

Καλές πρακτικές από την πλευρά των επιχειρήσεων – Παρουσίαση Οδηγού



Ανάπτυξη μεθοδολογίας για την κατάρτιση εκπαιδευτών εταιριών που παρέχουν εκπαιδευτικά προγράμματα εργασίας στον κλάδο των πλαστικών και συναφών βιομηχανιών

ΑΡΙΘΜΌΣ ΠΡΟΓΡΆΜΜΑΤΟΣ ΝΌ: 2017-01-HU01-KA202-035951



Με συγχρηματοδότηση από το πρόγραμμα «Erasmus+» της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Διάνα rubber technologies (Ελλάδα):

- ❑ Η βιοτεχνία ΔΙΑΝΑ είναι μια οικογενειακή επιχείρηση που ειδικεύεται στην κάθετη παραγωγή τεχνικών ελαστικών και πλαστικών υλικών για όλους τους τύπους ναυτιλίας και βιομηχανίας.
- ❑ Η καλή πρακτική εφαρμόστηκε στο πλαίσιο της τρίμηνης πρακτικής άσκησης ενός φοιτητή μηχανολόγου μηχανικού στον τομέα της παραγωγής του εργοστασίου.
- ❑ Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε από τους μέντορες της εταιρείας ήταν αρχικά η θεωρητική προσέγγιση και στη συνέχεια η σταδιακή προσέγγιση στην πράξη του εκπαιδευόμενου με την παραγωγική διαδικασία.

Διάνα rubber technologies (Ελλάδα):

- ❑ Σημεία προσοχής/ ευκαιρίες/ απειλές: Θεωρητικές ακαδημαϊκές γνώσεις οι οποίες πρέπει να γίνουν κατανοητές σε τεχνική βάση. Κάλυψη αναγκών εκπαιδευόμενου και επιχείρησης όσο το γρηγορότερο.
- ❑ Ανθρώπινοι πόροι: ο προϊστάμενος μηχανουργείου και ένας εργοδηγός.
- ❑ Κίνητρα: Είσοδος στην παραγωγή και απορρόφηση ανθρώπων με μεράκι, Μεταλαμπάδευση γνώσεων από το προσωπικό, Τεχνική εξειδίκευση εκπαιδευόμενου και εξοικείωση με τον κλάδο της βιομηχανίας.

Διάνα rubber technologies (Ελλάδα):

Τα στάδια υλοποίησης της εκπαίδευσης/ πρακτικής άσκησης ήταν τα εξής:

1. Θεωρητική προσέγγιση της παραγωγικής διαδικασίας (αξιοποίηση πρώτων υλών, χημικές διεργασίες)
2. Παρακολούθηση λειτουργίας μηχανημάτων
3. Πρακτική εξάσκηση λειτουργίας μηχανημάτων
4. Εξάσκηση επιλύσεων τεχνικής βλάβης μηχανημάτων
5. Εξάσκηση στα μετρητικά όργανα. Σκληρομέτρηση, μέτρηση με παχύμετρο, κοπή σιδήρων, κατασκευή καλουπιών
6. Υλοποίηση φάσεων παραγωγής χωρίς βοήθεια και εποπτεία.

Διάνα rubber technologies (Ελλάδα):

- ❑ Άριστα αποτελέσματα στο τέλος της πρακτικής άσκησης μέσω της αξιολόγησης.
- ❑ Η επιχείρηση θεωρεί τη μεθοδολογία που χρησιμοποίησε για την υλοποίηση της πρακτικής άσκησης επιτυχημένη με βάση τις συνθήκες της ελληνικής εκπαίδευσης

Astra Vagoane Călători SA (Ρουμανία):

- ▶ Η Astra Vagoane Călători SA είναι ο σημαντικότερος κατασκευαστής στοιχείων που προορίζονται για τις σιδηροδρομικές μεταφορές στη Ρουμανία με εμπειρία στην αγορά άνω των 29 ετών.
- ▶ Η καλή πρακτική εφαρμόστηκε για την απόκτηση ελάχιστων πρακτικών γνώσεων σχετικά με το χειρισμό του εξοπλισμού που απαιτείται για την κατασκευή και επισκευή φορταμαξών.
- ▶ Υπήρξε η ανάγκη για τη δημιουργία ενός Οδηγού που ειδικεύεται σε κάθε εργασία, έτσι ώστε οι εκπαιδευόμενοι να μπορούν να διακρίνουν τις ομοιότητες, τις διαφορές και τους συναφείς τομείς στους οποίους θα συνδεθούν στην εργασία.

