriel Cyrulik: - Firma musi przede wszystkim zakończyć rok zgodnie z planem postawionym na jego początku. Musimy sfinalizować planowane projekty, które są realizowane lub mają być realizowane w najbliższym czasie oraz podsumować wynik. Wstępna analiza mówi, że jest dobrze, ponieważ osiągamy rentowność zbliżoną do zakładanej, ale ostateczne dane uzyskamy dopiero na koniec roku. Prognoza na przyszły rok przewiduje między innymi przejście wszystkich pracowników JSW SiG na umowy o pracę, przejęcie łaźni przy KWK „Pniówek" i KWK „Borynia-Zofiówka-Jastrzębie" Ruch „Zofiówka" oraz zaangażowanie w tworzenie kwalifikacji rynkowych w ramach Zintegrowanego Systemu Edukacji. Ponadto planujemy projekty badawczo-rozwojowe wspomagające rozbudowę naszej pracowni VR (*Virtual Reality*) oraz opracowanie nowych aplikacji VR, które pozwolą nam na wzbogacenie oferty szkoleniowej. Perspektywa przyszłego roku przedstawia się zatem ambitnie i wymagająco, ale też niezwykle pasjonująco.

- Czy jest w Pana życiu coś, co stanowi odskocznię od pracy?

Gabriel Cyrulik: - Tak, jest. I choć człowiek jest *homo faber*, a praca uczłowiecza, warto mieć odskocznię, a zarazem pasję. To pomaga zachować zdrowy balans pomiędzy pracą a życiem prywatnym. Moją pasją jest sport, a w szczególności piłka nożna. Kibicuję drużynom ROW 1964 Rybnik i GKS Jastrzębie. Jak tylko dysponuję czasem, staram się być na meczach i aktywnie kibicować.

- Dziękuje za rozmowę.
Aldona Urbanek.

Potrzeby pracownicze w sektorze górnictwa

Nowoczesne górnictwo węgla kamiennego, ze względu na wyjątkowo trudne i złożone warunki geologiczne, a także środowiskowe warunki pracy na dole kopalni, wprowadza coraz więcej systemów automatyzacji i zdalnej diagnostyki, które już dawno wkroczyły w życie codzienne górników Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA.

Spółka JSW Szkolenie i Górnictwo potrzebuje pracowników z umiejętnościami i wiedzą uzyskanymi w procesie edukacji formalnej, jak i nieformalnej. Wykształceni pracownicy mają wpływ na poprawę poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy, a także na jej efektywność. Ponadto mają wyższą świadomość motywacyjną i poziom kultury pracy.

Kwalifikacje załogi i jej umiejętność uczenia się stanowią kapitał, którego nie można przecenić. Spółka JSW Szkolenie i Górnictwo, zgodnie ze swoją misją, zapewnia kandydatom do pracy w Jastrzębskiej Spółce Węglowej możliwość zdobywania wiedzy i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, niezbędnych do pracy w firmie stawiającej na bezpieczeństwo pracy, innowacyjność i efektywność procesów technologicznych.

Teoria połączona z praktyką, praca pod kierunkiem wybitnych fachowców, możliwość aktywnego udziału w rozwiązywaniu codziennych problemów związanych z pracą na konkretnym stanowisku są wyjątkową szkołą przygotowującą do wykonywania odpowiedzialnych zadań w zakładach JSW SA.

JSW Szkolenie i Górnictwo Sp. z o.o. powołano 4 lutego 2014 roku jako spółkę zależną Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA. Od początku funkcjonowania podejmuje ona działania nakierowane na przygotowanie i adaptację do pracy pracowników w kopalniach Grupy Kapitałowej JSW SA. Ponadto realizacja szkoleń i kursów zawodowych pozwala zdobywać nowe umiejętności i uprawnienia zawodowe niezbędne do pracy na zajmowanych stanowiskach.

Działania spółki JSW SiG są podporządkowane strategii Jastrzębskiej Spółki Węglowej. Jednym z najważniejszych elementów — z naszego punktu widzenia — jest polityka zatrudnienia. Mając na uwadze długofalowe potrzeby pracownicze całej grupy, JSW Szkolenie i Górnictwo Sp. z o.o. prowadziła na przestrzeni lat 2017–2018 uzupełniającą politykę zatrudnieniową. Jej efektem było przyjęcie 3344 pracowników, którzy sukcesywnie, zgodnie z zapotrzebowaniem, przechodzili do kopalń Grupy Kapitałowej JSW SA.

W Biurze Zarządzania Zasobami Ludzkimi, nad którym nadzór w imieniu Zarządu sprawuje wiceprezes do spraw pracy, toczyły się prace nad strategią zatrudniania pracowników kopalń w perspektywie kilkuletniej. Uczestniczyli w nich dyrektorzy ds. pracy z poszczególnych kopalń, członkowie Zarządu JSW SA, a także przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych. Analizowano strukturę zatrudnienia, potrzeby kwalifikacyjne na stanowiskach specjalistycznych oraz przeprowadzono symulację odejść górników na świadczenia emerytalne lub inne, wynikające z uprawnień przysługujących tej grupie zawodowej.

Pomimo tego, iż Spółka w dalszym ciągu pozostaje atrakcyjnym pracodawcą dla mieszkańców naszego regionu, sytuacja na rynku pracy, którą charakteryzuje zmniejszona podaż pracowników, odbija się także na branży górniczej. Minęły czasy, kiedy praca w którejś z kopalń Grupy Kapitałowej JSW SA była szczytem marzeń szeregu absolwentów szkół zawodowych czy techników. Młodzież coraz rzadziej decyduje się na naukę w klasach górniczych. Podobny trend zaobserwowano na uczelniach prowadzących kierunki górnicze.

W tej złożonej sytuacji Zarząd JSW Szkolenie i Górnictwo Sp. z o.o. podjął decyzję dotyczącą rozpoczęcia działań na rzecz udziału potencjalnych pracowników Spółki w kwalifikacyjnych kursach zawodowych. Ponadto zaplanowane zostały etapy wdrożenia urządzeń do wizualizacji i techniki wirtualnej rzeczywistości wraz z aplikacjami 3D do systemu szkoleń i kursów zawodowych dla zatrudnianych pracowników. Powyższe decyzje zostały

podjęte na podstawie identyfikacji potrzeb edukacyjnych i kursowych na lata 2018–2020. Wdrożone rozwiązania pozwalają realizować bezpieczną politykę kształcenia i zatrudniania pracowników pod potrzeby kopalń Jastrzębskiej Spółki Węglowej, mającą zasadnicze znaczenie dla podnoszenia poziomu poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, a także efektywności i jakości pracy pracowników zatrudnionych na dole.

Udział w bezpłatnych kwalifikacyjnych kursach zawodowych realizowany jest w cyklach trwających od 6 do 8 miesięcy. Zdobytą wiedzę i umiejętności weryfikuje Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Jaworznie. Do kwietnia 2019 r. liczba pracowników Spółki, a także pracowników Grupy Kapitałowej JSW SA, którzy przystąpili do egzaminów przed Okręgową Komisją Egzaminacyjną przekroczyła 1000. Aktualnie trwa czwarty cykl naboru do kwalifikacyjnych kursów zawodowych, które zakończą się egzaminami zaplanowanymi na styczeń 2020 r.

