

TMSA 3

TRAINING OF VESSEL PERSONNEL



ΙΔΡΥΜΑ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗΣ ΛΑΣΚΑΡΙΔΗ
ΠΕΙΡΑΙΑΣ 2ας Μεραρχίας 36

Isalos.net
25th April 2018

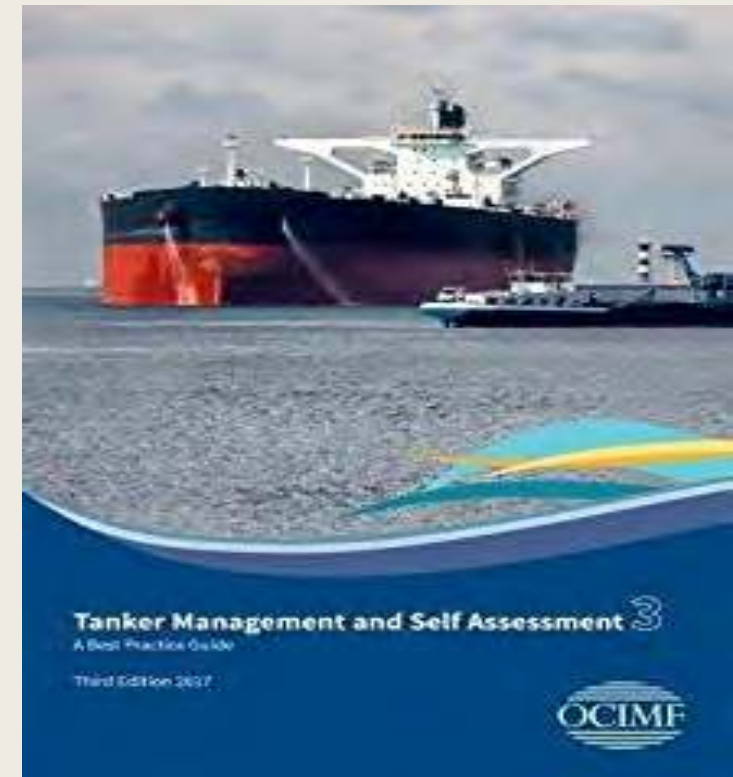
Τι είναι το TMSA

Το **TMSA (Tanker Management and Self-Assessment)** – εισήχθη από τον **OCIMF (Oil Companies International Marine Forum)**- το 2004 ως πρόγραμμα που βοηθά τις εταιρείες που διαχειρίζονται δεξαμενόπλοια οποιουδήποτε τύπου και μεγέθους για την αξιολόγηση, τη μέτρηση και τη βελτίωση των συστημάτων διαχείρισης της ασφάλειας (Safety Management Systems) .

Ο Κώδικας **ISM** ορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις για την ασφαλή διαχείριση των πλοίων, ενώ το TMSA ενθαρρύνει τα δεξαμενόπλοια και τις εταιρείες εκμετάλλευσης να αξιολογούν τα συστήματα διαχείρισης της ασφάλειας τους έχοντας υπ' όψιν τις βέλτιστες πρακτικές που χρησιμοποιούνται σε ολόκληρη τη ναυτιλιακή βιομηχανία των δεξαμενόπλοιων.

Στόχος του TMSA

Με τη εφαρμογή των βέλτιστων διαθέσιμων πρακτικών στα συστήματα διαχείρισης της ασφάλειας και τις καθημερινές λειτουργίες, οι ναυτιλιακές εταιρείες μπορούν **να επιτύχουν** υψηλότερο επίπεδο διαχείρισης σε σχέση με την ασφάλεια και την περιβαλλοντική προστασία.



Τι αξιολογούμε και πώς?

Η περιοδική (τουλάχιστον κάθε 6 μήνες) αξιολόγηση του Συστήματος Ασφαλούς Διαχείρισης (**safety management system**) οποιουδήποτε δεξαμενόπλοιου πραγματοποιείται σε σχέση με τα Key Performance Indicators.

Κάθε ένα από αυτά θεωρείται ως η βέλτιστη πρακτική στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις των δεξαμενοπλοίων.

