



Integrating Companies in a Sustainable Apprenticeship System

Proyecto 2017-1-DE02-KA202-004174

Intellectual Output 5

Informe de la experiencia: prueba de los materiales desarrollados por el proyecto ICSAS en la empresa Gabor en Alemani

Autores: Gabor y ITB Bremen

Versión: Final



El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea.

Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted es libre de:

Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

Adaptar — remezclar, transformar y construir a partir del material

La licenciente no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia

Bajo los siguientes términos:



Atribución — Usted debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciente.



NoComercial — Usted no puede hacer uso del material con propósitos comerciales.



CompartirIgual — Si remezcla, transforma o crea a partir del material, debe distribuir su contribución bajo la misma licencia del original.

No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia.

Avisos:

No tiene que cumplir con la licencia para elementos del material en el dominio público o cuando su uso esté permitido por una excepción o limitación aplicable.

No se dan garantías. La licencia podría no darle todos los permisos que necesita para el uso que tenga previsto. Por ejemplo, otros derechos como publicidad, privacidad, o derechos morales pueden limitar la forma en que utilice el material.



Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
2. EL ENTRENAMIENTO EN GABOR.....	4
3. INFORME DE EXPERIENCIA Y SWOT	5
3.1. Análisis DAFO del aprendizaje en Alemania y las características especiales de Gabor	7
4. REFERENCIAS	8
5. LISTA DE FIGURAS.....	8

1. Introducción

A diferencia de Rumanía y Portugal, donde el aprendizaje en el trabajo es una verdadera innovación en el sector de la producción de calzado, en Alemania la formación dual lleva implantada desde hace décadas. Este es también el caso de la fábrica principal de Gabor en Rosenheim, donde se contrata cada año a una media de cinco aprendices de producción de calzado y se les forma siguiendo la normativa correspondiente, actualmente la “Ordenanza sobre la formación profesional de productores de calzado” (Verordnung über die Berufsausbildung zum Schuhfertiger und zur Schuhfertigerin, BIBB 2017). Los aprendices en la producción de calzado pasan alrededor de 4.500 horas en la empresa y 1.000 horas (es decir, 750 horas, o solo alrededor del 20% del período de formación) en los centros de formación profesional durante el período de formación de tres años.

En el contexto del proyecto ICSAS, se realizó el seguimiento de la formación durante un año para probar y evaluar los manuales desarrollados (IO3) y las tablas de valoración (IO4).

Gabor describe la variedad de formación de la siguiente manera: “La formación manual como fabricante de calzado es la mejor base para una carrera profesional en la industria del calzado. Aprenderás a producir calzado de moda con las mejores propiedades de desgaste y de alta calidad. Además del trabajo manual, esto también incluye el uso de máquinas y la tecnología moderna de diseño asistido por ordenador (CAD). El trabajo con los diferentes materiales como el cuero, la alta tecnología y los materiales de forro es especialmente interesante. En nuestra producción de prototipos, las aproximadamente 250 piezas individuales se reúnen en 140 pasos de trabajo para formar un par de zapatos acabados. Tras el control de calidad y el acabado, los zapatos se preparan para el envío y la venta”.

2. El entrenamiento en Gabor

Los aprendices de Gabor pasan por todos los departamentos, de acuerdo con el siguiente plan de formación interna si es posible:

1. Año de formación
 - 3 meses corte
 - 3 meses aparado
 - 3 meses sección de gradación
 - 3 meses montado
2. Año de formación
 - 3 meses ensamblado
 - 3 meses acabado
 - 3 meses fabricación del corte
 - 3 meses departamento del modelo
3. Año de formación
 - 3 meses departamento del modelo técnico – pisos
 - 3 meses departamento del modelo técnico – CAD
 - 3 meses – dependiendo de los requisitos
 - 3 meses preparación del examen

La formación práctica sigue el planteamiento de la flexibilidad interna, es decir, el plan de formación descrito se adapta individualmente según las necesidades y los aprendices se colocan donde todavía necesitan formarse. Cabe destacar que en Gabor, en Rosenheim, al menos un trabajador de cada sección ha aprobado la Ordenanza sobre la aptitud de los instructores (AeVO 2009) y que los aprendices tienen la oportunidad de visitar y conocer las instalaciones de producción de Eslovaquia y/o Portugal durante un par de semanas.

3. Informe de experiencia y SWOT

El contenido y la forma de los documentos de apoyo a los formadores de la empresa, como los 11 manuales (IO3), se valoran mucho y se utilizan en parte internamente para los formadores y aprendices. Aunque gran parte del contenido es, por supuesto, conocido implícitamente por los profesionales, los documentos representan una primera explicación.

Las matrices (IO4) son particularmente útiles para las "esferas de actividad" (principales) relacionadas con la producción. La evaluación es menos importante para las esferas secundarias. En el aseguramiento de calidad/investigación y desarrollo en particular, no se puede suponer que los aprendices puedan realizar tareas de forma independiente al final de su estancia en el departamento. Esta evaluación también es coherente con las valoraciones que se presentaron. Tanto la Fig. 1 como la Fig. 2 muestran dos de estas evaluaciones:

und faltenfrei?							
Abschlussbewertung (in der Abteilung Stepperei)	Braucht weitere Übung	Kann (fast) alle Arbeiten selbstständig ausführen	Ort	Datum	Unterschrift		
		X					

Figura 2: Valoración de un aprendiz al final del recorrido por las esferas de actividad principal "Aparado".