MULTIMEDIA W GÓRNICTWIE

W ostatniej dekadzie proces cyfryzacji charakteryzował się dużą dynamiką rozwojową. Urządzenia służące komunikacji oraz pozyskiwaniu informacji, w tym — pozyskiwaniu wiedzy z wykorzystaniem technik rzeczywistości wirtualnej, współcześnie są dostępne dla znacznej części społeczeństwa. Istotą wykorzystania wskazanych zasobów będzie odpowiednie przygotowanie człowieka do agregacji i przetwarzania danych informatycznych. Urządzenia do wizualizacji i techniki wirtualnej rzeczywistości pozwalają skutecznie docierać do odbiorców na przykład poprzez wykorzystanie czterech zasadniczych zmysłów — wzroku, słuchu, dotyku i czucia.

Liczne badania naukowe potwierdzają, iż zastosowanie nowych technologii, w tym technik rzeczywistości wirtualnej, podnosi efektywność nauki, ponieważ aktywizuje w równym stopniu obie półkule mózgowe: lewą, która przyswaja to, co werbalne i jest odpowiedzialna za myślenie analityczne i liczenie oraz prawą, która odbiera emocje, obrazy, odpowiada za kreatywność, wyobraźnię przestrzenną i myślenie abstrakcyjne. Według badań poziom zapamiętywania szkolenia z użyciem VR wynosi około 70 procent, natomiast tradycyjnego wykładu — jedynie 10 procent.

Spółka JSW SiG realizuje w szczególności zadania powiązane z działalnością rozwojową, m.in. odpowiadające za procesy adaptacji i szkoleń zawodowych przyjmowanych pracowników. Po okresie adaptacyjnym, trwającym od 6 do 12 miesięcy, pracownicy mają możliwość świadczenia pracy na czas nieokreślony w kopalniach Grupy Kapitałowej JSW. Z uwagi na liczne zagrożenia wypadkowe na dole kopalń, w szczególności na określonych stanowiskach pracy, gdzie występują najwyższe zagrożenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także zagrożenia naturalne, podjęto decyzję o rozszerzeniu tradycyjnych metod edukacyjnych o wykorzystanie technologii VR.

Zasadniczym celem przedmiotowych wdrożeń do edukacji kursowej i szkoleniowej było wypracowanie zachowań pożądanych poprzez wykorzystanie narzędzi i oprogramowania 3D VR oraz tradycyjnych modeli edukacji zawodowej. Na uwagę zasługuje młody wiek pracowników zatrudnianych przez JSW SiG — ich przeciętny wiek w latach 2016, 2017 i 2018 nie przekraczał 30 lat. Ponadto zatrudniani posiadali relatywnie niskie kwalifikacje zawodowe, najczęściej na poziomie szkół zawodowych i szkół ogólnokształcących. Łącznie stanowili oni 66 proc. osób zatrudnianych przez JSW SiG. Wyposażenie pracowni VR oraz wykorzystanie aplikacji 3D było możliwe dzięki współpracy z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy-Państwowym Instytutem Badawczym z Warszawy oraz operatorem kwalifikacyjnych kursów zawodowych — Centrum Kształcenia Ustawicznego „Awans" z Katowic, działającym w przedmiotowym zakresie na podstawie umowy z JSW Szkolenie i Górnictwo.

Dzięki wprowadzeniu innowacyjnych narzędzi szkoleniowych zmienia się proces prowadzenia kursów i szkoleń, gdyż wiele czynności zostaje zautomatyzowanych. W szczególności poza samym procesem szkolenia, którego przebieg jest weryfikowany przez odpowiednio zaprojektowane oprogramowanie komputerowe, bazujące na technikach rzeczywistości wirtualnej, wykorzystywane są narzędzia umożliwiające przeprowadzenie interaktywnej symulacji, pozwalającej na weryfikację wiedzy i umiejętności osób szkolonych. Przedmiotowe narzędzia mogą być również wykorzystywane do celów egzaminacyjnych, co uwiarygadnia pozytywne efekty edukacyjne. Istotą zmiany procesowej jest to, że wszystkie aplikacje szkoleniowe realizowane w formie interaktywnych symulacji VR będą zintegrowane z narzędziem teleinformatycznym, agregującym informacje o przebiegu i efektach szkoleń. Dostęp do wizualizacji danych będzie następował za pomocą przeglądarki internetowej, a wbudowane mechanizmy analizy statystycznej agregowanych danych ułatwią określenie tych elementów kursów i szkoleń, które wymagają zmian lub udoskonaleń. Pomocny w tym będzie również wbudowany system kwestionariuszowy, ułatwiający proces zbierania danych o subiektywnie postrzeganym procesie edukacyjnym zarówno przez uczestników, jak i trenerów prowadzących zajęcia zarówno tradycyjnymi metodami, jak i z zastosowaniem technik VR.

Z górniczym pozdrowieniem
„Szczęść Boże!"

Gabriel Cyrulik
Antoni Augustyn

„Zdajemy sobie sprawę z faktu, że bez zaangażowania pracodawców w proces edukacji zawodowej coraz częściej będziemy mieli do czynienia z pracownikami, którzy nie będą spełniali naszych oczekiwań, a tego chcielibyśmy uniknąć. Dlatego też bierzemy sprawy w swoje ręce".

Wywiad z dyrektorem do spraw pracy JSW SiG Mateuszem Granieczny

- W ostatnim czasie mamy do czynienia z tak zwanym rynkiem pracownika, a nie pracodawcy. Czy w branży górniczej również jest to odczuwalne?

Mateusz Granieczny: - Zgodzę się, iż aktualnie wiele przedsiębiorstw ma problem z pozyskaniem bądź utrzymaniem pracowników. Na nasze szczęście nie dotknęło to JSW SiG. Aktualnie mamy około 10 tysięcy zgłoszeń w systemie ewidencji ofert pracy. Znajdują się tam zarówno absolwenci szkół górniczych, mechanicznych, jak również doświadczeni górnicy. Posiadamy także liczną grupę inżynierów górniczych oraz osób dozoru ruchu zakładów górniczych. Tak bogata baza danych daje możliwość wnikliwej weryfikacji kandydatów pod kątem doświadczenia i kwalifikacji zawodowych. Prowadzone rozmowy kwalifikacyjne mają na celu wyłonienie najbardziej wartościowych przyszłych pracowników JSW SA. Pamiętać jednak należy, iż zatrudnienie absolwenta szkoły zawodowej, średniej czy studiów wiąże się z dodatkowymi kosztami związanymi z przystosowaniem i nabyciem praktyki w trudnych warunkach górniczych tychże pracowników.

- W jaki sposób kształtowało się zatrudnienie w JSW SIG przez ostatnich 5 lat?

Mateusz Granieczny: - JSW SiG powstało w 2014 r. Od tego czasu zatrudniliśmy 4997 pracowników. W 2014 r. było to 738 osób, w 2015 r. — 657 osób, w 2016 r. — 168 osób, w 2017 r. — 679 osób, w 2018 r. — 1880 osób, w 2019 r. — 875 osób. 11 maja 2017 r. zostało podpisane porozumienie dotyczące przejścia pracowników z JSW SiG do JSW SA, na mocy którego alokowaliśmy blisko 3500 pracowników w struktury zakładów należących do JSW SA. Również w tym samym roku zostały podjęte działania związane z przejęciem poszczególnych łaźni górniczych. Początkiem lipca 2017 r. przejęliśmy łaźnie przy KWK „Knurów-Szczygłowice", a kilka miesięcy później — przy KWK „Budryk" oraz przy ruchu „Borynia". Docelowo przygotowujemy się, by jeszcze w roku 2019 przejąć łaźnię przy KWK „Pniówek".

