



A | P | P | R | E | N | T | S | O | D

APPLICATION OF APPRENTICESHIP IN THE VOCATIONAL INTEGRATION OF THE SOCIALLY DISADVANTAGED YOUTH

Progetto LLP Leonardo da Vinci

LLP-LDV-TOI-2013-LT-0125

DESCRIZIONE DEI PROCESSI LAVORATIVI SELEZIONATI COME I PIÙ ADATTI PER L'INSERIMENTO PROFESSIONALE DEI GIOVANI SOCIALMENTE SVANTAGGIATI

REPORT RIASSUNTIVO

Autori: Andreas Saniter, Vidmantas Tūtlys (eds.); Karin Volpato, Kristina Šiožinienė,
Fernando Marhuenda, Gerald Thiel, Ed Mahood, Ivan Toscano

Doc. Ref. No: APPRENTSOD-WP4-WorkProcessSum-IT



Lifelong
Learning
Programme

Questo progetto è stato realizzato con il sostegno della Commissione Europea. La presente pubblicazione riflette solo il punto di vista dell'autore e la Commissione non si assume la responsabilità per quanto riguarda i modi in cui l'informazione contenuta potrebbe essere usata..

COPYRIGHT

© Copyright 2013 Consorzio APPRENTSOD

Composto da:

Karalius Mindaugas Vocational Training Centre
Vytautas Magnus University
Universität Bremen, Institut Technik und Bildung
Federazione Nazionale CNOS-FAP
University of Valencia
DEKRA Akademie GmbH
Fundacion Laboral del Metal

Il presente documento non può essere copiato, riprodotto o modificato, in tutto o in parte, per qualsiasi scopo senza autorizzazione scritta da parte del Consorzio APPRENTSOD. Inoltre, gli autori del documento e tutte le parti applicabili del copyright devono essere chiaramente indicati.

Tutti i diritti riservati.

STORIA DEL DOCUMENTO

Versione	Data	Commento
01	12 dicembre 2014	Prima edizione
02	01 settembre 2015	Finale edizione

SOMMARIO

Capitolo	Contenuti	Pag.
	Introduzione	4
I	Schema dei manuali	5
II	Esempi di descrittori dei processi lavorativi e delle aree di apprendimento nei campi selezionati (floristica, saldatura, meccanica aeronautica, stampa)	19

Introduzione

La formazione orientata ai processi lavorativi consente un'integrazione professionale efficace, fornendo competenze olistiche e creando le condizioni favorevoli per un processo di orientamento professionale completo e aperto. Pertanto, l'obiettivo di questo documento è quello di fornire le linee guida metodologiche su come applicare i processi lavorativi all'integrazione professionale dei giovani socialmente svantaggiati. Questo obiettivo viene raggiunto progettando il manuale per i workshop destinati a lavoratori esperti per descrivere i profili professionali in base ai settori di attività, sviluppando il quadro di criteri per la selezione delle aree di apprendimento adatte all'integrazione professionale dei giovani socialmente svantaggiati e proponendo l'analisi delle aree di apprendimento per la disposizione della formazione a seconda delle esigenze del processo di lavoro. Questi strumenti metodologici sono testati analizzando i processi lavorativi nel campo della floristica, saldatura, meccanica aeronautica e stampa, preparando i report di tali processi di lavoro, che serviranno come base per la progettazione di programmi di formazione propedeutica.

Questo report è costituito da 2 parti:

I: Abstract dei manuali sui laboratori per esperti lavoratori, su come selezionare gli ambiti di attività adatti all'integrazione professionale dei giovani socialmente svantaggiati e sulla procedura di analisi delle fasi di apprendimento.

II: Esempi di descrizioni dei processi lavorativi e delle aree di apprendimento nei settori selezionati (floristica, saldatura, meccanica aeronautica, stampa).

Questo documento è stato progettato per gli esperti e gli specialisti coinvolti nella progettazione dei provvedimenti di istruzione e formazione professionale propedeutica e degli strumenti per l'integrazione professionale dei giovani socialmente svantaggiati.

I: Schema dei manuali

1. Workshop-Lavoratori-Esperti

Schema del "Workshop per lavoratori esperti"

Requisiti di base: 1 o meglio 2 coadiutori da 6 a 10 partecipanti Stanza con proiettore e Metaplan 3-4 ore
--

L'obiettivo dei "workshop per lavoratori esperti" è quello di descrivere i profili professionali sulla base dei settori di attività. Il metodo di questi workshop si basa sul metodo DACUM ("Progettazione di un Curriculum"), uno strumento che è stato sviluppato negli Stati Uniti e in Canada durante gli anni '80 e '90. È uno strumento usato per valutare cosa fanno le persone sul posto di lavoro avvalendosi di particolari «unità» che rappresentano l'obiettivo professionale relativo alle attività (campi di attività). Il metodo DACUM si basa su tre presupposti fondamentali:

- Un lavoratore che è un esperto nel suo campo è in grado di descrivere il proprio lavoro o mestiere meglio di qualsiasi osservatore esterno.
- Un'occupazione può essere descritta con precisione mediante la definizione di particolari azioni relative al lavoro che il lavoratore esperto sta eseguendo.
- Tutti i tipi di azioni legate al lavoro richiedono un certo livello di conoscenze, abilità, competenze e atteggiamento per essere eseguite correttamente.

I principali obiettivi professionali o lavorativi (di seguito denominati "settori di attività") descrivono un particolare lavoro da svolgere in termini di risultati attesi. Tali compiti sono sempre specifici alla particolare impostazione di lavoro. La struttura e l'organizzazione del lavoro lungo un numero limitato di settori di attività essenziali è fondamentale per capire l'intenzione e il senso del lavoro.

I principali settori di attività possono essere suddivisi in sotto-attività che a loro volta possono essere suddivise in azioni lavorative di base. Nel contesto del lavoro professionalmente

strutturato l'analisi delle sotto-attività è rilevante solo quando i campi di attività devono essere descritti nel dettaglio. Per il singolo lavoratore lo scopo di una particolare sotto-attività è sempre collegato e fa parte del campo di attività generale, più ampio. Le sotto-attività (così come le azioni di lavoro di base) di per sé non possono necessariamente essere considerate propositive.

Obbiettivi dei “Workshop per Lavoratori Esperti”

I “Workshop per lavoratori esperti” hanno due obbiettivi principali:

- Descrivere la manodopera moderna qualificata in termini dei principali settori di attività che possono essere classificati in base ai settori occupazionali o a un mestiere specifico;
- E, di particolare importanza nell'ambito del progetto APPRENTSOD, differenziare i diversi compiti a seconda del livello di competenze ed esigenze di formazione che coinvolgono.

La rispettiva area di manodopera qualificata determina gli obiettivi e i contenuti della formazione che richiede. Se un mestiere può essere descritto in base ai principali campi di attività, allora i principi guida dell'istruzione e formazione professionale che coinvolge vengono definiti automaticamente. Questo implica che i lavoratori sono in grado di eseguire autonomamente il campo di attività descritto.

L'analisi di manodopera qualificata e la sua descrizione deve soddisfare i seguenti criteri:

- I campi di attività devono rappresentare il più ampio processo di lavoro di livello superiore.
- Deve essere possibile mettere in relazione i settori di attività ad un profilo professionale specifico o mestiere.
- Un campo di attività deve descrivere un processo di lavoro completo che coinvolge e collega le fasi di pianificazione, attuazione e valutazione.
- I campi di attività devono fare anche riferimento ai contenuti e ai metodi della rispettiva area di lavoro qualificato.
- Quando è in corso il lavoro all'interno di un campo di attività il suo scopo, funzione e significato devono essere riconoscibili in termini di un più ampio contesto di lavoro di livello superiore.

La selezione dei partecipanti dovrebbe seguire i criteri di rappresentazione della rispettiva area di manodopera qualificata. I lavoratori esperti che sono invitati a partecipare ai workshop devono effettivamente lavorare nei campi di attività del settore professionale di indagine. Non è richiesto che il partecipante sia stato anche addestrato nel rispettivo campo professionale, ma nella maggior parte dei casi, questo risulterebbe essere un vantaggio.

I partecipanti devono anche essere aperti a condividere le loro conoscenze sul lavoro, ad esempio riguardo alle macchine, gli strumenti, i metodi, l'organizzazione del lavoro e la formazione. Essi devono anche essere in grado di riflettere sulle loro conoscenze tecniche e avere capacità di comunicazione, al fine di essere in grado di descrivere e spiegare i processi di lavoro e le attività. Naturalmente, la loro partecipazione ai workshop è sempre volontaria.

Esperienza lavorativa personale

Mentre lo scopo dei partecipanti che si presentano è quello di arrivare a conoscersi l'un l'altro, la valutazione dell'esperienza lavorativa di ciascun partecipante fornisce il materiale di base per l'ulteriore sviluppo del "workshop per lavoratori esperti".

In particolare, le due seguenti definizioni operative devono essere ben chiare ai partecipanti: "settori di attività principali" e "fasi di sviluppo professionale".

Definizione: Settori di attività

I principali settori di attività descrivono il rispettivo lavoro qualificato sulla base di contesti lavorativi significativi. I settori di attività coprono un lavoro completo e sono tipici di un particolare mestiere.

Definizione: Fasi di sviluppo professionale

Le fasi di sviluppo professionale si riferiscono alle fasi di lavoro concrete, aree operative e di altre aree di lavoro o ruoli che hanno formato il lavoratore esperto nel corso della sua carriera.

Nel corso del workshop, i campi di attività saranno gradualmente estratti dal contesto specifico del lavoro e generalizzati. Quando i partecipanti descrivono la loro storia professionale personale, i campi di attività che identificano sono fortemente legati alla loro esperienza personale e alla relativa area operativa sul posto di lavoro.

La sessione sullo sviluppo della storia del lavoro personale del partecipante inizia con l'identificazione delle tappe più importanti dello sviluppo professionale di ciascun partecipante a partire dalla formazione professionale iniziale fino al raggiungimento del livello di lavoratore esperto. Per evitare una suddivisione troppo fine, si consiglia ad ogni partecipante di non superare il limite di cinque tappe. I partecipanti che desiderano prendere in considerazione più di cinque tappe sono invitati a unire le fasi o a selezionare le cinque tappe più importanti da presentare. I lavoratori esperti dovrebbero nominare 3-4 settori di attività in cui si sono cimentati durante le fasi che hanno identificato come le più decisive per la loro carriera.