Το TMSA έχει ορίσει δεκατρείς (13) κατηγορίες διαχείρισης πλοίων:

THE 13 ELEMENTS OF THE TMSA	
1.	Management, leadership and accountability
2.	Recruitment and management of shore-based personnel
3.	Recruitment and management of vessel personnel
4.	Reliability and maintenance standards
5.	Navigational safety
6.	Cargo, ballast and mooring operations
7.	Management of change
8.	Incident investigation and analysis
9.	Safety management
10.	Environmental management
11.	Emergency preparedness
12.	Measurement, analysis and improvement
13.	Maritime Security

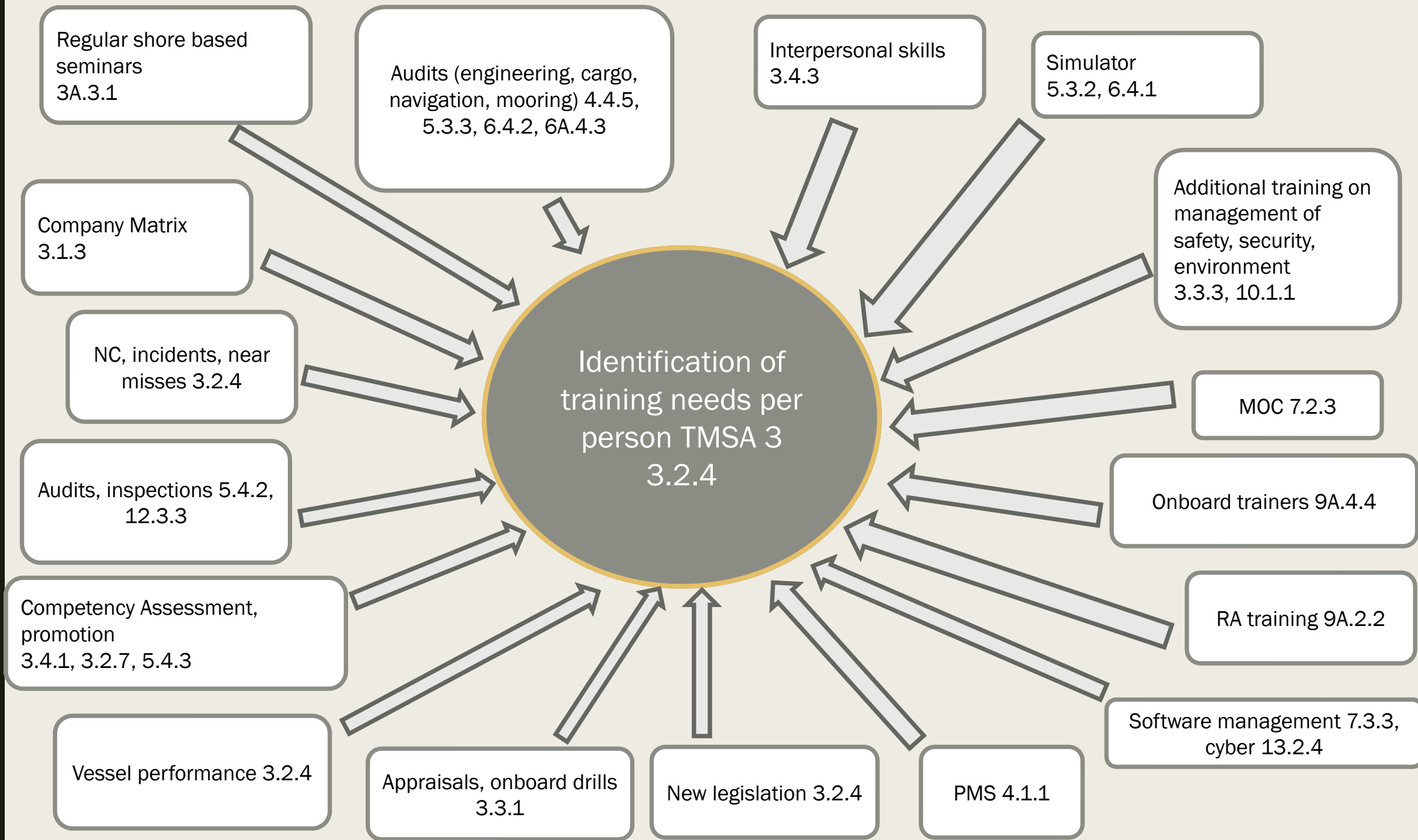
Element 3 - Recruitment & Management of Vessel Personnel