- Pracodawcy od wielu lat sygnalizują, że kształcenie jest nieadekwatne do potrzeb rynku pracy. Przyjęcie młodego pracownika po szkole zawodowej wiąże się z długotrwałym i kosztownym procesem adaptacji, przyuczania do zawodu, a czasem nawet przekwalifikowania go w miejscu pracy. Brakuje współpracy pomiędzy szkołami a zakładami pracy. Czy Pan potwierdza te głosy? Czy robicie Państwo coś, aby ten problem rozwiązać?

Mateusz Granieczny: - Od wielu lat w JSW SA istnieje proces adaptacji zawodowej pracowników, który również obowiązuje w JSW SiG. Rozpoczyna się on od szkolenia wstępnego i trwa od 1 do 3 miesięcy, zależnie od stanowiska pracy. Po odbytym okresie adaptacji pracownik zostaje oceniony pod kątem kilku bardzo ważnych dla nas aspektów, między innymi nabytej wiedzy zawodowej ze szczególnym zwróceniem uwagi na kształtowanie bezpiecznych metod pracy i zachowań pracownika, wydajność pracy, wiedzę o poszczególnych elementach organizacji kopalni, stopień integracji z zespołem, dyscyplinę pracy oraz gotowość do podnoszenia kwalifikacji. Staramy się zwrócić uwagę naszych pracowników na kształtowanie tak istotnych umiejętności społecznych, jak chociażby jak praca zespołowa. Współpracujemy z Centrum Kształcenia Ustawicznego „Awans". Już od blisko 2 lat pomagamy kandydatom oraz aktualnym pracownikom w uzyskaniu dyplomów kwalifikacji zawodowych. To kwalifikacje takie, jak technik górnictwa podziemnego, technik przeróbki kopalin, technik mechanik, technik elektryk, technik bezpieczeństwa i higieny pracy czy technik ochrony fizycznej osób i mienia. Są one niezbędne do dalszego rozwoju i awansu pracownika w zakładzie pracy. Podjęliśmy również współpracę z Instytutem Technologii Eksploatacji w Radomiu, czego pokłosiem było złożenie projektu „Opracowanie programów nauczania do umiejętności dodatkowych dla zawodów (DUZ) dla branży górniczo-wiertniczej" do Ministerstwa Edukacji Narodowej. Celem głównym tego projektu jest opracowanie w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 r. dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie siedmiu zawodów szkolnictwa branżowego (branża górniczo-wiertnicza), dla których określone zostaną efekty kształcenia i kryteria weryfikacji tych efektów wraz z programami ich nauczania. Działania podjęte w projekcie umożliwią dostosowanie kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Teraz czekamy na rozpatrzenie i ocenę wniosku. Zdajemy sobie sprawę z faktu, że bez zaangażowania pracodawców w proces edukacji zawodowej coraz częściej będziemy mieli do czynienia z pracownikami, którzy nie będą spełniali naszych oczekiwań, a tego chcielibyśmy uniknąć. Dlatego też bierzemy sprawy w swoje ręce.

- Dziękuje za rozmowę.
Aldona Urbanek.

Pięć lat nieustannego rozwoju

Warunkiem rozwoju JSW Szkolenie i Górnictwo Sp. z o.o. od samego początku jej powstania w lutym 2014 r. było sięganie po innowacje organizacyjne funkcjonujące w przestrzeni najefektywniejszych spółek usługowych, edukacyjnych, a także spółek okołogórniczych ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb i specyfiki działalności kopalń węgla koksowego, a także spółek Grupy Kapitałowej JSW SA. Skupienie sił na sprawdzonych własnych rozwiązaniach znanych z innych spółek Grupy było nam potrzebne, aby uniknąć zbędnych eksperymentów, które mogłyby zaburzyć zaplanowany cykl działań na rzecz naszej firmy. Ta żelazna konsekwencja w planowej realizacji zaplanowanych prac już 12 marca 2014 r. pozwoliła podpisać umowę z Biurem Zarządu JSW SA o świadczenie usług. Obejmowała ona dwa podstawowe filary działalności: szkolenia i kursy zawodowe, a także wykonywanie usług związanych z pracami na terenie kopalń wchodzących w skład Grupy Kapitałowej JSW SA. Postęp w rozwoju działalności Spółki oceniam jako imponujący. Mógł on nastąpić dzięki wysokiej profesjonalizacji zatrudnianych pracowników, kadry kierowniczej oraz Zarządu. Do takiego optymalnego modelu funkcjonującego w Grupie Kapitałowej JSW SA dostosowywaliśmy się zasadniczo sami. Jednak, wyraźnie podkreślam, że merytoryczną pomoc i życzliwość otrzymywaliśmy na bieżąco od Zarządu JSW SA, kierownictwa i pracowników biura nadzoru właścicielskiego, dyrektorów kopalń, a także członków Rady Nadzorczej JSW Szkolenie i Górnictwo Sp. z o.o.

Jeśli chodzi o sferę gospodarczą, w JSW SiG dominowało i dominuje myślenie długofalowe oparte o sprawdzone rozwiązania rynkowe i takie wzorce wypracowane w Grupie Kapitałowej JSW SA, które służą optymalnemu rozwojowi. Od początku działalności stawiamy na innowacyjność organizacyjną i kompetencje pracowników. W maju 2014 r. podpisaliśmy pierwsze umowy na świadczenie usług górniczych z KWK „Borynia-Zofiówka-Jastrzębie" Ruch „Zofiówka" i KWK „Pniówek".

Budując innowacyjny potencjał Spółki, rozpoczęliśmy prace nad możliwością wprowadzenia do oferty usług w postaci badań psychologicznych i psychiatrycznych dla zatrudnianych pracowników, a także obecnych pracowników Grupy Kapitałowej JSW SA. Dzięki nowoczesnej aparaturze oraz powszechnie stosowanym testom psychologicznym, które umożliwiają rzetelną i obiektywną ocenę predyspozycji psychologicznych czy motorycznych badanych, a także dzięki posiadaniu wymaganych zezwoleń do prowadzenia badań, zostały zakończone przygotowania do podpisania umowy. We wrześniu 2014 r. podpisaliśmy umowę z Biurem Zarządu JSW SA na świadczenie usług badań psychologicznych i psychiatrycznych dla pracowników Zakładu Logistyki Materiałowej, a także pracowników KWK „Pniówek".

W kolejnych miesiącach roku 2014 i przez cały rok 2015 praca zespołu skupiona była wokół jakościowego podejścia do obsługi i nadzoru nad świadczonymi usługami w ramach podpisanych umów. Na pierwszy plan w systemie zarządzania Spółką wysuwają się wówczas kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zostały wypracowane systematyczne cykle szkoleń edukacyjnych. Tworzenie nowego i odpowiedzialnego podejścia do zagrożeń wypadkowych wśród pracowników oparto o świadomość ważności pracy, zarówno indywidualnej, jak i zespołowej, zgodnie z zasadami bhp i sztuką górniczą. Na uwagę zasługuje fakt, że wskazana oferta cyklicznych szkoleń edukacyjnych, w tym dla zespołów powypadkowych, nie obejmuje obowiązkowych szkoleń bhp dla przyjmowanych pracowników, a także szkoleń okresowych. Tworząc ramy do zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w Spółce, wzorowaliśmy się na rozwiązaniach wdrażanych przez Grupę Kapitałową JSW SA opartych o normę „PN-N-18001:2004 - System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy".