Fase di lavoro 1: Storia professionale personale

Per favore, citare le tappe più importanti (massimo 5) del suo sviluppo professionale fino al raggiungimento del livello di lavoratore esperto.

Per favore, dare 3-4 esempi tipici di attività della pratica professionale che ha eseguito.

Per favore, scrivi le tappe e gli esempi di attività sul sovraccarico preparato per la presentazione dei risultati.

Vorremmo che presentiate la vostra storia professionale in 15-20 minuti.

Fig. 1: Fase di lavoro 1: Storia professionale personale

Compilare i principali settori di attività

Per descrivere un mestiere sulla base del lavoro qualificato, un lavoratore esperto dovrebbe essere in grado di portare a termine i settori di attività definitivi che tipicamente determinano il profilo occupazionale da compilare. Sulla base dei settori di attività impegnativi che i partecipanti hanno descritto e spiegato nel contesto di sviluppo della loro storia lavorativa personale, i campi di attività di un mestiere saranno ora identificati e descritti.

Metodo di lavoro: Per compilare un elenco di settori di attività, 3-4 partecipanti lavorano insieme in piccoli gruppi. A ciascun gruppo viene assegnata una lettera di identificazione (A, B, C, D ...). Dopo che sono stati formati i gruppi, i coadiutori forniscono istruzioni su come compilare un elenco di settori di attività principali. L'esempio seguente mostra un campo di attività che viene brevemente descritto compreso un titolo.

A ogni gruppo vengono dati dei fogli, carte Metaplan e penne. Per questa fase di lavoro i coadiutori dovrebbero rispettare le seguenti linee guida:

- Ogni settore di attività deve riportare un titolo sotto forma di una frase completa, così come un numero sequenziale combinato con la lettera di identificazione del gruppo, ad esempio A1, A2...
- Per dare ai partecipanti l'idea del livello di astrazione richiesto durante la descrizione dei settori di attività, sono sufficienti da dieci a venti compiti per descrivere un mestiere o un profilo professionale.
- I campi di attività devono essere descritti in modo tale che trasmettano un quadro accurato della pratica professionale del partecipante.
- Una descrizione esaustiva di un settore di attività comprende una spiegazione degli strumenti e dei metodi che comporta e le richieste specifiche per il tipo di lavoro qualificato che richiede.
- I titoli e le descrizioni dei settori di attività devono essere riportati sui fogli che vengono copiati e distribuiti a tutti i partecipanti.
- Inoltre, il titolo del campo di attività e la numerazione corrispondente devono essere scritti sui fogli Metaplan, per poi creare una presentazione sulla bacheca.
- L'intero esercizio non deve superare i 60 minuti. Al fine di rientrare nel tempo stabilito, si raccomanda che la descrizione iniziale dei settori di attività sia solo abbozzato o limitato a parole chiave.

Mentre i gruppi stanno lavorando, gli assistenti si assicurano che i partecipanti abbiano capito la fase di lavoro e le istruzioni date e rispondono a qualsiasi domanda possa sorgere. Dovrebbero cercare di seguire le discussioni dei singoli gruppi e prendere appunti dei problemi che sorgono o dei contributi di particolare interesse. Dovrebbero anche far rispettare i tempi. Se alcuni gruppi incontrano delle difficoltà nel soddisfare i tempi previsti, devono concentrarsi sulla creazione di un elenco completo dei settori di attività, ma limitandosi a

descriverli utilizzando solo parole chiave.

Successivamente i risultati del gruppo vengono presentati e discussi con l'obiettivo di mettere insieme un elenco comune di settori di attività che sono caratteristici o tipici per mestiere considerato. I settori di attività caratteristici o tipici sono compiti che possono essere generati in modo che essi possano essere considerati indipendenti da una particolare area operativa, ambiente di lavoro o persona specifica.

Campi simili devono essere raggruppati ed elencati sotto lo stesso titolo. Se i partecipanti non sono d'accordo su un titolo appropriato, gli assistenti possono suggerire un titolo o assistere alla formulazione di un titolo. I titoli sono importanti in quanto riassumono i settori di attività principali elencati sotto di loro. I titoli saranno scritti su Metacards e numerati continuamente.

Integrare i risultati del gruppo in un elenco comune di settori tipici di attività, nonché l'accordo sul corrispondente titolo, indica un risultato intermedio importante del workshop. Ecco perché la maggior parte del tempo dovrebbe essere destinato a presentare i settori di attività nel loro insieme .

Analisi dei settori di attività

Il workshop deve essere utilizzato per sviluppare una prima idea di quei settori, che sono più adatti per l'integrazione dei giovani socialmente svantaggiati: I campi di attività identificati vengono poi analizzati dai partecipanti in termini di requisiti di formazione che hanno ripercussioni nel contesto del lavoro specializzato. L'obiettivo di questa operazione è di classificare i compiti in base a quattro livelli di abilità differenti (basso, medio, alto, molto alto).

Strumento: Spiegazione della classificazione dei settori di attività secondo diversi livelli di abilità

➤ “Avete completato il viaggio da principiante a esperto nella vostra specializzazione. Lungo la strada avete superato con successo le difficoltà e gli ostacoli e sapete cosa è necessario per raggiungere questo obiettivo. Al fine di preparare al meglio i tirocinanti che desiderano seguire il vostro esempio, vorremmo chiedervi di classificare i settori di attività identificati in base alle diverse esigenze di abilità che implicano”.

Si raccomanda che gli assistenti preparino una bacheca per ogni livello di abilità per classificare i diversi compiti. Il primo livello di abilità potrebbe, per esempio, essere spiegato come segue: “Il settore di attività può essere portato a termine da un principiante. Allo stesso tempo, fornisce una panoramica del settore professionale.” Gli assistenti devono preparare quelle bacheche prima che inizi la sessione. Se i partecipanti vogliono essere informati sugli obiettivi e sulle analisi dei settori di attività, può essere data la seguente spiegazione.

I partecipanti possono avere alcune opinioni molto divergenti per quanto concerne i livelli di abilità dei diversi settori che hanno individuato. Per convincere i partecipanti che è possibile effettuare tale classificazione può essere utile avere alla mano un buon esempio. Gli esempi illustrano che un compito apparentemente semplice può effettivamente richiedere competenze complesse ed avanzate, mentre un compito difficile può anche essere effettuato da un

principiante.

I risultati finali saranno valutati dai partecipanti. Le classificazioni sono realizzate in modo corretto, o ci sono ancora dei dubbi sostanziali? Al fine di avviare ulteriori discussioni i coadiutori possono anche fare proposte alternative. Se la distribuzione dei settori di attività ai diversi livelli di abilità non è uniforme, gli assistenti dovrebbero chiedere ai partecipanti come potrebbero essere modificate le attività in modo che possano, per esempio, essere eseguite da un principiante. Gli assistenti documentano la classificazione dei settori di attività a diversi livelli di abilità.

Termine del workshop

Per concludere il workshop, gli assistenti chiedono ai partecipanti di fornire un feedback per quanto riguarda il processo e il contenuto del seminario. Essi possono riferirsi, ad esempio, ad eventuali aspetti fondamentali rilevanti per il settore professionale che sono stati trascurati. Essi dovrebbero anche cercare di ottenere una valutazione dei risultati del workshop dai partecipanti. Come variazione metodologica per discussioni di gruppo, il feedback può essere fornito dalla discussione di gruppo o dalla raccolta delle parole chiave. Ciò dipende in gran parte dallo stile di moderazione applicata.

Gli assistenti dovranno altresì riassumere i risultati dal loro punto di vista e dare un'idea della loro valutazione personale. La cosa più importante è la stesura di una descrizione dettagliata dei settori di attività individuati sulla base dei risultati del workshop.

Terminato il workshop i risultati dovrebbero essere compilati; la descrizione di un tipico settore di attività dovrebbe avere una lunghezza di circa una pagina e includere le categorie esemplificate di informazioni ed il rispettivo livello di abilità. In genere, una specializzazione del lavoro può e deve essere caratterizzata da otto a sedici tipici settori di attività.

2. Quadro di criteri proposto per la selezione delle fasi di apprendimento adatte all'integrazione professionale dei giovani socialmente svantaggiati

L'analisi e la selezione delle fasi di apprendimento adatte all'inserimento professionale è basata sui seguenti concetti fondamentali:

- **Settore di attività: Gruppo di processi di lavoro con approccio olistico** che coprono una parte costitutiva del lavoro tipico per l'occupazione volto a produrre o fornire risultati di lavoro parziali o intermedi applicando tipici approcci tecnologici, organizzativi e tecnici.
- **Stazione di apprendimento:** processo di lavoro esemplificativo per un dato campo di attività.
- **Compito:** parte elementare e integrata di un processo lavorativo definita dall'esecuzione di azioni operative separate.

I criteri per la selezione delle stazioni di apprendimento adatte all'integrazione professionale dei giovani socialmente svantaggiati sono derivati dai fattori dei processi lavorativi, cruciali per lo sviluppo delle competenze e per l'occupabilità degli esecutori del processo di lavoro. I fattori comprendono le caratteristiche dei contenuti delle stazioni di apprendimento, come la complessità, i requisiti di responsabilità, il livello richiesto di conoscenze e competenze. Questi fattori includono anche le caratteristiche del gruppo target (studenti svantaggiati, apprendisti) che definiscono le loro possibilità di acquisire competenze, così come la loro motivazione e gli atteggiamenti verso il lavoro e la formazione, la loro integrazione sociale e la preparazione per partecipare alle reti di cooperazione. Riferendosi a questi fattori ci sono dei criteri per la selezione delle stazioni di apprendimento considerate come le più adatte per l'integrazione professionale e le misure propedeutiche. Le scelte devono essere effettuate in piccoli gruppi di un lavoratore specializzato e un insegnante.

Per ognuno dei criteri ci sono degli indicatori delineati che vengono utilizzati per definire l'idoneità delle stazioni di apprendimento (vedi tabella sotto).

<i>1. Caratteristiche del processo di lavoro che sono importanti per lo sviluppo delle competenze e per l'occupabilità degli esecutori.</i>
Complessità dei compiti di lavoro e obiettivi
Requisiti di responsabilità
<i>2. Caratteristiche del gruppo target che definiscono le loro possibilità di acquisire competenze:</i>
Basso livello e mancanza di cultura generale e di abilità cognitive di base che limitano in gran parte le possibilità di queste persone di eseguire compiti di lavoro che richiedono conoscenze teoriche.
Assenza di conoscenza professionale specifica (tecnica) e di competenze nei settori occupazionali.
Etica del lavoro debole, insieme ad un'esperienza di lavoro pratico scarsa o assente.