Arbeitsschritt: Chemische Tests durchführen, beispielsweise			
<p>pH-Wert im Leder bestimmen;</p> <p>Anteil an flüchtigen Bestandteilen in Leder bestimmen;</p> <p>Bestimmung der sulfatierten Gesamtasche und der sulfatierten wasserunlöslichen Asche;</p> <p>Bestimmung der in Dichlormethan löslichen Substanzen in Leder sowie des Gehalts an freien Fettsäuren in Leder; ✓</p> <p>[Bitte entwickeln Sie überprüfbare Kriterien, die für die Abläufe in Ihrem Unternehmen passen].</p>			
Beurteilung			
Benötigt praktische Hilfestellung	Benötigt mündliche Anweisungen	Benötigt Beobachtung	Völlig eigenständig
X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Figura 1: Valoración de un aprendiz al final del recorrido por la esfera de actividad periférica "Aseguramiento de calidad" (ya con el nuevo diseño de la ficha).

Estas valoraciones realizadas en la práctica también pueden considerarse otra confirmación de las estimaciones de la cobertura de las esferas de actividad del Marco de Cualificaciones Sectoriales por el perfil ocupacional alemán del productor de calzado (vgl. IO6).

Por otra parte, se criticó el diseño de las matrices; el diseño original de las matrices sugería que el grado de independencia de un aprendiz tenía que estar marcado en todos los subapartados, lo cual no se deseaba. De hecho, las cruces de valoración solo deberían colocarse en la línea de los criterios en negrita. Estos comentarios llevaron (entre otras cosas) a un rediseño de las tablas (cp. IO4).

Se observó un valor añadido de las tablas, en particular en la posibilidad de utilizarlas para la comunicación después de las estancias de los aprendices en el extranjero.

Otro ejemplo de buenas prácticas aparentes es que las entrevistas formativas después de un trabajo en un departamento no solo se utilizaron para examinar el pasado, sino también para acordar los objetivos de desarrollo, tanto profesionales como sociales, para los próximos meses, como se muestra en la figura 3 (salir más a menudo a comer con los compañeros):

Zielvereinbarung:

Schule: weiter wie bisher (gar keine 4er, 3er vermeiden)

Betrieb: regelmäßig ins Azubi-Portal schauen, während
Leertäufen lernen

Anmerkungen:

- Stepperei war am Interessantesten
- Lernzeug mitnehmen + ins Azubi-Portal schauen
bei Leertäufen
- Hinweis gegeben, dass er oft mit anderen Azubis in
die Kantine geht und offener wird

Aussteller, Datum: 10.12.2019

Figura 3: Objetivos de desarrollo de una de las entrevistas de evaluación

3.1. Análisis DAFO del aprendizaje en Alemania y las características especiales de Gabor

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Principio vocacional: cualificaciones reconocidas en toda Alemania • El sistema dual como tal, garantiza el compromiso de las empresas y proporciona un buen equilibrio entre los resultados de aprendizaje específicos y generales • Buena imagen de la educación y la formación profesional • Participación de muchos interesados • Un fuerte sistema de FP • Flexibilidad interna de los planes de estudio • Formadores en todos los departamentos • Atmósfera universitaria • Posibilidad de implantación en el extranjero 	<ul style="list-style-type: none"> • La formación está organizada por el sector privado: en tiempos de riesgo económico, existe el peligro de que el número de aprendices se reduzca • La cooperación con el centro de formación profesional puede ampliarse • Pocas convalidaciones con la formación académica (educación superior) • Gran parte de los jóvenes que abandonan los estudios no saben que la formación en este sector es posible
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la cooperación con el centro de formación • Integración de nuevos requisitos/tecnologías en los perfiles profesionales existentes • Los medios digitales permiten nuevos entornos de aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> • Tendencia hacia la educación académica • Efectos poco claros de la digitalización, riesgo de que haya más demanda, pero los trabajos sean menos exigentes • Situación económica: Lloyd en Suhlingen, un productor de calzado bastante reconocido, acaba de cerrar su sede de Alemania



4. Referencias

AeVO (2009): Ausbildereignungsverordnung.

https://www.gesetze-im-internet.de/ausbeignv_2009/AusbEignV_2009.pdf

BIBB 2017: Verordnung über die Berufsausbildung zum Schuhfertiger und zur Schuhfertigerin.

<https://www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/regulation/schuhfertigervo2017.pdf>

5. Lista de figuras

Figura 1: Valoración de un aprendiz al final del recorrido por la esfera de actividad periférica

“Aseguramiento de calidad” (ya con el nuevo diseño de la ficha)..... 5

Figura 2: Valoración de un aprendiz al final del recorrido por las esferas de actividad principal

“Aparado”..... 5

Figura 3: Objetivos de desarrollo de una de las entrevistas de evaluación 6