Pragnę jeszcze raz wyraźnie podkreślić, że od początku działalności Spółki dominuje odpowiedzialne podejście do ciągłego podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych służących doskonaleniu organizacji pracy, a także wzrostowi zachowań sprzyjających tworzeniu bezpiecznych warunków pracy wśród pracowników. Istotę zrównoważonego rozwoju Spółki stanowi także polityka dotycząca przechowywania danych - a więc środki służące do ich przetwarzania oraz zapewnienie bezpieczeństwa danych osobowych. Również utrzymanie bezpieczeństwa ciągłości realizowanych procesów biznesowych stanowi jedną z najważniejszych sfer działalności Zarządu, kierownictwa i pracowników Spółki.

Z początkiem 2016 r. podpisana została podpisana pierwsza umowa z JSW SA na realizację usług szkoleniowych i kursów podnoszących kwalifikacje zawodowe dla wszystkich pracowników kopalń na okres do 31 marca 2017 r. Po tej dacie usługi (włącznie z badaniami psychologicznymi) zostały przejęte przez Zakład Wsparcia Produkcji.

Rok 2017 to między innymi pierwsze porozumienie zawarte pomiędzy Spółką a Zarządem JSW SA dotyczące alokacji pracowników ze Spółki do poszczególnych kopalń, takich jak KWK „Knurów-Szczygłowice" czy KWK „Pniówek". Ponadto, od sierpnia Spółka rozpoczęła świadczenie usług kompleksowej obsługi łaźni górniczych w KWK „Knurów-Szczygłowice". Usługi tego rodzaju prowadzimy również w KWK „Budryk" i KWK „Borynia-Zofiówka-Jastrzębie" Ruch „Borynia". Kolejne trzy istotne wydarzenia dla Spółki przypadły na miesiąc grudzień. Pierwsze dotyczyło objęcia 95 procent udziałów w spółce JSW Ochrona (pozostałe 5 proc. przypadło Jastrzębskiemu Zakładowi Kolejowemu Sp. z o.o.). Drugie związane było z przeniesieniem siedziby Spółki z ulicy Górniczej 1 (przy ruchu „Jas-Mos") na ulicę Węglową 4 (przy ruchu „Borynia"). Trzecie dotyczyło rozpoczęcia cyklicznych rekrutacji do udziału w kwalifikacyjnych kursach zawodowych finansowanych w całości ze środków Kuratorium Oświaty w Katowicach. W pierwszej kolejności oferta została skierowana do osób przyjmowanych do pracy w JSW SiG. W ramach zawartej umowy z operatorem kwalifikacyjnych kursów zawodowych (KKZ), czyli z Centrum Kształcenia „Awans" Sp. z o.o. z Katowic, w grudniu 2017 r. rozpoczęty został pierwszy cykl zajęć w Knurowie, Rybniku i Jastrzębiu-Zdroju pozwalający uzyskać kwalifikacje: M.11 - górnik eksploatacji podziemnej, M.39 - technik górnictwa podziemnego, M.35 - przeróbkarz kopalin stałych, M.36 - technik przeróbki kopalin stałych, M.20 - ślusarz, M.44 - technik mechanik, E.7 - elektromechanik, E.8 - elektryk i E.24 - technik elektryk. Jednosemestralny KKZ kończy się państwowym egzaminem w Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Jaworznie. Oferta adresowana jest do przyszłych i obecnych pracowników Spółki, jak również do pracowników spółek Grupy Kapitałowej JSW SA. Obejmuje również osoby z niepełnosprawnością, osoby poszukujące pracy oraz osoby zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy (m.in. w Gliwicach, Jastrzębiu-Zdroju, Raciborzu, Rybniku, Wodzisławiu Śląskim, Żorach i Katowicach). Pierwsza grupa uczestników KKZ liczyła 504 osoby. Egzaminy w Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej, które odbyły się w lipcu 2018 r., pozwoliły pozytywnie zakończyć kształcenie zainteresowanych na poziomie 95 proc. spośród ogółu zdających.

Rok 2018 charakteryzował się znaczną dynamiką przyjęć do Spółki, jak i kolejnych alokacji pracowników do kopalń JSW SA. Ponadto rozpoczęliśmy drugą edycję KKZ w miesiącu maju, w której udział wzięło 512 osób. Poziom zdawalności oscylował

również na poziomie około 95 proc. Ponadto rozpoczęto współpracę z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy-Państwowym Instytutem Badawczym z Warszawy, Akademią Górniczo-Hutniczą z Krakowa oraz Głównym Instytutem Górnictwa z Katowic. Podjęcie współpracy z wymienionymi jednostkami naukowo-badawczymi miało pozwolić na wdrożenie w Spółce systemu rzeczywistości wirtualnej VR do procesu planowanych szkoleń i kursów zawodowych, a także działalności społecznej w ramach CSR dla uczniów szkół technicznych i branżowych, w tym uczniów klas górniczych, mechanicznych i elektrycznych. Efektywna współpraca pozwoliła opracować koncepcję działalności pilotażowej sali VR wraz z jej specjalistycznym wyposażeniem, obejmującym 13 kompletnych stanowisk VR. Współpraca dotyczyła również podejmowania prac nad wspólnymi projektami finansowanymi ze środków Unii Europejskiej na poziomie regionalnych programów operacyjnych, jak i programów centralnych.

Obecny rok również charakteryzuje się sporą dynamiką zarówno pod względem przyjęć pracowników, jak i alokacji do kopalń JSW SA. Ponadto, w lutym została oddana do testowania nowoczesna sala VR dla potrzeb edukacji zawodowej pracowników JSW Szkolenie i Górnictwo Sp. z o.o. Sala udostępniana jest w szczególności na potrzeby ratowników i zastępów ratowniczych kopalnianych stacji ratownictwa górniczego, służb geologicznych, służb wentylacji oraz uczniów, a okazjonalnie także dla dzieci, na przykład z okazji Barbórki.

Zapoczątkowane prace nad realizacją wspólnych projektów z instytutami naukowo-badawczymi, a także podmiotami sektora MŚP, pozwoliły uzyskać dofinansowanie ze środków UE na realizację dwóch projektów. Pierwszy, realizowany wspólnie z AGH, dotyczy zintegrowanego systemu kwalifikacji dla potrzeb górnictwa węgla koksującego i węgla kamiennego. Drugi, realizowany wspólnie z radomskim Instytutem Technologii Eksploatacji, dotyczy opracowania programów kształcenia uzupełniającego dla młodzieży kształcącej się w szkołach branżowych i technikach pod potrzeby górnictwa węgla koksowego i węgla kamiennego.

Podsumowując czas pięciu lat działalności spółki JSW Szkolenie i Górnictwo, z satysfakcją i radością oceniam nasz rozwój innowacyjny, który od początku ukierunkowany jest na skuteczne nabywanie kwalifikacji, kompetencji i umiejętności zawodowych przez pracowników. Już ponad tysiąc pięćset osób zostało dopuszczonych do egzaminów w Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Jaworznie, utrzymując średnią zdawalność na poziomie 92-95 proc. w czterech kolejno realizowanych cyklach. Tak wysoki poziom możliwy był dzięki solidnej i kreatywnej pracy pracowników, kadry kierowniczej i kolejnych członków Zarządu Spółki, za co serdecznie wszystkim dziękuję. Życzę dalszego rozwoju osobistego, jak i zawodowego, a w szczególności bezpiecznej pracy w każdym kolejnym dniu zbliżającego się 2020 roku, jak i w kolejnych latach.