Bassa o nessuna comprensione del mercato del lavoro e meccanismi di lavoro
Bassa motivazione per l'occupazione e l'integrazione nel mercato del lavoro
Nessuna o scarsa motivazione ad apprendere e sviluppare competenze professionali e generali.
Mancanza di fiducia sulla capacità personale di svolgere e di imparare per essere competitivi sul mercato del lavoro.
Scarsa o nessuna esperienza di partecipazione e cooperazione nei gruppi professionali sociali organizzati.

Come applicare questi criteri e indicatori nella scelta delle stazioni di apprendimento adatte per l'integrazione professionale dei giovani socialmente svantaggiati? Sugeriamo la seguente procedura:

1. Valutazione delle piattaforme di apprendimento relative agli indicatori della complessità del lavoro, della responsabilità e dell'applicazione delle conoscenze e delle competenze nella realizzazione dei compiti di lavoro. A questo punto le stazioni di apprendimento sono selezionate tramite giudizio se gli indicatori della seguente lista sono presenti, in parte presenti o assenti:

Titolo della stazione di apprendimento:
Indicatori per la selezione
Le mansioni elementari costituiscono almeno il 75 per cento di tutte le attività lavorative delle stazioni di apprendimento.
I compiti di lavoro prevedono un concreto (sebbene ausiliario) contributo dei tirocinanti al processo di produzione.
L'esecuzione dei compiti di lavoro comprende il processo decisionale elementare sul posto di lavoro.
L'esecuzione dei compiti di lavoro include i tirocinanti nell'acquisizione di conoscenze diverse attraverso l'assistenza ai lavoratori qualificati, l'osservazione e la comunicazione.
La massima durata della formazione introduttiva che è sufficiente per iniziare a lavorare nella stazione di apprendimento è di 4 ore.
Dopo aver lavorato per 1-2 settimane nel luogo di apprendimento, l'allievo acquisisce conoscenze e competenze che gli consentono di lavorare su compiti di lavoro più complessi.
L'organizzazione del lavoro nella stazione di apprendimento permette di applicare gli approcci di formazione e di orientamento durante l'affiancamento del professionista.

La valutazione delle stazioni di apprendimento utilizzando questo modulo viene eseguita da esperti dei processi di lavoro, attraverso un colloquio o un metodo di gruppo di esperti. Solo quelle stazioni di apprendimento che soddisfano tutti gli indicatori sono preselezionate per la fase successiva.

2. Valutazione di stazioni di apprendimento che si riferiscono agli indicatori relativi allo sviluppo del lavoro e all'etica professionale, alla comunicazione sul posto di lavoro, alla motivazione e all'occupazione. A questo punto le stazioni di apprendimento sono selezionate se gli indicatori della seguente lista sono presenti / in parte presenti o assenti:

Titolo della stazione di apprendimento:
Indicatori per la selezione
L'esecuzione dei compiti delle stazioni di apprendimento e delle operazioni richiede l'applicazione delle norme generali di etica del lavoro. Si può anche richiedere l'applicazione di alcune norme elementari di etica professionale (ad esempio nei rapporti con i clienti).
Le situazioni che richiedono l'applicazione di lavoro elementare o di etica professionale non sono ambigue e impegnative.
Il tirocinante viene introdotto con le procedure e i requisiti di occupazione e di contratto di lavoro.
Lavorare nella stazione di apprendimento coinvolge il tirocinante nella comunicazione con i dipendenti qualificati con diversi livelli di qualifiche e posizioni occupate.
L'esecuzione dei compiti delle stazioni di apprendimento da parte del tirocinante può essere sostenuta e guidata dal lavoratore qualificato.
I compiti della stazione di apprendimento includono quelli che richiedono al tirocinante di prendere decisioni sul lavoro.
La stazione di apprendimento integra entrambi i compiti eseguiti individualmente e collettivamente.
Altri compiti complessi nella stazione di apprendimento sono (possono essere) eseguiti collettivamente.

Quelle stazioni di apprendimento che, dopo la selezione, in questa fase non hanno o hanno solo pochi indicatori assenti sono adatti per l'integrazione professionale dei giovani socialmente svantaggiati. Se in questa fase della valutazione, alcuni indicatori della stazione di apprendimento valutata sono assenti, gli esperti devono discutere queste stazioni e decidere in quale misura gli indicatori mancanti della stazione di apprendimento sono importanti per l'integrazione professionale dei giovani socialmente svantaggiati e se tali stazioni di apprendimento potrebbero essere selezionate per la fase 3.

3. Learning Station Analysis - uno strumento per collegare i settori di attività e la formazione propedeutica

Introduzione

Questa sintesi del manuale “*Learning Station Analysis - uno strumento per collegare i campi di attività e la formazione propedeutica*” è una versione adattata e ridotta di un prodotto collaborativo dei progetti pilota “Move Pro Europe” e “AERONET” nel settore aeronautico eseguito da Airbus . In particolare, la forma della documentazione dei risultati analitici, è stata modificata rispetto agli obiettivi specifici del progetto “APPRENTSOD”. I metodi proposti qui dovrebbero essere applicati a posti di lavoro esemplari, in cui vengono soddisfatti i “settori di attività” proposti dagli esperti del “Workshop per lavoratori esperti” (Manuale 1), adatti per l'integrazione dei giovani socialmente svantaggiati.

La procedura di “LSA” (“Learning Station Analysis” - Analisi delle stazioni di apprendimento) è stata sviluppata per aiutare ad organizzare la formazione nei luoghi di apprendimento in modo efficace, in conformità con le esigenze aziendali e dei processi operativi. In sostanza, aiuta gli utenti a capire i luoghi di lavoro importanti sia in termini di significato dei loro processi operativi che per le opportunità di apprendimento che forniscono. Questo approccio enfatizza il valore della formazione che si svolge presso le postazioni di lavoro in cui vengono effettuate le operazioni davvero rilevanti: l'importanza della formazione per preparare i tirocinanti alle esigenze di lavoro qualificato moderno si moltiplica se questa formazione si svolge dove sono in corso i processi operativi chiave .

In generale, un risultato di un'analisi delle stazioni di apprendimento non deve solo concentrarsi sul *processo di lavorazione* della potenziale formazione propedeutica in generale, dovrebbe anche incoraggiare *il processo di sviluppo degli apprendisti*.

1 Procedura - tappe

Il nome “Learning Station Analysis” chiarisce lo scopo dell'indagine. Le “stazioni di apprendimento” sono luoghi dove avviene l'apprendimento per lo svolgimento di un lavoro fondamentale per l'occupazione. L'analisi esamina i posti di lavoro, che comprendono i settori di attività . Questi “settori di attività” (Manuale 1) descrivono i compiti di lavoro qualificato in termini di operazioni caratteristiche e contesti di lavoro che sono necessari per dare senso di apprendimento e di sviluppo in una professione o in una misura propedeutica che prepara ad un periodo di apprendistato. Essi sono tipici per la professione e insieme forniscono una descrizione dettagliata dell'apprendimento necessario per diventare pienamente qualificati. Con questa definizione, i campi di attività professionale possono essere specificati come segue:

Non vengono analizzate le singole attività, per esempio la foratura o la pressatura, stando alla documentazione di riferimento. Mentre invece vengono analizzati i compiti, nel senso di azioni complete, seguendo una struttura di processo globale. L'obiettivo è la struttura del processo generale dei settori di attività, che contiene le descrizioni dei compiti concreti, compresa la loro progettazione e realizzazione, nonché il controllo e la valutazione dei

risultati di lavoro. Per l' "Analisi delle stazioni di apprendimento" vengono utilizzati i seguenti criteri:

- deve riflettere la coerenza del processo lavorativo professionale e riferirsi ad un profilo professionale indipendente;
- descrive sempre un contesto di lavoro e un'azione di lavoro completa, che mette in luce la pianificazione, attuazione e valutazione;
- la formulazione della documentazione sottolinea anche il contenuto e la forma del lavoro qualificato;
- riflette il senso, la funzione e il significato nel contesto dei processi aziendali e operativi sovraordinati;
- particolare riguardo è dato al potenziale di sviluppo fornito dal lavoro qualificato.

L'analisi dei posti di lavoro per i tirocinanti assegnati ai settori di attività si articola nelle seguenti tre fasi:

- preparazione delle indagini,
- realizzazione delle indagini,
- valutazione e documentazione delle indagini (per l'utilizzo dei risultati nella costruzione di un programma per lo sviluppo attraverso le stazioni di apprendimento).

2 Analisi delle stazioni di apprendimento- approccio

2.1 Preparazione dell'analisi di una stazione di apprendimento

Anche se ogni analisi del lavoro corrisponde a un campo di attività identificato, si suggeriscono i seguenti consigli pratici. È necessario distinguere un settore di attività dalle sotto-attività. Il progetto è quello di pianificare uno stage per giovani socialmente svantaggiati in una posizione in conformità con uno sviluppo completo e il processo di lavorazione. Ciò richiede numerose analisi individuali, che devono essere associate nelle aree tecniche e di produzione, in modo che lo sviluppo adatto venga realizzato.

Selezione delle postazioni di lavoro

Dopo un campo di attività, considerato essere adatto alle misure propedeutiche, è necessario selezionare i posti di lavoro operativi come stazioni di apprendimento in azienda e / o un dipartimento, in cui specialisti qualificati controllano i requisiti, che sono rappresentativi per il settore di attività. I rappresentanti operativi della squadra di indagine sono responsabili della selezione delle postazioni di lavoro, poiché hanno una visione dettagliata dei processi di lavoro e aziendali e sono in grado di assicurare le condizioni organizzative delle indagini.

Solitamente, i campi di attività non sono divisi nella pratica. In molti posti di lavoro, e quindi anche nelle stazioni di apprendimento o nei settori di lavoro, diversi campi di attività sono strettamente collegati tra loro. *Per l'analisi è consigliabile selezionare i luoghi di lavoro con la "descrizione principale" di un settore di attività. Anche se, in linea di principio, solo un settore di attività individuale viene testato con l'analisi, anche le interfacce con altri campi di attività devono essere osservati.* Un'indagine simultanea di diversi settori può distogliere

l'attenzione dai processi sostanziali coinvolti nei diversi campi. Quando molti settori di attività sono coinvolti in un processo di lavoro a causa dell'organizzazione del lavoro, potrebbe essere necessario eseguire varie analisi delle stazioni di apprendimento da diverse angolazioni, per esempio, nel caso dei controlli funzionali, smontaggio e analisi del malfunzionamento.

