

TWI – sztuka dawania instruktażu stanowiskowego

Gdy w październiku 1941 roku świat wszedł w nową fazę II wojny światowej, w USA powstało olbrzymie zapotrzebowanie na siłę roboczą, aby produkować sprzęt wojskowy. Ponieważ znaczna część mężczyzn w wieku produkcyjnym została powołana do armii, przedsiębiorstwa musiały zatrudniać kobiety, młodzież bez doświadczenia w pracy w przemyśle. Wtedy właśnie powstał program rozwoju brygadzystów i mistrzów zwany **TWI (Training Within Industry)**. Program miał na celu przyspieszenie rozwoju umiejętności kadry produkcyjnej poprzez stosowanie przez przełożonych sprawdzonych metod instruktażu stanowiskowego. Wiązała się z tym wiedza na temat etapów i stylów skutecznego uczenia ludzi dorosłych. W dalszej perspektywie TWI stał się podstawą Lean Management, powszechnie początkowo stosowanym w japońskich przedsiębiorstwach. Toyota uczyniła program TWI swoją integralną częścią systemu Toyota Production System.

Jim Huntzinger określił rolę programu TWI przy wdrażaniu Lean Management, mówiąc:

„Twoja firma nie stanie się Lean tylko praktykując program TWI, ale również nie będzie Lean bez programu TWI”.

Czego uczestnik nauczy się na szkoleniu?

Zdobędzie wiedzę na temat programu TWI i pozna kluczowe zastosowania tej metody w przemyśle i usługach

Zdobędzie umiejętność efektywnego uczenia pracowników z wykorzystaniem metodologii uczenia ludzi dorosłych

Uświadomi sobie istnienie różnych stylów uczenia się i będzie potrafił dostosować narzędzia i sposoby do danego stylu

Pozna szczegółowe założenia instruktażu stanowiskowego i będzie potrafił wcielić go w życie w swojej specyfice zawodowej

Zdobędzie praktyczną umiejętność doskonalenia umiejętności pracowników poprzez udzielanie regularnej i metodycznej informacji zwrotnej

Uświadomi sobie możliwości doskonalenia procesu uczenia na stanowisku pracy i zyska narzędzia oraz inspiracje do zaimplementowania ich we własnym środowisku pracy

Dowie się jakie cechy i kompetencje są niezbędne w procesie uczenia podwładnych na stanowisku pracy

Będzie potrafił zbudować dobrą relację z podwładnymi w trakcie TWI



Cena:

990 pln netto / 1 dzień / os.

I. Wprowadzenie do tematu TWI - sprecyzowanie pojęć

- Gra symulująca proces produkcyjny
- Analiza rezultatów i działań w kontekście tego co wspierało zespół i co blokowało?
- Model Instruktażu Stanowiskowego wynikający z gry
- TWI – czym jest skąd pochodzi?
- Zastosowanie TWI we współczesnym biznesie
- Studia przypadku, przykłady

II. Struktura programu TWI

- Budowanie umiejętności instruowania pracowników
- Doskonalenie metod pracy w ramach TWI
- Umiejętność budowania dobrych relacji z pracownikami w procesie instruktażu
- Zapewnienie bezpieczeństwa pracy w ramach TWI

III. Metodyka uczenia ludzi dorosłych w ramach TWI

- Specyfika nauczania dorosłych w miejscu pracy – czym różni się uczenie „na sali” od uczenia w pracy?
- Cykl Davida Kolba i jego implementacja do TWI
- Uczenie się poprzez doświadczenie – główne założenia
- Refleksja i analiza przebytego doświadczenia
- Uprządkowanie doświadczenia w model teoretyczny
- Pragmatyka procesu uczenia – przeniesie wniosków na miejsce pracy
- Style i preferencje w uczeniu się pracownika w miejscu pracy

IV. Instruktaż stanowiskowy jako kluczowe narzędzie w programie TWI

- Doświadczenie każdego etapu instruktażu w symulacji procesu produkcyjnego
- Opis bieżącej sytuacji w procesie TWI
- Poprawna demonstracja prawidłowo wykonanego zadania
- Przeprowadzenie przez pracownika próby wykonania zadania
- Monitoring, kontrola i ciągłe doskonalenie wykonania zadania
- Umiejętności „twarde” i „miękkie” przełożonego niezbędne na każdym etapie przeprowadzania instruktażu
- Najczęstsze błędy w prowadzeniu instrukcji metodą TWI

V. Metoda IP w procesie TWI - wsparcie w eliminacji błędów przełożonego w instruktażu

- Organizacja i logistyka szkolenia – ramy czasowe
- Przygotowanie podziału pracy w metodzie IP
- Przygotowanie narzędzi, wyposażenia i materiałów, które będą potrzebne przy szkoleniu pracowników
- Przygotowanie stanowiska pracy do przeprowadzenia instruktażu

VI. Rola informacji zwrotnej w instruktażu metodą TWI

- Zasady udzielania informacji zwrotnej – czym jest a czym nie jest feedback?
- Struktura komunikatu zwrotnego w TWI

- Budowanie kultury bieżącego feedbacku w procesie uczenia na stanowisku pracy
- Narzędzia pozytywnego wzmocnienia – model doceniania i chwaleń UF, UFKO
- Narzędzia konstruktywnej krytyki – model FUKO
- Model coachingowy w procesie uczenia – GROW
- Model podsumowującej rozmowy oceniająco – rozwojowej pracownika w metodzie TWI

VII. Doskonalenie metod pracy w ramach TWI

- Gra symulacyjna – część 1
- Podział pracy na elementy składowe (czynności)
- Analiza elementów wykonywanych czynności w aktualnej metodzie pracy
- Doskonalenie, i opracowanie nowej bardziej efektywnej metody wykonywania pracy
- Wdrożenie nowej metody
- Gra symulacyjna – część 2 – wdrożenie elementów udoskonalających

VIII. Cechy, kompetencje i rola lidera w programie TWI

- Cechy i kompetencje niezbędne w roli zarządzającego
- Cechy i kompetencje niezbędne w roli uczącego, instruktora
- Elementy zbieżne i rozbieżne dla tych dwóch ról w procesie TWI
- Kto może a kto nie powinien zostać liderem TWI w przedsiębiorstwie?
- Odpowiedzialność Lidera programie TWI

IX. Budowanie relacji z pracownikami w programie TWI

- Skuteczna komunikacja programu do pracowników
- Wdrożenie systemu sugestii pracowniczych w programie
- Nagradzanie pracowników za zaangażowanie i postępy
- Świętowanie sukcesów
- Docenianie i chwaleń za postępy w nauce
- Budowanie otwartości i zaufania w relacji przełożony (instruktor) a pracownik (uczeń)