Z górniczym pozdrowieniem
„Szczęść Boże!"

Damian Hajok

Działania promocyjne

JSW Szkolenie i Górnictwo Sp. z o.o. chętnie angażuje się w działania o charakterze edukacyjnym i promocyjnym. Miniony rok szczególnie obfitował w tego typu wydarzenia. Miały one zasięg zarówno lokalny, jak i globalny.

W pierwszym kwartale tego roku miała miejsce międzynarodowa konferencja International Mining Forum pod hasłem „Safety and efficiency of exploitation against the challenges of industry 4.0". W ramach tego wydarzenia 12 kwietnia w KWK „Pniówek" odbył się panel „Kształcić, ale jak? Wyzwania dla edukacji technicznej", nad którym opiekę merytoryczną objęła Akademia Górniczo-Hutnicza i JSW SiG Sp. z o.o. Eksperci starali się odpowiedzieć na wiele pytań, m.in. w jaki sposób nowe technologie i innowacyjne rozwiązania, które na dobre zagościły w każdej dziedzinie życia, można dobrze wykorzystać metodycznie i czerpać z nich w sposób optymalny? Intencją organizatorów było, aby sesja stała się forum wymiany doświadczeń i idei dotyczących ciekawych pomysłów na wzbogacanie tradycyjnych form nauczania możliwościami, jakie dają nowoczesne technologie. Uczestnicy konferencji zapoznali się z dobrymi praktykami wykorzystywania techniki Virtual Reality podczas szkoleń, współpracy edukacji z sektorem górniczym w zakresie kształcenia, zmian strukturalnych i edukacyjnych w szkolnictwie zawodowym, projektów edukacyjnych w ramach wymiany studenckiej Erasmus+. Ponadto dla uczestników zostało zorganizowane stoisko z dwoma stanowiskami do realizacji aplikacji VR. Prelegentami byli między innymi przedstawiciele Politechniki Śląskiej, Akademii Górniczo-Hutniczej, Regionalnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli oraz JSW Szkolenie i Górnictwo Sp. z o.o.

Kolejnym ważnym wydarzeniem był Future Energy Summit 2019 w Warszawie (22–24 maja 2019 r.). Impreza zorganizowana przez Szkołę Główną Handlową stanowiła połączenie targów pracy z panelem konferencyjnym. Uczestnictwo w tym wydarzeniu dało nam możliwość uzyskania informacji zwrotnej na temat zainteresowania młodych ludzi własnym rozwojem w branży energetycznej.

Inny charakter, przede wszystkim promocyjny, miały Międzynarodowe Targi Górnictwa, Przemysłu Energetycznego i Hutniczego Katowice 2019 we wrześniu br., na których JSW Szkolenie i Górnictwo Sp. z o.o. wystąpiła u boku Akademii Górniczo-Hutniczej z Krakowa. Targi te były ogromnym przedsięwzięciem, w którym uczestniczyli wystawcy i goście z takich państw, jak Niemcy, Wielka Brytania, Kanada, Chiny, Włochy, Rosja, Ukraina. JSW SiG prezentowało wśród publiczności najnowszy film 360 „Wirtualno gruba", który ma być preludium do wzbogacenia oferty szkoleniowej o aplikacje VR na potrzeby bhp. Z kolei na zainteresowanych wykorzystywaniem technik VR w szkoleniu pracowników czekała aplikacja „Roboty strzałowe", dzięki której można przećwiczyć procedury postępowania w pracy górnika strzałowego.

JSW SiG nie zapomina również o lokalnym rynku pracy i oprócz organizowania zajęć praktycznych dla uczniów klas ponadpodstawowych o profilu górniczym, bierzemy udział w takich wydarzeniach, jak Jastrzębski Tydzień Karier. W tym roku odbyła się jedenasta edycja targów, a ich punktem kulminacyjnym było zorganizowanie w Zespole Szkół nr 3 w Jastrzębiu-Zdroju „miasteczka zawodów". Zawód górnika był tam promowany nie tylko za pomocą filmów 360, ale i za pomocą specjalnych aplikacji prezentowanych zarówno przez JSW Szkolenie i Górnictwo Sp. z o.o., jak i przez JSW Innowacje SA. Sporym wyzwaniem dla uczniów uczestniczących w targach okazały się ściśle specjalistyczne działania górników oraz opanowanie kontrolerów wraz z całym środowiskiem VR. Po tym doświadczeniu wszyscy zgodnie podkreślali, iż teraz przekonali się, że nie wystarczą odpowiednie kwalifikacje i że trzeba również posiadać odpowiednie cechy, umiejętności oraz wiedzę, aby sprostać trudnym warunkom pracy w kopalni.

Joanna Ratomska
Inspektor ds. szkoleń
JSW Szkolenie i Górnictwo Sp. z o.o.

Wyzwania w górnictwie pod znakiem edukacji czyli nauka przez VR

W gospodarce XXI wieku wiedza jest najcenniejszym zasobem, który decyduje o rozwoju ekonomicznym. W literaturze przedmiotu definiowany jest jako długofalowy proces przemian dokonujących się w rozwoju społecznym. Aby gospodarka oparta na wiedzy mogła się rozwijać, przede wszystkim należy zadbać o dostęp do wiedzy poprzez szeroko rozumianą edukację. Kluczową rolę odgrywa tu ponadto idea LLL (kształcenia przez całe życie), która wkracza we wszystkie obszary życia zawodowego. Z pewnością rodzi się w tym miejscu pytanie, czy w branży górniczej również? Odpowiedź brzmi: tak.

Podążając za tak jasno sprecyzowanym celem, JSW SiG Sp. z o.o. podjęła działania na rzecz usprawnienia procesu szkoleniowego poprzez wykorzystanie najnowszej technologii IT. Wraz ze wzrostem wykorzystania komputerów osobistych do wizualizacji i szybkim rozwojem technologii komputerowego generowania obrazu w czasie rzeczywistym, podążając za nowymi trendami wykorzystywanymi w nauce, szukamy rozwiązań, aby dotrzeć do uczestników szkoleń m.in. poprzez zmysły: wzrok, słuch, dotyk i czucie.