Un fattore influente da non trascurare nella scelta dei posti di lavoro e delle operazioni è la partecipazione di specialisti in un'analisi del loro lavoro. È importante chiarire che l'analisi non riguarda la preparazione delle misure di razionalizzazione o di ristrutturazione del personale.

Team di indagine

La selezione dei partecipanti per l'indagine appartiene anche alla fase di preparazione. Per ragioni di efficienza, si consiglia di scegliere un gruppo di due persone per l'esecuzione mirata di un'analisi delle stazioni di apprendimento, contenente un lavoratore qualificato esperto e un ricercatore.

Nella preparazione per l'indagine di gruppo devono essere portate a termine le quattro seguenti attività:

- Modello della discussione (intervista);
- Realizzazione di un documento (fonti);
- Preparazione di foto e bozze;
- Organizzazione del materiale di lavoro (ad esempio, progetti).

2.2 Manuale per l'analisi

Sia per i ricercatori che per quei gruppi di persone che sono selezionati per l'analisi, è importante osservare il manuale per capire come l'analisi passa attraverso l'indagine, prima di iniziare a concentrarsi sulle seguenti domande:

- In quali *processi lavorativi e aziendali* è integrato il settore di attività?
- In quale *posto di lavoro* vengono eseguite le attività del settore?
- Quali *elementi* sono trattati durante il compito di lavoro?
- Quali *strumenti, metodi e le forme di organizzazione* vengono utilizzati?
- Quali *requisiti* di lavoro qualificato devono essere soddisfatti in tal modo?
- Quali *interfacce* ad altri settori di attività esistono?
- Quali esperienze esistono per quanto riguarda la *formazione* in questo posto di lavoro?

Dopo la risposta a queste domande di base, vengono sviluppate le categorie di analisi, in modo più dettagliato tramite una serie di domande guida.

Tabella 1: domande guida per l'Analisi delle stazioni di apprendimento (LSA)

Categoria di Analisi	Domande
<i>Processo lavorativo e aziendale</i>	<ul style="list-style-type: none"> - A quale processo aziendale appartiene il settore di attività? - Quali prodotti vengono realizzati? - Quali servizi vengono forniti? - Da dove vengono i prodotti preliminari? - Come vengono accettati gli ordini? - Dove sono i prodotti utilizzati nel processo seguente? - Come vengono trattati gli ordini consegnati? - Chi è il committente / cliente del servizio?
<i>Posto di lavoro</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Dove si trova il posto di lavoro analizzato? - Come è la qualità di illuminazione? - Quali sono le condizioni climatiche che influenzano gli specialisti (ad esempio calore, freddo, ventilazione, gas, vapori, nebbia, tipi di polvere)? - In quali circostanze gli specialisti controllano i loro compiti?
<i>Argomenti e metodi del lavoro qualificato</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Su cosa si lavora nel settore di attività (ad esempio, processi e prodotti tecnici, servizi, documentazioni, programmi di controllo)? - Qual è il ruolo dell'oggetto nel processo lavorativo (ad esempio guida di sistema o riparazione del sistema)? - Quali processi sono usati mentre si lavora sul compito (ad esempio identificazione dell'errore, procedura di garanzia della qualità, fabbricazione, assemblaggio)?
<i>Strumenti e mezzi del lavoro qualificato</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Quali strumenti e mezzi sono usati per eseguire questa operazione (ad esempio l'analizzatore del circuito, chiavi dinamometriche, PC con software utente)? - Come è lo strumento / mezzo gestito?
<i>Organizzazione del lavoro qualificato</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Organizzazione del lavoro qualificato (ad esempio, lavoro individuale o di gruppo, divisione del lavoro)? - Quali gerarchie influiscono sul lavoro qualificato? - Quale cooperazione esiste con gli altri gruppi e reparti professionali? - Quali aspetti della collaborazione tra colleghi hanno un effetto unificante?
<i>Requisiti del lavoro qualificato</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Quali requisiti operativi devono essere soddisfatti durante la realizzazione del compito? - Quali sono le esigenze poste dal cliente? - Quali requisiti sociali sono importanti? - Quali norme, leggi e standard di qualità sono considerati? - Quali norme e standard richiede la comunità di pratica?
<i>Interfacce</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Quali relazioni esistono con gli altri settori di attività? - Quali paragoni possono essere fatti con altre analisi di settori di attività già realizzate? - Quali somiglianze / differenze esistono con altri posti di lavoro in cui vengono svolti gli stessi compiti dello stesso settore di attività? - Quali relazioni ci sono con la teoria del lavoro (scuola professionale) e / o con le "basi professionali" e / o le "competenze fondamentali"?

<i>Esperienze con la formazione</i>	<ul style="list-style-type: none"> - La formazione si svolge sul posto di lavoro analizzato? - Se no, perché? - In quale anno di apprendistato si trovano i tirocinanti in questa stazione? - E' il luogo adatto per i giovani che non hanno conseguito l'istruzione secondaria e non hanno conoscenze e competenze professionali precedenti? - Perché, perché no? - Quanto tempo dura il loro tirocinio e dove stavano prima / dopo? - Quale preparazione dovrebbero avere i tirocinanti? - Che cosa dovrebbero imparare sul posto? - Quali esperienze con allievi / giovani lavoratori qualificati hanno i lavoratori qualificati? - In che modo vengono supportati i tirocinanti? - I tirocinanti lavorano 'normalmente' o invece lavorano seguendo istruzioni separate (ad es. simulazione di processi lavorativi)? - Quale livello di autonomia è previsto per un tirocinante al termine del suo stage presso questa stazione? (supporto / sotto istruzione / sotto sorveglianza / indipendente)
-------------------------------------	---

2.3. Esecuzione dell' analisi e documentazione

Gli specialisti, che lavorano sui posti di lavoro selezionati e il cui lavoro deve essere analizzato, devono essere informati del tema e dello scopo dell'analisi. Devono avere chiaro che dovrebbero seguire il più vicino possibile il loro lavoro quotidiano: l'analisi non si sofferma sulla "performance", ma sulla soddisfazione delle richieste giornaliere dei lavoratori qualificati. Se il giorno in cui viene effettuata l'analisi non ci sono "punti salienti" nel lavoro osservato, ma solo "lavoro standard", questo non è un problema per l'analisi. Essa riflette semplicemente la normalità. I luoghi di lavoro sono visitati e testati seguendo la lista. Le discussioni devono essere annotate, al fine di gestire la quantità di informazioni. Il tempo necessario per l'analisi dipende dalla complessità dei compiti sul posto di lavoro. L'esperienza dimostra che l'analisi richiede solitamente tra un'ora e mezza giornata.

3. Valutazione

Utilizzando l' "Analisi delle stazioni di apprendimento" (LSA) perseguiamo due obiettivi. In primo luogo, cerchiamo di confrontare l'organizzazione del lavoro nelle stazioni di apprendimento con i compiti da completare nella formazione di ingresso in base alla tabella dei settori di attività. In secondo luogo, facciamo uno sforzo per documentare il potenziale di apprendimento di queste stazioni. Attraverso l'utilizzo del manuale sopra descritto, i dati saranno disponibili dai risultati delle interviste ai lavoratori qualificati, ciò significa che il potenziale di apprendimento di ogni posto di lavoro dovrebbe essere facilmente individuato e presentato con la necessaria chiarezza. Tuttavia, si dovrebbe considerare inizialmente il "potenziale di apprendimento" in relazione allo sviluppo individuale, in conformità con i requisiti della formazione professionale.

Di sicuro "potenziale" non è una garanzia di "apprendimento", ma sottolinea che una

situazione o un contesto offre (buone) possibilità di apprendimento. Nella ricerca della qualifica e nella formazione professionale, “potenziale di apprendimento” non solo ha connotazioni positive a livello personale, ma evidenzia anche in questo contesto l'aumento delle competenze in una particolare attività, nel senso che durante il processo di apprendimento si è in grado di fare qualcosa che non si era in grado di fare prima. Ovvero, se qualcuno non è in grado di fare qualcosa che avrà bisogno di fare più tardi nella sua carriera non si comporta scorrettamente, semplicemente *non è ancora in grado* di svolgere i compiti richiesti. Ciò significa che si prevede che l'individuo possa raggiungere il livello richiesto, di lavoro e atteggiamento, non attraverso minacce o esortazioni, ma imparando a fare qualcosa nel modo corretto. A tal fine, l'individuo ha bisogno di adeguate opportunità di apprendimento e deve approfittare di tali opportunità per costruire la propria esperienza e competenza. La formazione professionale aiuta le persone a raggiungere questi obiettivi, ma per realizzare questo ruolo di sostegno, coloro che organizzano la formazione professionale devono sapere dove si trovano tutte le possibilità di apprendimento all'interno del processo lavorativo. Questo è ciò che si intende per “potenziale di apprendimento”.

Per organizzare una progressione efficace (o flusso) attraverso le diverse stazioni di apprendimento, la valutazione dell'analisi delle stazioni deve essere guidata da due domande pertinenti:

- *Quali* abilità si apprendono presso una particolare stazione di apprendimento e *quale* abilità è necessaria per *quali* stazioni?
- *Quali abilità* si devono già possedere per aumentare la possibilità di cooperazione efficace mirata al conseguimento di un sostanziale apprendimento?

Queste due domande devono trovare una risposta nelle analisi delle stazioni di apprendimento. Bisogna conoscere il livello di ingresso, così come il livello finale delle conoscenze e delle competenze che si dovrebbe raggiungere dopo aver portato a termine la formazione presso una particolare stazione di apprendimento. Il livello di uscita di abilità e conoscenza può corrispondere al livello di ingresso. Presso ogni stazione di apprendimento sono necessari dei dati sulle condizioni iniziali e i risultati di apprendimento, che possono contribuire a portare a termine con successo il successivo apprendimento.

Di solito la risposta a queste domande dipende anche dal tempo in cui i tirocinanti possono rimanere nei luoghi di lavoro operativi. Chiaramente se il tirocinante affronterà rapidamente il processo, imparerà molto poco dallo stesso. Successivamente sarà solo in grado di raccontare le cose che ha udito e visto, piuttosto che ciò che ha imparato con l'esperienza, una rapida progressione attraverso processi lavorativi rischia di portare ad una conoscenza superficiale delle modalità di lavoro che esistono nella società. Al contrario, aver imparato nei singoli passaggi ciò che è necessario a livello tecnico per le prossime mansioni è importante per il controllo dell'intero processo di apprendimento e per ottenere una comprensione di sviluppo del processo lavorativo nel suo complesso.