Στόχος: Βεβαιωθείτε ότι όλα τα πλοία του στόλου διαθέτουν ικανά πληρώματα όπου κατανοούν πλήρως τους ρόλους και τις ευθύνες τους και που μπορούν να εργαστούν αποτελεσματικά ως ομάδες.

Οι δραστηριότητες που αντιστοιχούν σε καθένα από τα προαναφερθέντα 13 στοιχεία, έχουν **ομαδοποιηθεί σε 4 στάδια** (που πρακτικά αντιπροσωπεύουν, σταδιακά υψηλότερα επίπεδα επίτευξης των βέλτιστων πρακτικών και κατά συνέπεια καλύτερη απόδοση της διαχείρισης των πλοίων).

Η **MTM**, με βάση την τελευταία αυτοαξιολόγησή της, αλλά και τους ελέγχους της διαχείρισης στη ξηρά που εκτελούνται από μεγάλες εταιρίες πετρελαίου, θεωρείται μία από τις εταιρείες με τις καλύτερες επιδόσεις στον κόσμο.





Cross-cultural Interpersonal Skills – Multicultural Qualities

3.1.1 Η ναυτιλιακή εταιρεία έχει διαδικασίες για την επιλογή, την πρόσληψη και την προώθηση του προσωπικού του πλοίου. Αυτές οι διαδικασίες συν τοις άλλοις περιλαμβάνουν: και πολιτιστικές και πολιτισμικές διαφοροποιήσεις καθώς και διαπροσωπικές ιδιαιτερότητες.

3.4.3 Διαπολιτισμικές διαπροσωπικές δεξιότητες προωθούνται.

Οι διαπροσωπικές δεξιότητες των ομάδων του πλοίου ενισχύονται και αναπτύσσονται με κατάλληλη εκπαίδευση, η οποία μπορεί να περιλαμβάνει:

- Ανάπτυξη της γνώσης περί διαφορετικής κουλτούρας (εθνικά χαρακτηριστικά).
- Αξίες και χαρακτηριστικά διαφορετικής κουλτούρας
- Τρόποι επικοινωνίας.
- Δεξιότητες διαχείρισης ατόμων διαφορετικών εθνικοτήτων.

Μπορούν να χρησιμοποιηθούν πρακτικά εργαλεία για την ενίσχυση της διαπολιτισμικής κατανόησης και την ενθάρρυνση θετικών εργασιακών σχέσεων, π.χ. εκπαίδευση αυτογνωσίας.

3.1.3 Υπάρχουν διαδικασίες για τον εντοπισμό και την διαχείριση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένης της επανεκπαίδευσης, για όλο το προσωπικό του πλοίου και στην ξηρά και στην θάλασσα.

3.2.2 Υπάρχουν διαδικασίες για την παροχή πρόσθετης κατάρτισης/εκπαίδευσης για όλες τις θέσεις/βαθμίδες στο πλοίο.

Οι διαδικασίες μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Το είδος της εκπαίδευσης.
- Συχνότητα επανεκπαίδευσης.
- Αρχεία εκπαίδευσης.
- Πίνακας ειδικής κατάταξης/βαθμολόγησης.
- Αιτήματα ανάπτυξης σταδιοδρομίας προσωπικού.

3.2.2 Υπάρχουν διαδικασίες για την παροχή πρόσθετης κατάρτισης/εκπαίδευσης για όλες τις θέσεις/βαθμίδες στο πλοίο.

Οι διαδικασίες μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Το είδος της εκπαίδευσης.
- Συχνότητα επανεκπαίδευσης.
- Αρχεία εκπαίδευσης.
- Πίνακας ειδικής κατάταξης/βαθμολόγησης.
- Αιτήματα ανάπτυξης σταδιοδρομίας προσωπικού.