Astra Vagoane Călători SA (Ρουμανία):

- ▶ Σημεία προσοχής/ ευκαιρίες/ απειλές: Η έλλειψη εκπαιδευτικού ιδρύματος ειδικευμένου στις ανάγκες που σχετίζονται με την κατασκευή τροχαίου υλικού σήμαινε ότι η εταιρεία δεν μπορούσε να προσλάβει εξειδικευμένο προσωπικό.
- ▶ Ανθρώπινοι πόροι: Καθηγητές και μηχανικοί της Astra Vagoane Călători SA, Εκπαιδευόμενοι που τους παρέχετε διττή εκπαίδευση ή κάνουν πρακτική, σύμφωνα με το Ρουμάνικο σύστημα εκπαίδευσης.
- ▶ Κίνητρα: Διαμονή, φαγητό και μερική υποτροφία στους σπουδαστές, εγγυημένη εργασία μετά την αποφοίτηση για τους εκπαιδευόμενους. Η εταιρεία αποκτά εξειδικευμένο προσωπικό.

Astra Vagoane Călători SA (Ρουμανία):

Τα στάδια υλοποίησης της εκπαίδευσης:

- ▶ Ο οδηγός αντιμετωπίζεται ως ένα γενικό πλαίσιο που στοχεύει στην εξοικείωση των εκπαιδευόμενων με τον τομέα της εργασίας. Συνεπώς, λαμβάνεται βήμα προς βήμα, ώστε η απόκτηση των θεωρητικών και πρακτικών δεξιοτήτων να πραγματοποιείται ταυτόχρονα.
- ▶ Ακολουθώντας τις οδηγίες, οι εκπαιδευόμενοι λαμβάνουν τη συνολική εικόνα του τελικού προϊόντος, αλλά και αποκτούν γνώση σχετικά με τα εργαλεία και τις συσκευές που χρησιμοποιούνται στην κατασκευή, τις διαδικασίες και τα στάδια επεξεργασίας των υλικών, τον ποιοτικό έλεγχο και τα πρότυπα χρόνου παραγωγής.

Astra Vagoane Călători SA (Ρουμανία):

- ▶ Αποτελέσματα: Μείωση μη συμμορφούμενων προϊόντων κατά 60%
- ▶ Δημιουργία νέων εκπαιδευτικών ενοτήτων (8 στο σύνολο) για 2 νέες ομάδες ρυθμιστών μηχανών.

MOLEX (Σλοβακία):

- ▶ Η Molex είναι ένας παγκοσμίως αναγνωρισμένος πάροχος ηλεκτρονικών λύσεων σε ένα ευρύ φάσμα βιομηχανιών.
- ▶ Η καλή πρακτική εφαρμόστηκε για την εκμάθηση επαγγελματικών δεξιοτήτων με βάση τις ενεργές μεθόδους μάθησης στον τομέα της μηχανής χύτευσης με έκχυση.
- ▶ Κρίθηκε αναγκαία η εκπαίδευση των εργαζομένων στον τομέα της ποιότητας παραγωγής των πλαστικών προϊόντων και στον τομέα της μεταφοράς δεξιοτήτων και γνώσεων και της κατάρτισης του νέου προσωπικού. Ως εκ τούτου, προετοιμάστηκαν 2 ενότητες για το σπονδυλωτό πρόγραμμα εκπαίδευσης "Ρύθμιση των μηχανών χύτευσης με έκχυση".

MOLEX (Σλοβακία):

- ▶ Σημεία προσοχής/ ευκαιρίες/ απειλές: η αύξηση της ποιότητας παραγωγής και η μείωση του κύκλου εργασιών του προσωπικού.
- ▶ Ανθρώπινοι πόροι: Εκπαιδευόμενοι - υπάλληλοι της MOLEX, εκπαιδευτής και επαγγελματικός λέκτορας, Συντονιστής - ως επιβλέπων των διαπιστευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων (εκπρόσωπος της εταιρείας A-OMEGA).
- ▶ Κίνητρα: Καλύτερα οικονομικά αποτελέσματα εταιρείας, κάλυψη γνωστικών ελλείψεων εργαζομένων (που μπορεί να μην ήταν ευδιάκριτα πριν την εκπαίδευση), λήψη πιστοποιητικού εκπαίδευσης για μελλοντική χρήση από τους εργαζόμενους στην αγορά εργασίας.

MOLEX (Σλοβακία):

Στάδια εκπαιδευτικής ενότητας **«Ποιότητα»**

1. Περιγραφή προϊόντος κακής ποιότητας
2. Περιγραφή αίτιου προβλήματος και τρόπου επίλυσης
3. «Αγορά» ενός μέρους της επίλυσης του προβλήματος ποιότητας
4. Ανατροφοδότηση προτεινόμενων λύσεων με τους υπόλοιπους εκπαιδευόμενους.
5. Συμφωνία των εκπαιδευόμενων από κοινού για τη μέθοδο εξάλειψης του αίτιου της μη συμμόρφωσης του προϊόντος.