Il flusso attraverso le stazioni di apprendimento è guidato da una logica pedagogica, poiché, ad esempio, la “chiodatura” intesa come abilità è necessaria non solo in operazioni semplici, ma anche in situazioni di lavoro molto complesse. Il tirocinante raramente si troverà in una stazione di apprendimento all'interno della società in cui la “chiodatura” possa essere appresa

a colpo d'occhio. Dobbiamo quindi essere consapevoli che le competenze di base possono richiedere una struttura gerarchica, a causa dei crescenti livelli di difficoltà e la crescente quantità di tempo per imparare. Quindi ha senso se gli elementi meno complessi, componenti di un compito importante, vengono appresi in una fase precedente. Questo significa che avrà senso ordinare la progressione attraverso le stazioni di apprendimento in modo che, ad esempio, l'apprendista sia già abile nella “chiodatura” prima che arrivi ad una stazione di apprendimento che include questa abilità nell'ambito di compiti più complessi.

II: Esempi di descrittori dei processi lavorativi e delle stazioni di apprendimento nei campi selezionati (floristica, saldatura, meccanica aeronautica, stampa)

Introduzione

Questo capitolo fornisce esempi di descrizioni dei processi lavorativi e delle stazioni di apprendimento selezionate per la progettazione dei programmi per le misure propedeutiche alla formazione professionale. Questi esempi sono stati elaborati nel processo di verifica dell'approccio metodologico proposto. I partner del progetto hanno selezionato e analizzato dei processi lavorativi di diversi settori (ingegneria meccanica, saldatura, floristica, stampa), applicando le linee guida descritte in precedenza. La selezione dei processi lavorativi è stata eseguita facendo un' intervista o utilizzando la tecnica del focus group e coinvolgendo in questa ricerca gli esperti dei processi lavorativi: i datori di lavoro, i formatori aziendali o i lavoratori qualificati, gli insegnanti e i formatori professionali.

I casi forniti sono costituiti da due parti principali:

- 1) descrizione introduttiva della professione, che comprende la descrizione delle caratteristiche specifiche del processo di lavoro e i requisiti di competenza.
- 2) descrizione dettagliata e strutturata delle postazioni di lavoro, selezionate per la progettazione dei programmi delle misure propedeutiche alla formazione professionale.

I descrittori del processo lavorativo e delle postazioni di lavoro in floristica sono stati preparati dai partner della Lituania, la saldatura dai partner della Spagna, la meccanica aeronautica da parte dei partner della Germania e la stampa dal partner italiano.

Si consiglia di utilizzare questi materiali come esempio per l'elaborazione di descrittori simili in altre occupazioni.

Floristica

Idoneità della floristica per il tirocinio propedeutico

La floristica rappresenta di per sé una professione molto creativa, che dà spazio all'inventiva e all'immaginazione. Essa implica il lavoro con la natura e migliora le capacità di riconoscere e catturare le qualità estetiche della natura e dei suoi elementi. Una delle caratteristiche principali di questo lavoro è l'improvvisazione e l'assenza di prodotti ripetitivi: ogni bouquet prodotto o qualsiasi altro elemento decorativo è originale. Questo garantisce un elevato livello di libertà creativa.

Tuttavia, il lavoro con gli oggetti della natura richiede anche rapporti altamente etici con la natura e l'ambiente. Un buon fiorista deve sentire la natura ed il suo valore estetico, percepire la sua bellezza e cercare di preservare e trasferire tale bellezza nella creazione dei bouquet e delle composizioni floreali.

L'ideazione e la produzione di bouquet e decorazioni floreali è anche un lavoro molto indipendente e individuale.

Inoltre, tale lavoro richiede abilità di comunicazione ben sviluppate nel trattare con i clienti, così come le tecniche di vendita.

Fattore molto importante per l'acquisizione delle abilità e delle competenze di floristica è l'autorità dello specialista competente.

La floristica racchiude al suo interno diversi tipi di professioni (fiorista-artista, fiorista-commesso, ecc.). Il modello più comune di questa professione è costituito dai seguenti processi lavorativi:

1. Accettazione e preparazione dell'ordine: il lavoro con il cliente in cerca di individuare le sue necessità e formulazione dell'ordine.
2. Fornitura e preparazione dei materiali, compreso la pianificazione del tempo necessario per gli ordini dei materiali, ordinazione, accettazione, valutazione e deposito dei materiali ricevuti e preparazione degli stessi per la produzione di bouquet e decorazioni floreali.
3. Esecuzione dell'ordine: progettazione e produzione di cornici e quadri, composizione di bouquet di fiori e decorazioni, valutazione della qualità.
4. Accettazione dei bouquet prodotti e delle decorazioni da parte del cliente, compresa la fornitura di raccomandazioni circa la manutenzione e la supervisione dei bouquet, fatturazione, ecc.
5. Produzione dei bouquet per la vendita "al banco" (non secondo agli ordini individuali).
6. Preparazione degli interni del laboratorio o dello studio di floristica: posizionamento dei fiori, bouquet, composizioni floristiche, materiali dimostrativi.

Posto di lavoro nella floristica: preparazione dell'ordine

Descrizione	Posto di lavoro	Preparazione dell'ordine per mazzi di fiori o decorazioni floreali
	professione	Fiorista
destinazione	settore	Ideazione e produzione di bouquet e decorazioni floreali
processo	tipo di prodotto/servizio	Mazzi di fiori, decorazioni floreali, decorazione di ambienti, ecc.
	Tipo di produzione/fornitura di servizi: singola/piccola/grande serie	Singoli prodotti e ordini
	accettazione degli ordini/ materiale	Diversi tipi a seconda dell'ordine: il cliente di solito discute l'ordine presso il laboratorio. Il fiorista può preparare una proposta iniziale dell' oggetto o una decorazione che era stata già ordinata. L'ordine dei materiali avviene in diversi modi: una parte di essi avvengono in modo regolare, indipendentemente dalle decisioni (fiori per la vendita di tutti i giorni e bouquet di fiori, materiali ausiliari), altri materiali vengono ordinati in base alle specifiche dell'ordine concordate con il cliente (fiori per mazzi di fiori ordinati o decorazioni).
	utente diretto del prodotto/servizio	Le specifiche degli ordini approvati sono utilizzate dai fioristi nell'esecuzione dell'ordine - produzione di bouquet o decorazioni.
	Utente finale del prodotto/ servizio	
	fasi di produzione già eseguite	La prima fase è di solito la preparazione e la modifica dell'ordine con il cliente.
	fasi di produzione	La preparazione dell'ordine inizia con l'incontro del cliente nel laboratorio di floristica. Qui è molto importante considerare l'impatto che ha l'ambiente sul cliente. L'interno di un laboratorio ben ordinato (presenza di diversi fiori, mazzi già pronti) è in grado di attrarre il cliente e creare un atteggiamento favorevole. Il fiorista può illustrare brevemente il laboratorio al cliente, se il cliente è interessato, presenta la scelta di bouquet e decorazioni prodotte. Successivamente il cliente espone le proprie esigenze. Impegnandosi nel dialogo con il cliente, il fiorista ottiene le informazioni sul tipo di prodotto o servizio richiesto dal cliente e le sue esigenze riguardo la realizzazione di mazzi di fiori o

		decorazioni. Il fiorista aiuta attivamente i clienti fornendo informazioni sui tipi di mazzi di fiori e decorazioni, i prezzi dei fiori e di altri materiali, i principi della combinazione dei colori, la durata della freschezza di un bouquet e la sua manutenzione. In questo processo si avvale di campioni di prodotto e cataloghi. Successivamente, dopo aver stabilito il prezzo, il tipo e la qualità del prodotto, l'ordine finale viene inviato per l'esecuzione. Di solito ciò avviene in forma scritta, fornendo le specifiche tecniche del prodotto ordinato, ma possono essere utilizzati diversi modelli (tabelle, moduli on-line) per la formalizzazione dell'ordine.
	dettagli del processo lavorativo legato alla durata di esecuzione, all'organizzazione del lavoro, alla garanzia di qualità, ecc.	È un lavoro individuale basato sull'incontro faccia a faccia con il cliente. La durata della preparazione dell'ordine può variare a seconda del tipo e del volume dell'ordine stesso.
luogo lavoro	di ambiente	Laboratorio di floristica, può essere di diverse misure.
	illuminazione/ambiente	L'illuminazione è importante, ma non determinante. Lo stile degli interni può essere un fattore rilevante per attirare i clienti e convincerli a fare un'ordinazione. Devono esserci cataloghi disponibili, campioni di prodotti e altri materiali dimostrativi. Sono ampiamente utilizzati anche cataloghi on-line e banche dati informatiche.
	postura	Nel processo di impostazione dell'ordine il fiorista può assumere diverse posture: in piedi durante la discussione con il cliente e la dimostrazione dei campioni, seduto nella formulazione dell'ordine con il PC, ecc. La postura deve mostrare orientamento e attenzione al cliente e alle sue necessità.
	specifiche	È un lavoro principalmente individuale. Lavorare in team è difficile e non è raccomandato, perché può distrarre i clienti e rendere la comunicazione con il cliente più complicata.
oggetti metodi	& oggetti/sistemi	Creazione di mazzi di fiori e decorazioni floreali, fiori, decorazione di ambienti e strutture, composizioni floreali.
	metodi/attività	Tecniche di comunicazione, colloquio con i clienti nella preparazione dell'ordine, tecniche di ricerca delle informazioni, lavoro con cataloghi e banche dati on-line.
	specifiche di esecuzione	-