- ### 3.2.2 Υπάρχουν διαδικασίες για την παροχή πρόσθετης κατάρτισης/εκπαίδευσης για όλες τις θέσεις/βαθμίδες στο πλοίο.
- Οι διαδικασίες μπορεί να περιλαμβάνουν:
- Το είδος της εκπαίδευσης.
 - Συχνότητα επανεκπαίδευσης.
 - Αρχεία εκπαίδευσης.
 - Πίνακας ειδικής κατάταξης/βαθμολόγησης.
 - Αιτήματα ανάπτυξης σταδιοδρομίας προσωπικού.

APPENDIX II: CREW PRE-EMBARKATION QUALIFICATION AND TRAINING REQUIREMENTS

Code	Description	Required by	Master	Ch. Officer	2nd Officer	Ch. Engin.	2nd Engin.	3rd Engin.	Electrician	4th Engineer	3rd Officer	Pumpman	Bosun	A/B & O/S	Wiper	Cook	Ass. Cook	Messman	Remarks
------	-------------	-------------	--------	-------------	-------------	------------	------------	------------	-------------	--------------	-------------	---------	-------	-----------	-------	------	-----------	---------	---------

CODES/NOTES	

M	Mandatory prior to embarkation – For Non-statutory training refresher every 5 years, unless specifically defined.
O	Optional (the seafarer is recommended to undergo the training at least within the two years after joining the Company) – For Non-statutory training refresher recommended every 5 years.
N	The subject training is a target, indicative refresher every 7 years if needed.



Other Training

Interpersonal skills training (e.g. leadership, team work, cross cultural, communication, effective management)

COMPANY'S TRAINING MATRIX HAS BEEN UPDATED TO INCLUDE THE SOFT SKILLS TRAINING

BRM with the use of simulator (Junior/Senior)

SENIOR & JUNIOR OFFICERS OF ALL NATIONALITIES OF COMPANY'S VESSELS PARTICIPATE

BRM with the use of simulator (Junior/Senior)

MULTI-NATIONAL ATTENDEES

Competency Assessment

3.2.7 Υπάρχει τεκμηριωμένη διαδικασία προώθησης.

Οι διαδικασίες καλύπτουν διάφορους παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων κατά περίπτωση:

- Προσδιορισμός των πιθανών υποψηφίων.
- Προσόντα.
- Προηγούμενη εμπειρία και απόδοση.
- Απαιτήσεις κατάρτισης, τόσο υποχρεωτικές όσο και εταιρικές, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν εκπαίδευση σε προσομοιωτές και κατάρτιση μέσω υπολογιστή.
- Αξιολόγηση ικανότητας.

Η εταιρεία στοχεύει στην ανάπτυξη μακροπρόθεσμων προοπτικών σταδιοδρομίας για το προσωπικό και στην πλήρωση θέσεων ανώτερων αξιωματικών από την εταιρεία.

3.4.1 Υπάρχουν διαδικασίες για την αξιολόγηση των μελών του πληρώματος για την επαγγελματική τους ικανότητα. Οι τεκμηριωμένες διαδικασίες μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Παρατήρηση κατά την εργασία.
- Πληροφορίες από το αρχείο.
- Γραπτές / προφορικές αξιολογήσεις.
- Αξιολογήσεις προσομοιωτή βάσει σεναρίων.
- Ειδικές εκτιμήσεις της εταιρείας.

Αναλύονται τυχόν εντοπισμένα κενά ικανότητας.

5.4.3 Τα προγράμματα αξιολόγησης της ικανότητας εξασφαλίζουν ότι οι πλοίαρχοι διατηρούν βασικές και εξειδικευμένες δεξιότητες. Το πρόγραμμα αξιολόγησης, το οποίο μπορεί να βασίζεται σε προσομοιωτή, περιλαμβάνει στην αξιολόγηση:

- Γνώση και εφαρμογή του κανονισμού αποφυγής συγκρούσεως στην θάλασσα τα λεγόμενα **COLREGS**.
- Συμπεριφορές διαχείρισης ομάδας της γέφυρας.
- Ανταπόκριση σε επείγουσες καταστάσεις.
- Εξειδικευμένες γνώσεις, όπως π.χ. Λειτουργίες DP, πλοήγηση σε πάγο και ρυμουλκά.

