

Nauka i praktyka – razem możemy więcej

rozmowa z Piotrem Kledzikiem, prezesem zarządu PORR Polska, przewodniczącym Rady Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa, współinicjatorem Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie

Wiktor Piwkowski: Mam przyjemność, w imieniu wydawnictw PZITB, zadać Panu Prezesowi kilka pytań na tematy interesujące środowisko budowlane. Pierwsze z nich dotyczy sposobu kształcenia kadr inżynierskich przez wyższe uczelnie techniczne. Słyszymy często, że nie pokrywa się ono z oczekiwaniami praktyki budowlanej.

Piotr Kledzik: Kieruję od lat dużymi firmami budowlanymi i nie do końca podzielam ten pogląd. Poziom przygotowania inżynierów budownictwa jest coraz lepszy i niewątpliwie to zasługa kadry dydaktycznej i kierownictwa wydziałów na uczelniach. Byłoby dużym uproszczeniem, a nawet błędem, generalizowanie poglądu o rozbieżności dydaktyki i praktyki. Nie oznacza to jednak, że wszystko jest w porządku. Absolwenci wyższych uczelni, którzy trafiają na budowy, mają szereg niedostatków, co powoduje, że przez okres 1–2 lat trwa ich przystosowanie do samodzielnego pełnienia zadań. Gdzie należy dopatrywać się przyczyn tego zjawiska? W dużym uproszczeniu można wskazać na dwa mankamenty: niedostateczne przystosowanie do pracy w zespole i brak umiejętności selektywnego wyboru celów działania.

Uczestniczyłem w wielu dyskusjach z udziałem kadry dydaktycznej i władz uczelni, a także ministerstw i za każdym razem okazywało się, że brakuje nam spójnej informacji oraz koordynacji działań, które są podejmowane w obszarach dydaktyki, praktyki i administracji. Oznacza to, że wszyscy chcemy dążyć do tego samego celu, ale nie do końca wiemy, co robią lub czego oczekują pozostali. Wypływa stąd pierwszy wniosek – poprawę możemy osiągnąć, ściśle współpracując, a nie działając osobno. Po drugie – współpraca ta powinna mieć miejsce na linii wydziałów inżynierii lądowej i firm budowlanych oraz mieć charakter wspólnych projektów pilotażowych polegających na kształceniu wybranej grupy studentów, w okresie po zakończeniu przedmiotów teoretycznych aż do uzyskania dyplomu. To kształcenie powinno przebiegać na podstawie wspólnie (uczelnia-firma) opracowanego programu i koncentrować się wokół wykonywania przez zespoły studenckie praktycznych zadań, których wykonanie wymaga nabycia określonej wiedzy. Po trzecie – projekty pilotażowe powinny być oparte na rzeczywistych potrzebach firm i wzbogacone poprzez włączenie ich do wakacyjnych



Piotr Kledzik jest absolwentem Wydziału Budownictwa Lądowego Politechniki Gdańskiej.

Kariere zawodową rozpoczynał w Hydrobudowie 6. Był tam inżynierem stażystą, majstrem, kierownikiem robót, kierownikiem budowy i kierownikiem grupy budów.

W 2005 r. został dyrektorem oddziału budownictwa przemysłowego Hydrobudowy Gdańsk. Potem kierował oddziałem budownictwa hydrotechnicznego, został dyrektorem technicznym i wszedł do zarządu spółki.

Od roku 2007, jako prezes nowo utworzonej firmy Bilfinger Berger Budownictwo, konsolidował polskie spółki koncernu Bilfinger. W 2015 roku spółka w wyniku zmian właścicielskich znalazła się w grupie PORR.

Na czele grupy PORR Polska stanął w maju 2018 roku. Przewodniczy Radzie Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa. Był współinicjatorem Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie w 2010 r.

praktyk studenckich, podczas których zachowana byłaby ciągłość powiązania dydaktyki z praktyką i nastąpiła weryfikacja wyników kształcenia.

Podsumowując, warto rozpocząć kilka takich projektów z udziałem wybranych uczelni i firm. Interesujące byłoby porównanie następnie wyników tej przyjaznej konkurencji i wyciągnięcie wniosków. Uważam, że teoretyzowanie na temat reformy kształcenia jest mniej użyteczne niż rzeczywista próba w skali jeden do jeden.

Skoro mamy zarys konkretnego poglądu na kształcenie inżynierów, to zadajmy kolejne pytanie – co nauka może dać praktyce i w jaki sposób?