Strumenti / materiale standard (da spuntare):				
Fiori	Esempi di bouquet	Cataloghi e album di fiori e bouquet	database Internet	
struttura: può esservi uno spazio separato per la comunicazione con il cliente				
organizzazione	dipendenti sul posto per turno	1		
	numero di dipendenti	1		
	gerarchia			
	ciclo	1		
	turni	1		
	postazioni simili			
	collaborazione	Lavoro individuale, in caso di specializzazione per il lavoro i principali partner della collaborazione sono fioristi che producono bouquet e decorazioni (esecuzione degli ordini).		
	aspetti specifici			
requisiti	generali	Completezza delle specifiche dell'ordine, assistenza al cliente e fornitura di informazioni.		
	speciali	Creatività, capacità di convincere il cliente ad accettare suggerimenti competenti, tecniche di vendita.		
interfacce	settore di attività?	Definisce le specifiche per l'esecuzione dell'ordine e la garanzia di qualità.		
	altre postazioni?	A seconda del tipo di organizzazione del lavoro: in caso di separazione tra l'accettazione e l'esecuzione l'ordine viene trasferito ai fioristi che lo eseguono.		
	Laboratorio/teoria professionale?	Conoscenza teorica della botanica , la conoscenza della storia dell'arte e dell'arte, degli stili, del galateo, delle tradizioni, ecc.		
	varie			
formazione professionale	anno professionale/durata	Fino a 6 mesi		
	stazioni precedenti	1. Conoscenze di base di botanica, fiori, colori, capacità di comunicazione, capacità di lavorare con il PC.		
	Che cosa dovrebbero imparare?	presentare il laboratorio / studio e i suoi prodotti / definire le esigenze dei clienti / consultare il cliente / formulare l'ordine / applicare le conoscenze di botanica, arte e altri campi, applicare le tecniche di		

		vendita e le abilità comunicative.		
	specifiche di formazione (individuazione, durata, tempi)	Per lo più formazione individuale / apprendimento basato sulle molteplici osservazioni del processo di preparazione dell'ordine eseguito dal fiorista competente e quindi simulazione di tale processo con il fiorista competente (nel ruolo di cliente) in laboratorio o in studio. È possibile anche l'apprendimento in gruppo, che offre alcuni vantaggi: gli apprendisti possono condividere le loro domande e impressioni nella discussione dell'osservazione del processo lavorativo, possono anche analizzare a vicenda la simulazione dell'ordine fornendo suggerimenti e raccomandazioni oppure possono svolgere il ruolo dei clienti in queste simulazioni. La durata della formazione può variare, a seconda dei tipi di ordini eseguiti dal laboratorio e il progresso degli apprendisti.		
	esperienza con i tirocinanti e giovani lavoratori qualificati	L'esperienza dimostra che questo processo lavorativo è adatto per l'apprendistato con finalità propedeutiche, poiché fornisce una visione completa del lavoro di fiorista, illustra lo spazio per la creatività in questo lavoro, compromessi attraenti e interessanti tra libertà creativa e considerazione delle esigenze dei clienti. È utile anche perché permette all'apprendista di capire l'importanza dell'abilità nel trattare con i clienti.		
	assistenza / compiti di lavoro	L'assistenza del fiorista professionista è necessaria nella simulazione della gestione degli ordini e nei primi casi di partecipazione a reali gestioni degli ordini. Dopo l'osservazione dell'esecuzione dell'ordine, il fiorista deve spiegare questo processo all'apprendista e rispondere alle sue domande.		
	È utilizzato il potenziale esistente?	Sì		
	possibilità di miglioramento	-		
	numero di tirocinanti	1-2		
più alto livello di autonomia raggiungibile	supporto	sotto istruzione	sotto sorveglianza	indipendente
			x	

Saldatura

Nome: saldatura con elettrodo rivestito o TIG

Codice: FMEC0110

Campo professionale: Ingegneria Meccanica

Area professionale: lavorazione dei metalli

Livello di qualifica professionale: 2 – equivalente a un livello intermedio

Aree di attività:

1. Preparazione del materiale.
2. Formatura del metallo.
3. Installazione di appoggio per la saldatura.
4. Saldatura.
5. Verifica.
6. Finitura.
7. Packaging.
8. Pulizia.
9. Manutenzione delle attrezzature.
10. Salute e sicurezza sul lavoro.

1. PREPARAZIONE DEL MATERIALE

Preparazione dei materiali per la lavorazione dei metalli ferrosi:

- Tipi di travi. Definizione e applicazione.
- Tipi di lamiera. Definizione e applicazione.
- Moduli commerciali.
- Materie plastiche e accessori.
- Tipi di hardware. Definizione, caratteristiche e applicazione.
- Tecniche di giunzione. Definizione, caratteristiche e applicazione.
- Moduli per la trasmissione di informazioni in modo chiaro e strutturato.
- Ordine e metodo nello svolgimento dei compiti.

Preparazione di macchinari e attrezzature per la lavorazione dei metalli:

- Preparazione e manutenzione dei macchinari.
- Montaggio e smontaggio di strumenti, attrezzature e componenti.
- Attrezzatura per la formatura del metallo: funzionamento.
- Manuali d'uso e manutenzione. Preventiva e operativa.
- Dispositivi e sistemi di sicurezza.
- Norme di sicurezza.

- Incidenti più comuni durante l'utilizzo dei macchinari.
- Dispositivi di Protezione Individuale (DPI).
- Sistemi di sicurezza attiva dei macchinari.
- Standard di pulizia e ordine.

Preparazione di apparecchi per la saldatura:

- Descrizione dei componenti di una stazione di lavoro di saldatura ad arco.
- Regolazione di parametri e intensità di saldatura.
- Preparazione dei macchinari:
 - L'impianto elettrico è correttamente collegato, verificare la polarità nel caso di una corrente continua e che la connessione di terra sia fissata saldamente.
 - Il portaelettrodo e il morsetto di terra non presentano anomalie.
 - I parametri di saldatura sono adeguati al tipo di materiali da saldare e l'elettrodo da utilizzare.
 - Le attrezzature e le strutture sono adeguatamente controllate, verificando i corretti parametri operativi.
- Preparazione dell'area di lavoro, con il materiale necessario per il lavoro di saldatura specificato:
 - Elettrodi, vergelle, affilatore per elettrodi di tungsteno e altri consumabili.
 - I consumabili sono selezionati in base alla loro funzione e al materiale da saldare.
 - I bordi da saldare vengono preparati secondo le caratteristiche e le dimensioni dei materiali, dei consumabili da utilizzare e della procedura di saldatura.
 - I consumabili sono gestiti e conservati correttamente sul posto di lavoro
- Tipi e scelta degli elettrodi.
- Dispositivi di sicurezza e sistemi di apparecchiature per la saldatura.
- Norme di sicurezza.
- Standard di pulizia e ordine.

Operazioni di taglio e preparazione dei bordi:

- Misurazione dei pezzi. Allineamento dei pezzi. Taglio della lamiera.
- Preparazione di materiali, attrezzatura, strumenti e dispositivi di sicurezza per il taglio manuale (plasma ed ossigas) e semi-automatico (cesoie e seghe) di lamiere e travi, conforme alle specifiche tecniche applicabili, agli standard di qualità e alle norme di sicurezza sul lavoro.
- Utilizzo di macchine per taglio termico (manuale e semi-automatico) per ottenere lamiere e tubi di determinate forme, applicando le norme di sicurezza sul lavoro.
- Utilizzo di attrezzature da taglio meccanico per ottenere lamiere e tubi di determinate forme, applicando le norme di sicurezza sul lavoro:
 - Selezione di attrezzature da taglio e di strumenti necessari in funzione delle caratteristiche dei materiali e del livello qualitativo richiesto:
 - Preparazione dell'attrezzatura selezionando i parametri adatti.

- Verifica delle perfette condizioni degli strumenti.
- Esecuzione del taglio, nel rispetto del livello qualitativo richiesto.
- Rispetto delle norme di sicurezza durante il taglio, utilizzando gli appositi Dispositivi di Protezione Individuale e Collettiva.
- Individuazione di possibili difetti e cause.
- Pulizia della superficie di taglio e verifica delle dimensioni dei pezzi.
- Pulizia dell'area di lavoro, raccolta di tutti i materiali e delle attrezzature utilizzate.
- Utilizzo di macchine per taglio automatico a controllo numerico per ottenere lamiere e tubi di determinate forme, applicando le norme di sicurezza sul lavoro.
- Standard di ordine, pulizia e sicurezza.

Posto di lavoro: assistente saldatore

Descrizione	Posto di lavoro	
	professione	Assistente saldatore di strutture metalliche
destinazione	settore	Lavorazione e rifinitura dei metalli
Processo	tipo di prodotto/ servizio	Pezzi metallici
	Tipo di produzione/fornitura di servizi: singola/piccola/grande serie	Piccola serie
	accettazione degli ordini/materiale	L'ordine arriva al responsabile da una società esterna.
	utente diretto del prodotto/servizio	Un cantiere navale
	utente finale del prodotto/ servizio	Una linea marittima
	fasi di produzione già eseguite	1. Progetto dell'Ingegnere
	fasi di produzione	Progetto dell'Ingegnere Assemblaggio realizzato dal caldaio esperto insieme all'assistente Saldatura realizzata dal saldatore Verifica del pezzo da parte del supervisore.
	dettagli del processo lavorativo legato alla durata di esecuzione,	

	all'organizzazione del lavoro, alla garanzia di qualità, ecc.			
luogo di lavoro	ambiente	capannone		
	illuminazione/ambiente	Luce elettrica e naturale		
	postura	Ogni postura tranne seduti o con le mani in tasca		
	specifiche	È necessaria una gru		
oggetti e metodi	oggetti/sistemi	Collegamento alla rete di energia elettrica		
	metodi / attività	TIG/ elettrodo ricoperto / MIG-MAG		
	specifiche di esecuzione			
Strumenti / materiale standard (da spuntare):				
Smerigliatrice	Chiavi inglesi	Squadra	Livella	Lima
Punzone	Martello	Spazzola	Scalpello	Piccone
Raspa				
Lamiera	Travi	Tubi		
attrezzature:				
Cesoie	Sega a nastro	Pressa	Rullo	Cesoie di metallo universali
Tagliatore ossigas	Torcia al plasma	Piegatrici		
organizzazione	N° di impiegati per turno	20		
	Impiegati disponibili	20		
	Catena di comando	Assistente - Caposquadra/Supervisore - Ingegnere-Direttore		
	Ciclo			
	Turni	1 turno		
	Postazioni simili	5 o 6		
	Collaborazione	L'intero lavoro è collaborativo		
	Aspetti specifici	Il lavoro viene svolto in gruppi		
requisiti	Generali	Rispondere alle specifiche del programma e della qualità secondo le norme vigenti		
	Speciali	Gli standard di qualità sono specifici per ogni settore		
interfacce	attività	Con il reparto lavorazioni meccaniche: ci sono molti pezzi che devono essere lavorati e passano attraverso questa zona prima della saldatura		
	Altre postazioni?			
	Laboratorio/ professionale?	C'è rapporto con:		

		<ul style="list-style-type: none"> - Il magazzino per raccogliere materiali - Società di revisione subappaltate - Società di ingegneria subappaltate - Aziende di verniciatura subappaltate
	Varie	
formazione professionale	Anno/durata	4 settimane di tirocinio
	stazioni precedenti	Capannone
	Che cosa dovrebbero imparare?	<p>In 4 settimane l'apprendista dovrebbe imparare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A preparare il materiale necessario - Ad assistere all'assemblaggio dei pezzi (livellamento, puntamento) - A realizzare contorni semplici - Le norme di sicurezza sul lavoro (l'azienda dà un corso base di sicurezza).
	Aspetti specifici della formazione (lavoro individuale, durata, orari)	<p>Un apprendista è sempre con uno o più supervisori, che si alternano</p> <p>L'apprendista sarà in officina 8 ore / giorno</p>
	esperienza con i tirocinanti e giovani lavoratori qualificati	Dove ce ne sono altri, si
	assistenza / compiti di lavoro	<p>Prima della saldatura:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparazione dei materiali - lavorazione dei metalli - Installazione dell'appoggio per la saldatura <p>Dopo la saldatura:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verifica dimensioni. - Finitura. - Packaging - Pulizia - Manutenzione delle attrezzature
	È utilizzato il potenziale?	Dipende
	possibilità di miglioramento	Si
	numero di studenti	6 studenti/anno (non insieme, in 3 diversi periodi)

più alto livello di autonomia raggiungibile	supporto	sotto istruzione	sotto sorveglianza	indipendente
	X			

Meccanica aeronautica (Airbus Bremen)

A differenza delle altre qualifiche del report, la meccanica aeronautica è piuttosto impegnativa, solo 2 (su 11) settori di attività dei lavoratori qualificati sono adatti per le misure propedeutiche per l'integrazione dei giovani socialmente svantaggiati.