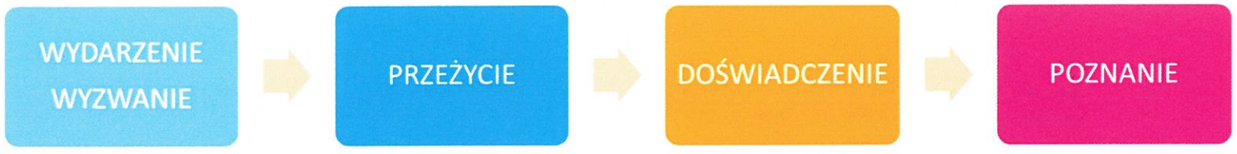
W związku z powyższym 21 lutego 2019 r. w JSW SiG uruchomiono nowoczesną pracownię VR (*Virtual Reality*). Decyzja o procesie stopniowego przenoszenia ciężaru szkoleniowego na VR była powodowana wieloma względami, m.in. brakiem zainteresowania i zaangażowania ze strony szkolonych (55 proc. uczestników chciałoby, żeby szkolenia były krótsze; 40 proc. uczestników chciałoby, żeby szkolenia były ciekawsze) oraz brakiem koncentracji ze strony uczestników szkolenia (20 minut — na tak długie skupienie możemy liczyć; 253 minuty dziennie — tyle spędzamy średnio przed ekranem smartfona). Kolejnym argumentem, a zarazem inspiracją na rzecz tworzenia aplikacji VR, były słowa wskazujące, iż „pamięć zależy od trzech warunków: silnego wrażenia, zdolności utrwalania i łatwości odtwarzania". Możliwość zmagazynowania wiedzy w pamięci długotrwałej uzależniona jest w dużym stopniu od intensywności pierwszego zapisu, dlatego tak ważne są sposoby podania wiedzy, które ułatwią jej zapamiętywanie. Trzeba wykorzystać wszystkie czynniki sprzyjające powstawaniu mocnych śladów pamięciowych. Aplikacje VR bez wątpienia dają możliwość zaangażowania wszystkich zmysłów, ułatwiając — tym samym — przyswajanie wiedzy.

Kluczowym wyznacznikiem przy tworzeniu kierunków rozwoju szkoleń okazało się uwzględnienie różnorodności stylów i strategii uczenia się, dlatego wykorzystanie wirtualnej rzeczywistości w edukacji jest odpowiedzią na specyfikę dzisiejszych czasów. Wiele teorii metodycznych oraz psychologicznych potwierdza i uzasadnia ten kierunek.

1. Piramida uczenia się a technika VR. Technika VR wraz z aplikacjami szkoleniowymi znajduje się u podnóża piramidy — praktyka poprzez działanie, jak wskazuje piramida, jest jedną z najoptymalniejszych metod uczenia się.

2. Model Kolba a technika VR. Autorem koncepcji cyklu uczenia się przez doświadczenie jest David Kolb, amerykański teoretyk metod nauczania. Stworzony przezeń model uczenia się wszedł do kanonu założeń przyświecających twórcom programów szkoleniowych. Co ciekawe, jego koncepcja ma solidne podłoże naukowe. Kolb odwołuje się w niej między innymi do teorii Johna Deweya, Kurta Lewina i Jeana Piageta. W jego teorii uczenie się jest sekwencją powtarzających się etapów, z których kluczowym jest konkretne doświadczenie będące również podstawą i punktem wyjścia w aplikacjach VR.

3. Pedagogika przeżyć a technika VR. Aplikacje VR są również zgodne z łańcuchem pedagogiki przeżyć, stawiają bowiem stawiają uczestnika w określonych sytuacjach, a z tych sytuacji czy wydarzeń powstają przeżycia, przeżycia składają się na doświadczenia, z doświadczeń zaś wyciągane są rozpoznania. Taka metoda uczenia się, zorientowana na działanie i przeżywanie, przedostaje się do szkół, na uczelnie wyższe, a w kształceniu dorosłych jest już nieodzowna.



4. Neurodydaktyka. Dzięki dostępnym badaniom możemy dziś spojrzeć na proces uczenia się z zupełnie innej perspektywy. Nauczanie przyjazne mózgowi (inaczej neurodydaktyka) bazuje na ciekawości poznawczej uczących się, wykorzystuje silne strony mózgu, łączy wiedzę czysto kognitywną z emocjami, pozwala uczącym się na stawianie hipotez i samodzielne szukanie rozwiązań. Kiedy poddamy analizie sposób działania aplikacji VR okazuje się, że jest tutaj wspólny mianownik z zasadami neurodydaktyki, takimi jak: jasny cel uczenia się, zainteresowanie jako motywacja wewnętrzna, uaktywnienie wszystkich zmysłów, sprzężenie zwrotne, dbałość o pozytywne emocje, powtarzanie, indywidualne podejście i stosowanie przerw.

Warto zatem odpowiedzieć na pytanie: dlaczego VR?

VR jest ekscytujący

nauka powinna być ciekawa i angażująca, inaczej wiedza szybko ulatuje, albo w ogóle nie wchodzi do głowy
mało porywające i statyczne treści oglądane w VR potrafią budzić wiele **pozytywnych emocji**

VR jest absorbujący

- założenie gogli VR ze słuchawkami to totalne **odcięcie od świata**
- widz jest całkowicie zanurzony w przedstawionym świecie, **bez szans na rozproszenie**
- w erze informacyjnej zasobem na miarę złota jest właśnie **uwaga uczestnika** szkolenia

VR jest mierzalne

- zdobywanie punktów, orderów, odznak
- przechodzenie na kolejne poziomy

VR jest innowacyjne

image innowacyjności jest bezcenny dla najnowszego pokolenia Y i Z
satysfakcja z uczestnictwa w szkoleniach z wykorzystaniem **nowatorskich** technik

Jakie VR ma zastosowanie w górnictwie?

Umożliwia nabycie i **przećwiczenie prawidłowych zachowań** przez górników w sytuacjach zagrożenia w kontrolowanych, bezpiecznych warunkach w sali ćwiczeń.

Pozwala na **utrzymanie zainteresowania** osób szkolonych oraz ułatwia zapamiętanie informacji i **utrwalenie nabytych umiejętności**.

Pozwala na **symulowanie warunków** panujących w kopalni podczas prac szczególnie **niebezpiecznych.**

Umożliwia **obserwację zachowań** osób szkolonych w sytuacji stresowej.

Obecnie w pracowni VR odbywają się szkolenia i warsztaty na czternastu przygotowanych do tego stanowiskach pracy, głównie o charakterze testowym: na przykład w dniach 19–23 sierpnia 2019 r. odbył się cykl spotkań „Praktyczne panele szkoleniowe w obszarze wirtualnej rzeczywistości VR", na który zaproszeni zostali kierownicy kopalnianych stacji ratownictwa górniczego wraz z przedstawicielami załóg kopalń wchodzących w skład Grupy Kapitałowej JSW. Ich uczestnicy mieli możliwość zapoznania się z nowoczesnymi metodami podnoszenia kwalifikacji pracowniczych oraz zdobywania doświadczenia zawodowego. W trakcie cyklu odbyła się projekcja filmu 360 „Wirtualno gruba", który powstał w ramach tworzenia aplikacji VR na potrzeby szkoleń bhp. Uczestnicy spotkania mieli możliwość zwiedzenia kopalnianych podziemi z trochę innej perspektywy i przyjrzenia się pracy swoich kolegów. Warsztaty szkoleniowe dla ratowników obejmowały również zajęcia praktyczne przy wykorzystaniu aplikacji „Cyber Fire" oraz „Roboty strzałowe". Podczas panelu dyskusyjnego ratownicy zgodnie podkreślali, że widzą duży potencjał tego typu aplikacji w prowadzeniu szkoleń dla zastępów ratowniczych, pozwalają bowiem one w kontrolowanych i bezpiecznych warunkach ćwiczyć prawidłowe zachowania zarówno w sytuacjach stresowych, jak i bezpośredniego zagrożenia.