Διακρίνονται τα διαστήματα κατά τα οποία διενεργούνται αυτές οι αξιολογήσεις.

3.2.6 Η εταιρεία παρακολουθεί και καταγράφει τα αποτελέσματα της εκπαίδευσης και την αποτελεσματικότητα. Η αποτελεσματικότητα της κατάρτισης αξιολογείται περιοδικά από την ναυτιλιακή εταιρεία ανάλογα με την περίπτωση.



7.2.3. Η διαχείριση των διαδικασιών αλλαγής διασφαλίζει ότι εντοπίζονται και τεκμηριώνονται οι ανάγκες κατάρτισης που προκύπτουν από τυχόν προτεινόμενες αλλαγές.

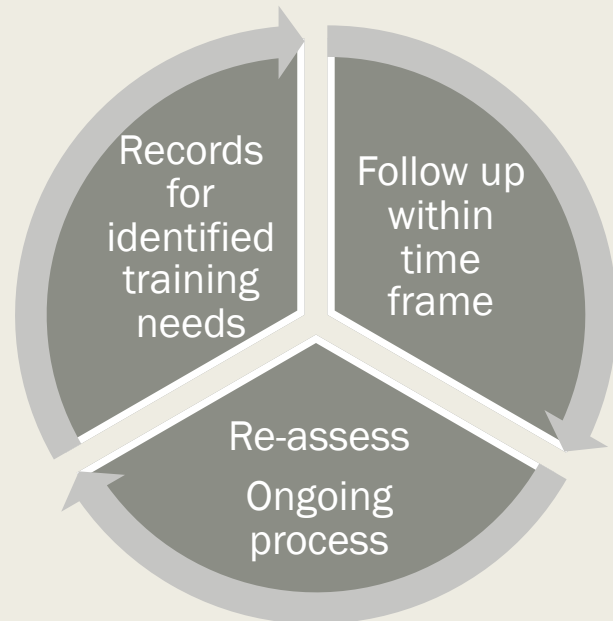
Οι διαδικασίες προσδιορίζουν τις σχετικές απαιτήσεις εκπαίδευσης και εξοικείωσης και το προσωπικό που επηρεάζεται από την αλλαγή εκπαιδεύεται εντός καθορισμένης περιόδου.

9A.2.2. Κατάλληλη εκπαίδευση για τον εντοπισμό κινδύνων και την εκτίμηση επικινδυνότητας παρέχεται στο προσωπικό του πλοίου. Η κατάρτιση επιμερίζεται ανάλογα με τον βαθμό του αξιωματικού και τις σχετικές ευθύνες.

3.2.4 Υπάρχουν διαδικασίες για τον προσδιορισμό πρόσθετων απαιτήσεων εκπαίδευσης για κατώτερο προσωπικό.

- Παρακολούθηση νέας νομοθεσίας
- Ανασκόπηση των αρχείων αξιολόγησης που περιλαμβάνουν feedback από γυμνάσια εν πλω.
- Ανασκόπηση των τάσεων απόδοσης των πλοίων.
- Αξιολόγηση της ικανότητας σε θέση ή προετοιμασία για προαγωγή
- Ανασκόπηση των τάσεων ελέγχου και επιθεώρησης.
- Συσχετισμός μη συμμορφώσεων, περιστατικών και ατυχημάτων.

Οι πρόσθετες απαιτήσεις κατάρτισης τεκμηριώνονται και εξετάζονται.



3.3.1 Υπάρχουν ενισχυμένες διαδικασίες αξιολόγησης για τους ανώτερους αξιωματικούς.