Settore di attività 1: produzione di componenti metalliche per attrezzature dell'aeromobile o di supporto a terra.

La meccanica aeronautica produce componenti per la struttura del velivolo, compreso l'equipaggiamento, secondo valide specifiche di costruzione, norme e regole pratiche. In aggiunta essa produce componenti per equipaggiamenti di supporto a terra.

Le materie prime per la produzione dei vari componenti sono lamiere, nastri d'acciaio o semilavorati.

Dopo un'attenta progettazione, la lavorazione avviene prevalentemente attraverso procedure di taglio e formatura. Sono utilizzate procedure di lavorazione manuale e meccanica.

Le procedure manuali vengono eseguite non solo tramite i progetti tecnici ma anche parzialmente con l'aiuto di strumenti come sagome di contorno. In particolare, durante il processo di laminazione e prima dei processi di formatura è necessario un processo di trattamento termico per aumentare le proprietà plastiche. In più, i trattamenti termici vengono usati per modificare le proprietà dei materiali.

Nella costruzione di un velivolo è di fondamentale importanza che il peso dei componenti usati sia il più basso possibile e gli spessori delle pareti siano ottimizzati per una gran parte dei componenti di materiali o superfici da fresare.

In questo campo di attività sono aspetti integrati la produzione di questi componenti così come il controllo qualità e la documentazione delle commesse.

Il controllo qualità opera già durante il processo di produzione. Parti danneggiate vanno riparate o sostituite in dipendenza del grado del danno. Guasti ricorrenti che non sono già documentati sono addizionalmente riportati al dipartimento responsabile del progetto. Il compito finisce con l'ulteriore trasporto o la preparazione del successivo trasporto dei componenti finiti.

Settore di attività 2: montaggio e smontaggio dei componenti della struttura degli aeromobili

Complessi componenti della struttura e assiami di struttura (per esempio comandi flap d'atterraggio, elementi conchiglia o strutture della zona portante) e intere unità di aerei sono prodotti da singoli componenti. A questo scopo le singole parti o componenti devono essere selezionati tra molti materiali diversi sulla base di informazioni tecniche. Le scorte di

esercizio necessarie per l'assemblaggio devono essere selezionate allo stesso modo. Durante il processo di adattamento e di unione devono essere mantenute le previste dimensioni e profili. Per unire i più voluminosi componenti, i più grandi componenti devono essere trasportati, sollevati e posizionati nel modo migliore. Una questione principale dei processi di giunzione nella costruzione di aerei è l'impostazione manuale e meccanica di rivetti. A seconda del materiale, combinazione di materiali (ad esempio costruzione mista di metallo e composito) e lo stress sono utilizzati diversi rivetti. Per la preparazione dei fori di unione di un rivetto vengono prodotti abbassamenti e sigillanti sono applicati sulle zone di giunzione.

Oltre ai sistemi di produzione tipo rivettatura con martello o rivettatura a pressione ci sono anche impianti di produzione automatizzati per rivettatura di componenti standardizzati. Come altri processi di unione sono utilizzati collegamenti a vite, elementi di sicurezza secondo le norme dell'aviazione e giunzioni a nastro nonché per collegare assieme vi sono metodi vari di saldatura (ad esempio saldatura laser ed saldatura per attrito a frizione). Anche i metodi di collegamento all'interno di queste procedure dipendono dal materiale, dalla combinazione dei materiali e dal carico meccanico del componente. Alcune ulteriori fasi di lavorazione vengono a dipendere dal prodotto assemblato finito (per esempio: Carichi di tonnellate, la posizione e la quota dal terreno). Le connessioni che si stabiliscono nel contesto di questo compito di lavoro sono soggette ad un controllo permanente. Se le connessioni vengono riconosciute come difettose, viene decisa una sostituzione immediata. Nella manutenzione e riparazione la soluzione viene eseguita tramite lo smontaggio di componenti della struttura. Grazie al lavoro di regolazione e ottimizzazione questa parte del compito di lavoro è importante, inoltre, per il primo assemblaggio. Poiché la soluzione di problemi nei componenti della struttura nella maggior parte dei casi non avviene senza smontaggio, si richiede molta esperienza dell' operaio specializzato in maniera che nessun danno ingiustificato si produca sui componenti. La documentazione degli ordini, le tolleranze e le dimensioni e le eventuali deviazioni di costruzione si collocano allo stesso modo tra questo campo di attività. Dopo la conclusione dei processi di giunzione la superficie dei componenti deve essere protetta. Questa procedura di lavoro è compiuta a seconda dell'organizzazione del lavoro autonomo come un altro campo di attività o direttamente dopo la conclusione del lavoro di giunzione.

Posto di lavoro: produzione di piccoli componenti

Descrizione	Stazione di apprendimento	Piccoli componenti
	Occupazione	Bremen / Meccanico aeronautico
Destinazione	Settore di attività	Settore di attività 1: - produzione di componenti metalliche per attrezzature dell'aeromobile o di supporto a terra Settore di attività 2: - montaggio e smontaggio dei componenti della struttura degli aeromobili
Processo	Tipologie di velivoli	In particolare A 330 / A 340 / A 380 / ma anche altre tipologie
	Sezioni / Divisioni / gruppi specializzati	Produzione di componenti

	Fornitore (interno)	vari fornitori di componenti per aeromobili più piccoli
	Accettazione del materiale dell'ordine	Il centro logistico predispone dei carrelli con i corrispondenti componenti secondo l'ordine.
	Cliente immediato	montaggio di guide, attrezzatura ala e flap
	Utente ultimo	Toulouse
	Fasi di processo precedenti	Scelta del fornitore
	Interfacce nel processo	Protezione della superficie, garanzia di qualità
	Caratteristiche speciali	
Fasi del processo Descrizione dettagliata	<p>Oltre al montaggio del carrello del flap, in questo reparto avvengono molte altre lavorazioni, che sono caratterizzate dai metodi utilizzati più che da componenti speciali. Vengono introdotti in diverse componenti di piccole dimensioni varie boccole e cuscinetti, riparate piccoli componenti e sostituite parti di usura. Inoltre vengono prodotte interamente le nervature per la struttura dei flap.</p> <p>Il montaggio di boccole e cuscinetti avviene senza sfridi di formatura e taglio di metalli. Sulle boccole i cuscinetti sono montati in pressione da un lato e vengono adattati facendo operazioni di rotazione. Dall'altro, le dimensioni giuste vengono date con la macchina levigatrice (taglio di metallo). Un altro metodo per collegare cuscinetti / boccole verso i componenti strutturali avviene per calafataggio (stiramento del materiale alle estremità del cuscinetto) con l'appropriata pressa Müller.</p> <p>I lavori di riparazione si riferiscono sostanzialmente agli stessi servizi. I cuscinetti e le boccole difettose e usurate vengono rimosse, controllate e sostituite / riparate se necessario.</p> <p>Per la costruzione della nervatura, vengono applicati i seguenti processi: le piastrine filettate vengono forate e fissate, vengono create connessioni Hi-Lok, vari angoli e supporti vengono forati e rivettati alla nervatura.</p> <p>La stazione di lavoro di assemblaggio del carrello del flap è l'unico luogo di costruzione nel reparto, in cui viene prodotto sempre lo stesso pezzo. Include l'installazione di cuscinetti bullonati e fissati con coppiglia.</p>	
Posto di lavoro	Ambiente	20a
	Illuminazione, ambiente	Luminoso. Non rumoroso. Quando si tratta di primer e sigillante devono essere prese in considerazione le misure di protezione.
	Postura	Attività in posizione eretta e seduta
	Caratteristiche speciali	
Organizzazioni	Lavoro di gruppo?	Gruppi parzialmente autonomi
	N° di impiegati per turno	20

	Impiegati nel settore	46
	Gerarchia	Coordinatore di sezione, portavoce del gruppo, dipendente
	Stazioni	Oltre alla stazione in cui vengono prodotti i carrelli dei flap, nel reparto vi sono singoli banchi di lavoro e macchine utensili
	Turni	1
	Assemblaggio di parti simili	Un sottoinsieme del flap di atterraggio (Area 5) ha delle somiglianze. Tuttavia, queste parti non sono satinare, laminate e coibentate.
	Caratteristiche speciali	C'è una varietà di diversi elementi costruttivi sui banchi di lavoro.
Metodi di costruzione	Componenti, materiali, sistemi	Connettori, staffe, dadi, componenti per l'assemblaggio.
	metodi/operazioni	Produzione / assemblaggio di piccoli componenti. Formatura senza sfridi e taglio di metalli. Trapani a colonna, levigatrici, presse e sistemi di sabbiatura.
	Caratteristiche speciali	A causa della quantità di diverse componenti, vi è un numero corrispondente FeMis.