W dobie dużej konkurencji na rynku edukacyjnym największe wyzwanie stojące przed szkołami, uczelniami i ośrodkami szkoleniowymi dotyczy zmiany modelu kształcenia, aby dostosować go do indywidualnych potrzeb uczącego się. Sztuką jest nie samo przekazanie wiedzy, a metody i techniki jej przekazywania. Nowe technologie mają olbrzymi potencjał, zaś największą inspiracją, ale i ograniczeniem są sami ludzie.

dr Aldona Urbanek
Kierownik Działu Szkoleń i Adaptacji
JSW Szkolenie i Górnictwo Sp. z o.o.

Planowane prace projektowe w JSW SiG

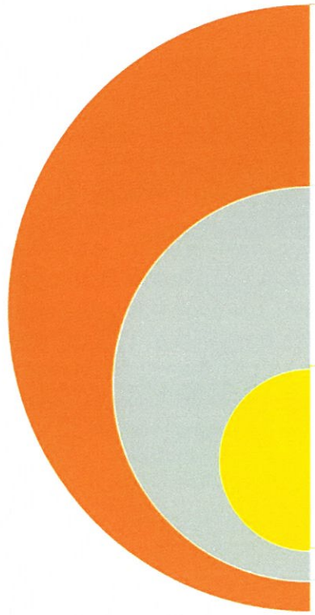
Osile gospodarek świadczy wykorzystywana przez nie wiedza, nowoczesne technologie, innowacyjne rozwiązania. Zjawisko to obserwujemy w krajach, gdzie w branżach przemysłowych i usługowych wykorzystywane są tzw. wysokie technologie.

Bardzo dziś modna „innowacyjność" (procesowa, produktowa, organizacyjna) jest pojęciem, które w znaczący sposób wpływa na rynek i gospodarkę. Dla przedsiębiorstw innowacyjność jest ściśle powiązana z ich działalnością badawczo-rozwojową, ta działalność natomiast jest nakierowana przede wszystkim na innowacyjne produkty, procesy i technologie.

JSW SiG, prowadząc działania mające na celu wdrożenie nowych rozwiązań oraz udoskonalenie już istniejących, planuje projekty z udziałem środków zewnętrznych. Wstępnie zostały one podzielone na trzy priorytetowe obszary: kwalifikacji, rozwoju technik IT w szkoleniach oraz bezpieczeństwa. Prace badawczo-rozwojowe to nic innego jak opracowanie nowej wiedzy, a następnie jej wykorzystanie w celu stworzenia innowacyjnego rozwiązania. Efekty tych działań pozwolą na wprowadzenie do działalności przedsiębiorstwa nowych rozwiązań poprzez zakup niezbędnych sprzętów, maszyn, nieruchomości czy dzięki realizacji określonych inwestycji. Tu, gdzie kończy się projekt B+R, zaczyna się progres. W celu wzmocnienia potencjału projektowego przy wykorzystaniu wiedzy instytucji najbardziej doświadczonych w danej materii zainicjowaliśmy współpracę z Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie, Instytutem Technologii Eksploatacji w Radomiu, Instytutem Badań Edukacyjnych w Warszawie oraz Grupą Gumułka. W obrębie naszego zainteresowania są konkursy ogłaszane przez Narodowe Centrum Badania i Rozwoju, Śląskie Centrum Przedsiębiorczości oraz Zarząd Województwa Śląskiego.

Najbardziej zaawansowane prace nad projektami w roku 2019 poczyniono w obszarze kwalifikacji, czego pokłosiem jest współpraca JSW SiG z Akademią-Górniczo-Hutniczą w Krakowie („Sektorowa rama kwalifikacji w górnictwie" - projekt Instytutu Badań Edukacyjnych) oraz Instytutem

KIERUNKI PROJEKTÓW W JSW SIG



W OBSZARZE KWALIFIKACJI

Instytucja: Instytut Badań Edukacyjnych
Działanie: Wykonanie projektu sektorowej ramy kwalifikacji dla sektora.
Konsorcjum: JSW SIG i Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie

Instytucja: Ministerstwo Edukacji Narodowej.
Działanie: 2.15 Kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do potrzeb zmieniającej się gospodarki.
Konsorcjum: JSW SIG i Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu

W OBSZARZE ROZWOJU TECHNIK IT W SZKOLENIACH

Instytucja: Śląskie Centrum Przedsiębiorczości
Działanie: 1.2. Badania, rozwój i innowacje w przedsiębiorstwach
Konsorcjum: JSW SIG, Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie, Grupa Gumułka

W OBSZARZE BEZPIECZEŃSTWA

Instytucja: Zarząd Województwa Śląskiego
Działanie: 11.2. Dostosowanie oferty kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy – kształcenie zawodowe uczniów.
Konsorcjum: JSW SIG, Rybnickie Centrum Edukacji Zawodowej.

Technologii Eksploatacji w Radomiu („Kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do potrzeb zmieniającej się gospodarki"). Realizacja obydwu projektów planowana jest na rok 2020.

Sektorowa Rama Kwalifikacji w górnictwie

Instytucja pośrednicząca: Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie
Konsorcjum z Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie

Z obszaru praktyk europejskich, które wkroczyły do Polski, jako strategiczny jawi się Zintegrowany System Kwalifikacji, który ma umożliwiać porównywanie kwalifikacji nadawanych w kraju i w innych krajach Unii Europejskiej. Poprzez odniesienie ich do poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK), a za jej pośrednictwem - do poziomów Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK).

Określenie poziomu PRK dla kwalifikacji wynika z porównania wymaganych dla niej efektów uczenia się z charakterystykami poziomów w ramie kwalifikacji. SRK oferuje szereg korzyści:

- czytelny plan budowania i rozwoju zespołu poprzez uporządkowanie zestawu kwalifikacji ważnych z punktu widzenia interesariuszy sektora (czyli poszukiwanych przez pracodawców),
- jednolity i miarodajny sposób oceny potencjału pracowników - możliwy dzięki łatwości porównywania kwalifikacji i identyfikowania potrzeb pracodawcy,
- wiarygodną weryfikację kompetencji kandydatów do pracy i - przez to - efektywniejszą rekrutację,
- otwarte drzwi do współpracy na rynku europejskim dzięki rozpoznawalności kwalifikacji i wiarygodności kompetencyjnej kapitału ludzkiego firmy,
- pewne planowanie długoterminowych inwestycji i dróg rozwoju organizacji dzięki możliwości identyfikowania luk kompetencyjnych na rynku oraz realnemu wpływowi na zmiany w programach kształcenia,

- skuteczną odpowiedź na deregulację w branży - SRK umożliwia sporządzanie rekomendacji oraz standardów dotyczących zatrudniania osób na poszczególnych stanowiskach w przedsiębiorstwie bez potrzeby tworzenia nowych regulacji.

Jak dotąd, w polskim górnictwie nie podejmowano kompleksowych działań mających na celu powołanie podobnej inicjatywy. Brak jest jednolitego systemu dostosowywania kompetencji zawodowych do realnych potrzeb sektora górniczego. Właśnie dlatego należy budować spójny system oceny, certyfikacji i walidacji ścieżek edukacyjnych pracowników na różnym szczeblu kariery zawodowej i ich kompetencji. Kompetencje zawodowe objęte systemem kształcenia formalnego na poziomie szkoły średniej są kształtowane w oparciu o podstawy programowe. Z kolei absolwent uczelni wyższej na kierunku „górnictwo" może - spełniając założenia ustawowe - uzyskać dodatkowe uprawnienia. W art. 58 ust. 1 i 2 Prawa geologicznego i górniczego ustawodawca określił czynności, których wykonywanie wymaga stwierdzenia posiadania kwalifikacji do wykonywania tych czynności w drodze świadectwa wydanego przez Dyrektora Okręgowego Urzędu Górniczego albo Prezesa Wyższego Urzędu Górniczego.