Οι εκτιμήσεις διεξάγονται από καθορισμένο και κατάλληλο προσωπικό. Οι αξιολογήσεις είναι τεκμηριωμένες και μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Απαιτήσεις εκπαίδευσης και ανάπτυξης

3.3.3 Η εκπαίδευση του προσωπικού των πλοίων υπερβαίνει τις ελάχιστες απαιτήσεις της διεθνούς σύμβασης για το STCW ή της αρμόδιας αρχής για το εμπόριο σκαφών.

Η εταιρεία προσδιορίζει επιπλέον εκπαίδευση που θα ενισχύσει τη διαχείριση της ασφάλειας και των περιβαλλοντικών επιδόσεων.

10.1.1. Όλο το προσωπικό της εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων των τρίτων συμβαλλομένων, γνωρίζει και είναι εξοικειωμένο με τις πολιτικές της. Το σχέδιο περιβαλλοντικής διαχείρισης μπορεί να περιλαμβάνει:

- Διαχείριση και αποδοτικότητα των καυσίμων
- Διαχείριση των αποβλήτων
- Ευθύνες του προσωπικού στην ξηρά και επί του πλοίου
- Καταγραφή αρχείων.
- Εκπαίδευση και εξοικείωση

3.A.3.1 Διοργανώνονται σεμινάρια για ανώτερους αξιωματικούς που προωθούν, τονίζουν και ενισχύουν το SMS της εταιρείας. Εκτελούνται τακτικά σεμινάρια για τους ανώτερους αξιωματικούς. Παρακολουθείται η συμμετοχή για να εξασφαλιστεί ότι οι ανώτεροι υπάλληλοι παρακολουθούν σεμινάρια στην ξηρά σε τακτά χρονικά διαστήματα. Το περιεχόμενο των σεμιναρίων μπορεί να περιλαμβάνει:

- Εταιρική κουλτούρα, ηθική και αξίες
- Περιβαλλοντική διαχείριση
- Νέα νομοθεσία
- Ασφάλεια, ανθρώπινο στοιχείο και θέματα ασφάλειας

9A.4.2. Οι εκπαιδευτές του στόλου ταξιδεύουν με το πλοίο για να πραγματοποιήσουν εκπαίδευση και να προωθήσουν τις αξίες της εταιρείας και την κουλτούρα ασφάλειας. Οι εκπαιδευτές του στόλου είναι:

- Έμπειροι ναυτικοί (Πλοίαρχοι Α' ή Μηχανικοί Α').
- Γνωρίζουν και ενστερνίζονται την κουλτούρα και τις αξίες της ασφάλειας της εταιρείας.
- Εξοικειωμένοι με το εταιρικό SMS.
- Κατάλληλα εκπαιδευμένοι και ικανοί να παρακινήσουν το ναυτικό προσωπικό.

Ενώ βρίσκεστε στο πλοίο, ο εκπαιδευτής του στόλου:

- Αξιολογεί το σημερινό επίπεδο της κουλτούρας ασφάλειας επί του πλοίου και αντιμετωπίζει τις περιοχές αδυναμίας που εντοπίστηκαν.
- Ενισχύει τις πρωτοβουλίες, τις καμπάνιες και τα προγράμματα ασφάλειας της εταιρείας.
- Παρέχει εκπαίδευση / καθοδήγηση όπως απαιτείται.

Ο εκπαιδευτής του πλοίου προετοιμάζει μια λεπτομερή έκθεση μετά την επίσκεψη. Η εταιρεία εξετάζει και αναλύει αυτές τις αναφορές για τον εντοπισμό τομέων για βελτίωση.