Spuntare/Completare di seguito:

Strumenti pneumatici:		Strumenti / materiali utilizzabili:		Strumenti di misurazione:	
Trapano a mano (90°, 45°, 30°, 180°, angolo-angolo)	X	Levigatrice a nastro manuale	X	Calibro acciaio	X
Unità Hi-Lok	X	Macchina miscelatrice del cemento	X	Spessimetro	X
Trapano a pistola	X	Strumento di assemblaggio	X	comparatore	X
Unità di rimozione per perni di saldatura	X	Korbsenker	X	Calibro Collar	X
Unità Hi-Lite	X	Piegatore	X	Calibro Hi-Lok	X
Avvitatori pneumatici	X	Spazzola	X	Sagome	X
Rivettatrice	X	Morsetti	X	Calibro Calliper	X
		Martello senza rinculo	X		
		Raschietti	X		
Supplemento:		Detergenti	X		
Chiave dinamometrica		Quicklok			
Pressa a leva manuale		Giunti	X		
Pressa idraulica		Fresa	X		

Trapano a colonna		Trapani speciali	X		
Trapano a scoppio		Bulloni in alluminio	X		
		Rotoli adesivi	X		
		Spatola di legno	X		
Jig /FeMis/BeMis:		FeMis	Sistema di sabbatura		
Requisiti speciali		Produzione e assemblaggio: operazioni di filatura, coibentazione e congelamento così come il lavoro alla macchina levigatrice richiedono particolari conoscenze / esperienze.			
Interfacce	Settori di attività?	11 (controllo qualità)			
	Altri luoghi di apprendimento ?	Costruzione di guide			
	Laboratorio di formazione / teoria professionale?	Esercizi, comprese le attività di assemblaggio e di lavoro su macchine utensili (trapano a colonna, pressa a leva manuale). Corsi, insegnamento a leggere complessi disegni e commesse trattando con l'uso di manuali.			
	altro				
Istruzione	Anno/durata formazione	Dal 2° al 3° anno di formazione/ 3 settimane			
	Requisiti/stazioni precedenti	Conoscenza di base sulla lavorazione dei metalli, lettura di disegni, motivazione.			
	Che cosa dovrebbero imparare? /obiettivi di apprendimento	Trattare con gli strumenti specifici, le diverse tecniche e materiali.			
	Caratteristiche speciali				
	esperienza con i tirocinanti e giovani lavoratori	Esperienza molto positiva in questi ultimi anni. I tirocinanti sono motivati e lavorano indipendentemente, ciò porta ad un ottimo successo formativo.			
	assistenza / compiti di	Dapprima viene eseguita la formazione ufficiale sulla sicurezza.			

	lavoro	<p>Vengono mostrate le sequenze ai tirocinanti e in funzione della valutazione delle loro abilità il lavoro sarà trasferito a loro. A causa dei vari ordini, la mansione del tirocinante deve essere costantemente in sintonia con la ABB.</p> <p>Ai tirocinanti possono essere affidati tutti i compiti del cantiere, fatta eccezione per il lavoro sulla macchina levigatrice e la pressa Müller. I lavori di riparazione non sono realizzati dai tirocinanti. Secondo il regolamento, queste operazioni devono essere effettuate solo da personale con formazione specifica e certificazione idonea.</p>		
	Esperienza con BFE / FES	L'assegnazione di un esperto ABB per la cura degli allievi è ritenuta molto positiva.		
	Numero di ABB nell'area	1		
	Possibile numero di tirocinanti per cantiere	Max. 2 tirocinanti, ideale 1 tirocinante		
	Altro			
	Viene usato il potenziale di apprendimento disponibile?	Sì, ad eccezione della levigatrice, della pressa Müller e di particolari riparazioni.		
	Opportunità di miglioramento	Nessuna		
più alto livello di autonomia raggiungibile	supporto	sotto istruzione	sotto sorveglianza	indipendente
			X	

Stampa

Settore di attività: Legatoria – magazzino

Lavoro: taglio

Collocazione dell'attività lavorativa nel processo produttivo: attività complementare del settore stampa e responsabile dell'approvvigionamento del magazzino della carta (tipo di carta e formato), questo lavoro professionale è anche responsabile delle attività di legatoria del prodotto stampato.

TIPO DI PRODOTTO SEMIFINITO

Fogli stampati nel formato commissionato.

PROVENIENZA DEL PRODOTTO SEMIFINITO

I fogli stampati provengono dall'area di stampa .

INDICAZIONI FORNITE ALLA RICEZIONE DEL PRODOTTO SEMIFINITO

Le indicazioni arrivano dal responsabile dell'ordine (ufficio tecnico) e sono scritte sul progetto dell'ordine. Il progetto contiene le caratteristiche tecniche del semifinito, l'intero processo lavorativo e tutte le informazioni utili. Segue ogni attività lavorativa in ogni passaggio.

INDICAZIONI FORNITE AL LAVORATORE PER IL PACKAGING (la seguente attività lavorativa)

Il progetto dell'ordine descrive le caratteristiche tecniche del prodotto e le indicazioni operative delle diverse fasi. Il prodotto editoriale rilegato e terminato viene consegnato al magazzino per l'attività di packaging.

ATTEGGIAMENTO:

Preparazione a lavorare in posizione eretta.

CONOSCENZE:

- Conoscenza del codice scritto usato per il progetto dell'ordine
- Conoscenza dei diversi tipi di prodotti editoriali; tipi e dimensioni della carta
- Conoscenza delle macchine: controllo di potenza, capacità di carico
- Conoscenza dei criteri di capacità
- Conoscenza delle macchine da taglio: controllo di potenza, capacità di carico, impostazioni

SVILUPPI PROFESSIONALI/DESCRIZIONE DEI SETTORI DI ATTIVITÀ

1° settore di attività

Titolo: Ricezione dall'ufficio tecnico dell'ordine e del suo progetto

Compiti: lettura e comprensione

Metodo: lettura e comprensione delle informazioni tecniche

Livello di abilità: basso

Livello di responsabilità: medio

Prerequisiti: conoscenza del codice scritto del progetto

Conoscenza dei diversi tipi di prodotti editoriali, tipi e dimensioni della carta

Apprendimento dei prerequisiti:

sul campo (una settimana)

o acquisiti precedentemente attraverso:

una breve esperienza lavorativa o professionale nel campo della stampa e rilegatura

2° settore di attività

Titolo: Presa in carico del semifinito

3° settore di attività

Titolo: Impostazione della macchina da taglio

4° settore di attività

Titolo: Verifica di conformità della dimensione

5° settore di attività

Titolo: Procedure per il taglio

6° settore di attività

Titolo: Impostazione del pallet per l'imballaggio

7° settore di attività

Titolo: Impostazione dei fogli per la stampa.

8° settore di attività

Titolo: Procedure per la gestione del magazzino della carta

Posto di lavoro

Descrizione	Posto di lavoro	
	professione	
Destinazione	Settore di attività	
Processo	tipo di prodotto/servizio	Stampa offset e rilegatura

	Tipo di produzione	Stampa piccolo e medio formato
	accettazione degli ordini/materiale	
	utente diretto del prodotto/servizio	Magazziniere
	utente finale del prodotto/ servizio	Cliente
	fasi di produzione già eseguite	Creazione del flusso di lavoro Creazione di proposte grafiche da mostrare Accettazione del progetto e creazione di lavoro esecutivo Realizzazione di lastre da stampa e cianografia Emissione del “Visto si stampi” Attività di stampa Attività di rilegatura
	fasi di produzione	taglio e rilegatura del prodotto grafico
	dettagli del processo lavorativo legato alla durata di esecuzione, all’organizzazione del lavoro, alla garanzia di qualità, ecc.	<ul style="list-style-type: none"> - Inserimento del formato carta - Impostazioni della macchina da taglio - Macchina da taglio - Consegna della stampa alla legatoria
luogo di lavoro	ambiente	Capannone industriale
	illuminazione/ambiente	Luce artificiale e naturale
	postura	Lavoro realizzato in posizione eretta e in movimento
	specifiche	A volte è necessario utilizzare un “transpallet” per spostare i fogli di carta
oggetti & metodi	oggetti/sistemi	Rete elettrica dimensionata correttamente
	metodi/attività	
	specifiche di esecuzione	

Strumenti / materiale standard (da spuntare):				
Cutter	Metro			
Scarpe antinfortunistiche				
Flows				
Attrezzatura				
	Macchina da taglio	Transpallet		
organizzazione	dipendenti sul posto per turno			
	numero di dipendenti			
	Gerarchia	Proprietario – Responsabile dell'ordine– dipendente		
	Ciclo			
	Turni	2 turni		
	Postazioni simili	/		
	Collaborazione	Normalmente è un lavoro individuale		
	Aspetti specifici			
requisiti	Generali	Precisione, capacità manuali		
	Speciali	Tipi di carta		
interfacce	attività	L'addetto al taglio riceve il foglio di lavoro con tutte le indicazioni dell'ufficio tecnico, seguendo le specifiche date taglia e la manda in stampa. Quando il prodotto è stampato realizza la legatoria.		
	Altri posti di lavoro?	/		
	Laboratorio/teoria professionale?	Arti Grafiche (formato, tipi, stoccaggio della carta ...)		
	Varie			
formazione professionale	Anno/durata	8 settimana di pratica		
	stazioni precedenti	Conoscenza dei tipi e misure della carta, precisione		
	Che cosa dovrebbero imparare?	In 8 settimane dovrebbero imparare: - a lavorare alla macchina da taglio - tipologie di carta - tipi di formato carta		
	Aspetti specifici della formazione (lavoro individuale, durata, orari)	Ogni attività lavorativa sarà occasione di formazione		
	esperienza con i tirocinanti e giovani	Dieci anni		

	lavoratori qualificati			
	assistenza / compiti di lavoro	L'attività del tirocinante sarà caratterizzata da specifici momenti di formazione e dalla sperimentazione graduale delle diverse attività al fine di realizzare lo sviluppo pratico delle competenze sviluppate in autonomia.		
	È utilizzato il potenziale?			
	possibilità di miglioramento			
	numero di tirocinanti			
più alto livello di autonomia raggiungibile	supporto	sotto istruzione	sotto sorveglianza	indipendente
		X		

COPYRIGHT

© Copyright 2013 APPRENTSOD Consortium

Consisting of:

Karalius Mindaugas Vocational Training Centre
Vytautas Magnus University
Universität Bremen, Institut Technik und Bildung
Federazione Nazionale CNOS-FAP
University of Valencia
DEKRA Akademie GmbH
Fundacion Laboral del Metal

This document may not be copied, reproduced or modified in whole or in part for any purpose without written permission from the APPRENTSOD Consortium. In addition an acknowledgement of the authors of the document and all applicable portions of the copyright notice must be clearly referenced.

All rights reserved.

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