Jeśli chodzi o kwalifikacje zawodowe w branży górniczej, szczególną uwagę należy poświęcić praktykom zawodowym oraz kursom specjalistycznym. Podnoszenie kompetencji pracowników zakładów górniczych odbywa się również poprzez realizację studiów podyplomowych w tematyce kwalifikacji właściwych dla danego stanowiska pracy. Główną ideą przyjętą przy opracowywaniu ram sektorowych jest tworzenie ich przez branżę dla branży. Do współpracy, poza JSW SiG i AGH, zaproszeni zostali eksperci z Głównego Instytutu Górnictwa, KGHM Polska Miedź SA, PGNiG SA, PGE GiEK SA, LW „Bogdanka" SA, JSW Innowacje SA, KWK „Pniówek", Wyższego Urzędu Górniczego, Stowarzyszenia Kopalń Odkrywkowych, Zespołu Szkół Zawodowych w Rybniku, Górniczej Izby Przemysłowo-Handlowej, Ministerstwa Środowiska i Grupy Gumułka.

Kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do potrzeb zmieniającej się gospodarki

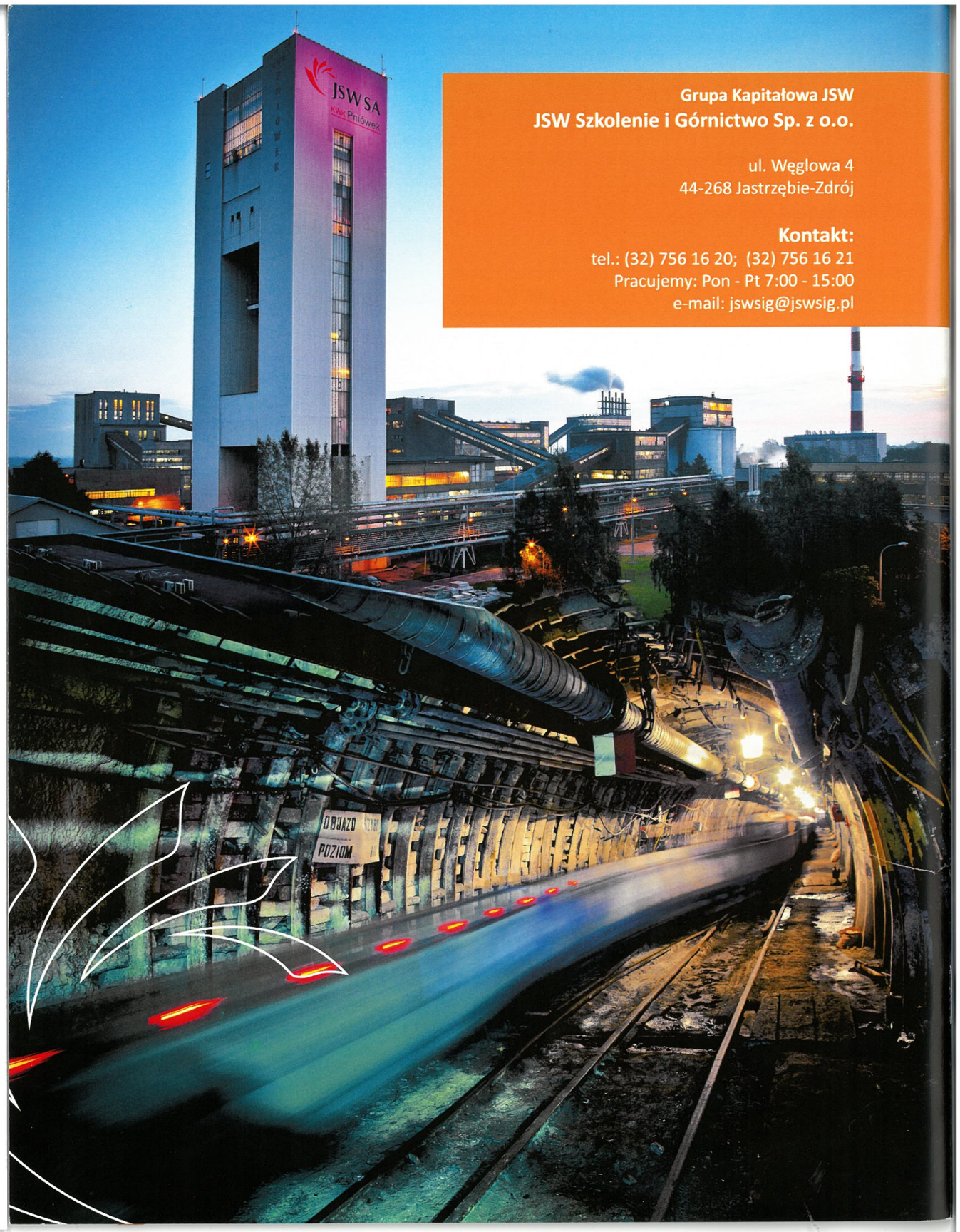
Instytucja pośrednicząca: Ministerstwo Edukacji Narodowej
Konsorjum z Instytutem Technologii Eksploatacji w Radomiu

Głównym celem głównym projektu jest opracowanie między 1 stycznia a 31 grudnia 2020 r. dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie 7 zawodów szkolnictwa branżowego (branża górniczo-wiertnicza), dla których określone zostaną efekty kształcenia i kryteria weryfikacji tych efektów wraz z programami ich nauczania we współpracy z trzema pracodawcami.

Działania podjęte w ramach projektu przyczynią się do osiągnięcia celu polegającego na dostosowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy poprzez zaangażowanie przedstawicieli pracodawców i pracowników na wszystkich etapach jego programowania. Modernizacja podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego obejmuje zmiany formuły dotychczasowych podstaw programowych poprzez opracowanie obligatoryjnego dla każdej ze szkół prowadzących kształcenie w danym zawodzie zestawu treści kształcenia zawodowego (nowe podstawy programowe) oraz innych treści związanych z danym zawodem, także realizowanych w trakcie obowiązkowych zajęć. Dobór dodatkowych treści kształcenia związanych z danym zawodem spośród zaproponowanego na poziomie rozporządzenia katalogu pozwoli szkole na dostosowanie kształcenia do lokalnego i regionalnego rynku pracy.

Dzięki realizacji projektu i jego celu głównego złagodzone zostaną problemy zwiazane z ograniczonym dostępem, a w przypadku niektórych zawodów wręcz brakiem dostępu do materiałów dydaktycznych wspomagających nauczanie. Projekt wpisuje się także w założenia takich dokumentów, jak „Europa 2020", „Inicjatywa na Rzecz Młodzieży", „Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego" oraz „Średniookresowa Strategia Rozwoju Kraju".

dr Aldona Urbanek
Kierownik Działu Szkoleń i Adaptacji
JSW Szkolenie i Górnictwo Sp. z o.o.



Grupa Kapitałowa JSW

JSW Szkolenie i Górnictwo Sp. z o.o.

ul. Węglowa 4
44-268 Jastrzębie-Zdrój

Kontakt:
tel.: (32) 756 16 20; (32) 756 16 21
Pracujemy: Pon - Pt 7:00 - 15:00
e-mail: jswsig@jswsig.pl