– Jest poza dyskusją, że potencjał wiedzy, umiejętności i możliwości intelektualnych, jaki jest zgromadzony

na uczelniach, stanowi ogromny zasób i byłoby ze wszech miar celowe zwiększenie stopnia jego wykorzystania. Bez wątplenia wykorzystanie to obecnie jest niewystarczające. Powstaje w tym miejscu pytanie: jak to zrobić? Znowu wróć do tezy, że razem możemy zrobić więcej. Założenie, że świat nauki coś tworzy, a świat praktyki następnie to stosuje, jest błędne. Po pierwsze – praktyka musi zdefiniować zadanie do rozwiązania, którego nie jest w stanie rozwiązać własnymi siłami i wymaga wykorzystania zasobów nauki. Po drugie – należy zweryfikować, czy jakieś zagadnienie trzeba badać, czy można zastosować już wcześniej opracowane metody. Po trzecie – powstaje zamówienie na rozwiązanie problemu finansowane przez zamawiającego po stronie praktyki, a realizowane przez wykonawcę po stronie nauki.

Moje dotychczasowe doświadczenie w takich transferach oparte jest na coraz powszechniejszym podejściu do realizacji inwestycji w systemie D+B (projektuj i buduj). To znakomite podejście, które nie tylko optymalizuje rozwiązania, obniża koszty inwestycji, ale też otwiera znakomite pole dla innowacyjnych rozwiązań z udziałem nauki. W PORR S.A. utworzyliśmy w tym celu specjalną jednostkę, coś na kształt generalnego projektanta, która wpisując się w oczekiwania inwestora i bardzo ściśle współpracując z jednostkami naukowymi opracowuje znakomite rozwiązania, dzięki którym wygrywamy przetargi na skomplikowane obiekty lub inwestycje. Po czwarte – można pomyśleć nad utworzeniem czegoś w rodzaju platformy wymiany informacji w postaci na przykład konferencji, na której dokonując przeglądu światowych trendów rozwoju budownictwa, będzie można wypracowywać optymalne kierunki badań naukowych, zgodne z potrzebami

praktycznej realizacji. Po piąte, wracając do początku – zawsze razem, nigdy osobno!

Ostatnie pytanie – Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, którego był Pan współzałożycielem w 2010 roku, a obecnie sprawuje prezydenturę tej instytucji, osiągnęło ogromny sukces. Polska z ostatniego miejsca w Unii Europejskiej weszła do elity europejskiej na równi z takimi krajami jak Szwecja, Finlandia, Dania, Norwegia, Szwajcaria, Niemcy i Wielka Brytania. Minęło 12 lat – czy czas na zmiany?

– Kto się nie zmienia, ten stoi w miejscu. Sukces, o którym mowa, został osiągnięty metodami organizacyjnymi firm budowlanych poprzez procedury, normy, wdrożenie metod. Takie podejście, jak widać efektywne, przestaje jednak być skuteczne w dalszej poprawie stanu bezpieczeństwa. Żeby iść dalej, musimy wkroczyć w sferę tego, co nazywamy kulturą bezpiecznej pracy, dotrzeć na poziom robotnika i spowodować, aby jego zachowanie zaczęło być w pełni świadome.

Kiedy zaczynaliśmy działać w ramach Porozumienia, dotarła do nas ciekawa informacja o sytuacji w Anglii, dokąd wyjechało wielu naszych kolegów z branży budowlanej w ramach tzw. emigracji zarobkowej. Anglicy zauważyli, że w polskich grupach robotników budowlanych jest więcej wypadków niż w angielskich. W badaniu problemu zadali jedno, proste pytanie: ile procent grupy robotniczej zwraca uwagę kolegom na niestosowność braku przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy? Wynik był szokujący – w angielskiej 80%, w polskiej 20%. To jest właśnie precyzyjny pomiar kultury bezpiecznej pracy, zachowań ludzi wobec przepisów, a w efekcie wobec siebie i kolegów.

Jeżeli więc stawiamy pytanie „Co zmienić w Porozumieniu?”, odpowiedź brzmi – skoncentrować się na podnoszeniu kultury pracy. Drugi cel – to uszeregowanie odpowiedzialności za bezpieczeństwo z pierwszoplanową rolą inwestora. Inwestor w tym procesie ma na „koszulce” nr 1, potem jest firma budowlana, a na końcu robotnik. Ten punkt widzenia przedstawimy podczas najbliższego posiedzenia Komitetu Sterującego Porozumienia, już we wrześniu br. Po 12 latach zaczniemy kolejny etap działania i jestem przekonany, że będzie on efektywny.



*Pierwsi sygnatariusze Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie
– 26.08.2010 r. Warszawa, hotel Marriott*

**Dziękuję za rozmowę.
Wiktor Piwkowski**