New Simulator at Delphic Maritime Training Center

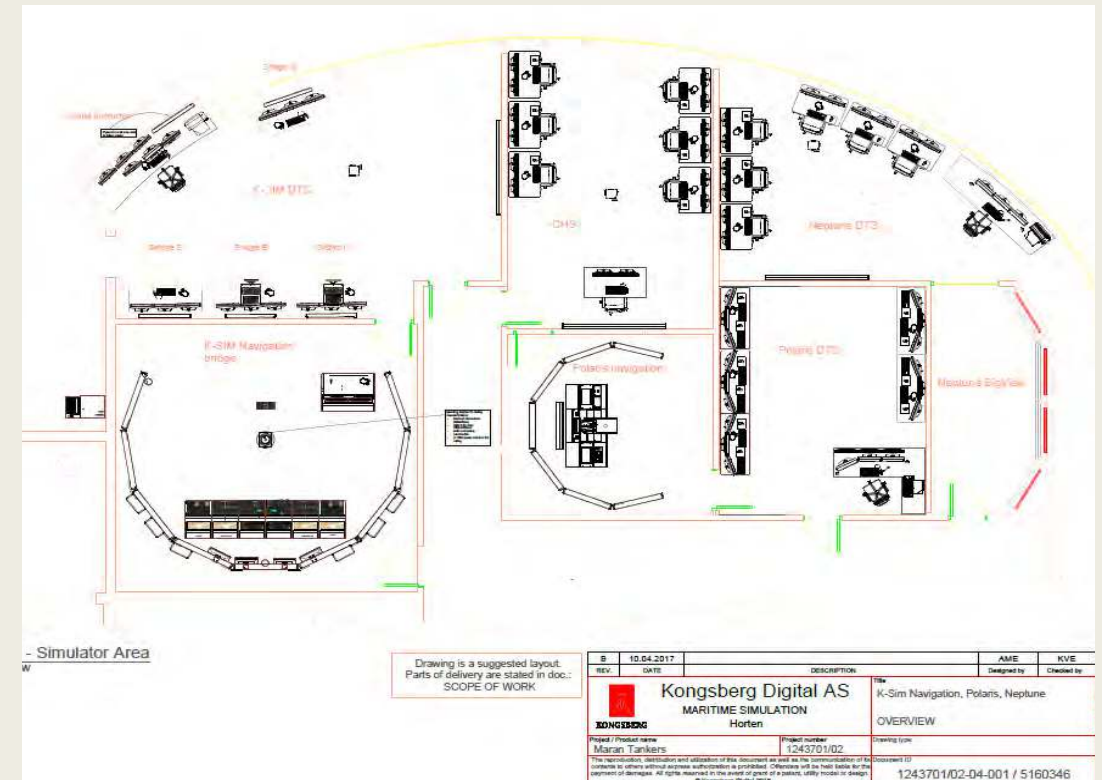
5.3.2. Ένα επίσημο πρόγραμμα εξασφαλίζει ότι οι ανώτεροι αξιωματικοί λαμβάνουν κατάλληλη κατάρτιση/γνώση των χειρισμών του πλοίου προτού γίνουν **Πλοίαρχοι** ή ναυτολογηθούν σε **νέο τύπο πλοίου**.

- Εκπαίδευση ειδικών αντικειμένων όπως π.χ. πλοήγηση σε πάγο, λειτουργία DP.

6.4.1. Οι αξιωματικοί παρακολουθούν μαθήματα εξομοιωτών στην ξηρά που καλύπτουν εργασίες ρουτίνας και επείγουσας μεταφοράς φορτίου. Αυτά τα μαθήματα μπορούν να χρησιμοποιηθούν για:

- Εκπαίδευση Αξιωματικών
- Αξιολογήση την καταλληλότητας για προαγωγή
- Εξασφάλιση ικανότητας Αξιωματικών
- Εξοικείωση του προσωπικού με νέο εξοπλισμό και συστήματα (e.g. E.C.D.I.S.).

Οι διαδικασίες καθορίζουν το πλαίσιο για την αρχική και επαναληπτική εκπαίδευση.



Seafarers Engagement at training center including traditional celestial navigation



Seafarers Engagement on board and ashore



Seafarers Engagement

- All Senior Officers come through office for briefing/debriefing:
 - All Masters and CEs seen by MD / Dept Heads
 - All C/O and 2/E seen by Dept. heads
- Senior Officers and Junior Officers Forums
- Shore based Training given by Office Staff
- Managers ship visits

Establish relationships
Exchange ideas
Develop trust through no blame
culture



Resilience Session



ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΠΟΛΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΑΣ!

Capt. Παναγιώτης Γιγής

Instructor at Delphic Maritime training center of Angelicoussis Group

Μέλος Δ.Σ. Π.Ε.Π.Ε.Ν.