MOLEX (Σλοβακία):

Στάδια εκπαιδευτικής ενότητας «**Εκπαίδευση εκπαιδευτών**»

1. Δημιουργία χαλαρής ατμόσφαιρας
2. Χωρισμός σε ομάδες, επιλογή προβλήματος προς επίλυση
3. Λίστα με εργαλεία και υλικά που απαιτούνται για την επίλυση και εφαρμογή λύσης
4. Εκτέλεση λύσης από τις άλλες ομάδες
5. Αξιολόγηση εκπαιδευτή
6. Εκτέλεση εργασίας στην πραγματική μηχανή με εναλλαγή ρόλων εκπαιδευτή – εκπαιδευόμενου.

MOLEX (Σλοβακία):

- ▶ Σημεία προσοχής/ ευκαιρίες/ απειλές: η αύξηση της ποιότητας παραγωγής και η μείωση του κύκλου εργασιών του προσωπικού.
- ▶ Ανθρώπινοι πόροι: Εκπαιδευόμενοι - υπάλληλοι της MOLEX, εκπαιδευτής και επαγγελματικός λέκτορας, Συντονιστής - ως επιβλέπων των διαπιστευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων (εκπρόσωπος της εταιρείας A-OMEGA).
- ▶ Κίνητρα: Καλύτερα οικονομικά αποτελέσματα εταιρείας, κάλυψη γνωστικών ελλείψεων εργαζομένων (που μπορεί να μην ήταν ευδιάκριτα πριν την εκπαίδευση), λήψη πιστοποιητικού εκπαίδευσης για μελλοντική χρήση από τους εργαζόμενους στην αγορά εργασίας.

- ▶ Η ΡΕΜÜ Plc. από την ίδρυσή της το 1959, εξήρε διάφορες τεχνολογίες επεξεργασίας πλαστικών, διαιρώντας σε τρεις ομάδες τις εργασίες πλαστικής επεξεργασίας σύμφωνα με το προφίλ: την επιχειρησιακή μονάδα παραγωγής πλαστικών υλικών (TRIMBU), την ειδική μονάδα πλαστικών ειδών (SPBU) και την επιχειρησιακή μονάδα AUTO-PUR (AUTOPUR).
- ▶ Η καλή πρακτική εφαρμόστηκε κατά τη διάρκεια της κατάρτισης νέων που συμμετέχουν στην πρακτική άσκηση, καθώς και ανέργων με χαμηλή εκπαίδευση.
- ▶ Σκοπός ήταν η δημιουργία κατάρτισης σχετικά με τις κύριες πτυχές της συμπεριφοράς σε ένα εργασιακό περιβάλλον και η απόκτηση πρακτικών γνώσεων σχετικά με το χειρισμό του εξοπλισμού με τον οποίο θα πρέπει να εργαστούν οι εργαζόμενοι της επιχείρησης.

PEMU (Ουγγαρία):

- ▶ Σημεία προσοχής/ ευκαιρίες/ απειλές: Εκπαίδευση νέων, ανέργων χαμηλού μορφωτικού επιπέδου και προσφύγων
- ▶ Ανθρώπινοι πόροι: εκπαιδευτές εταιρείας, εκπαιδευόμενοι όλων των ηλικιών, φοιτητές.
- ▶ Κίνητρα: Μειονεκτική θέση ανέργων λόγω χαμηλού μορφωτικού επιπέδου, προκλήσεις αγοράς εργασίας, εξειδίκευση γνώσεων με τη βοήθεια συμβούλων

PEMU
(Ουγγαρία):

- ▶ Η εκπαίδευση είναι πάντα εξατομικευμένη. Περιλαμβάνει κατάρτιση δεξιοτήτων, στάσεις εργασίας και κατά τη διάρκεια του πρακτικού μέρους, οι εκπαιδευόμενοι μαθαίνουν τη δουλειά που θα πρέπει να κάνουν στο μόνιμο χώρο εργασίας τους μετά την εκπαίδευση.
- ▶ Διάρκεια: 12 μήνες, ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης του εκπαιδευόμενου.
- ▶ Κατά τη διάρκεια της κατάρτισης, υπάρχουν διάφορες αξιολογήσεις και οι εκπαιδευόμενοι εργάζονται επίσης στις συνεργαζόμενες εταιρείες που προσφέρουν μόνιμη απασχόληση.
- ▶ Η εταιρεία πλέον αντιμετωπίζει το πρόβλημα των προσφύγων, προσφέροντάς τους έτσι ευκαιρίες κατάρτισης.

PEMU (Ουγγαρία):

Αν θέλετε να μάθετε περισσότερα για το έργο DEMETRA

Website: www.demetraproject.eu



: www.facebook.com/demetra.project



: grigoris@idec.gr