



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

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

LLP Leonardo da Vinci project

LLP-LDV-TOI-2013-LT-0125

SET OF EXPERIMENTAL MODULES OF VOCATIONAL INTEGRATION DEVELOPED ON THE BASIS OF THE IDENTIFIED COMPETENCES NEEDED FOR HANDLING THE WORK PROCESSES

Authors: Andreas Saniter, Vidmantas Tūtlys, Karin Volpato, Kristina Šiožinienė,
Fernando Marhuenda, Gerald Thiel, Ed Mahood, Ivan Toscano

Doc. Ref. No: APPRENTSOD-WP5-ExperModules



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.

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.

DOCUMENT HISTORY

Version	Date	Comment
01	16 December 2014	First issue
02	25 March 2015	Second issue
03	15 September 2015	Third issue
04	30 September 2015	Final issue

TABLE OF CONTENTS

Chapter	Contents	Page
I	Brief methodical guidelines for deriving required competence sets and adapting these to the specific needs and requirements of socially disadvantaged youth	
	Introduction: Purpose of the experimental modules	4
	Features of socially disadvantaged youth	4
	The design of experimental modules: A reference to the necessities of professional work and the needs of socially disadvantaged youth	6
	Annex A	10
	Annex B	12
	Annex C	13
	Pedagogic recommendations for masters/supervisors working with apprentices from marginalized youth groups	14
II	Set of experimental modules of vocational integration developed on the basis of the identified competences needed for handling the work processes in English	
	Floristry	17
	Welding	20
	Printing	30
III	Set of experimental modules of vocational integration developed on the basis of the identified competences needed for handling the work processes in German	
	Floristik	35
	Schweißen	38
	Druck	47
IV	Set of experimental modules of vocational integration developed on the basis of the identified competences needed for handling the work processes in Italian	
	Floristica	52
	Saldatura	55
	Stampa	64
V	Set of experimental modules of vocational integration developed on the basis of the identified competences needed for handling the work processes in Spanish	
	Floristería	70
	Soldadura	74
	Impresión	84
VI	Set of experimental modules of vocational integration developed on the basis of the identified competences needed for handling the work processes in Lithuanian	
	Floristika	90
	Suvirinimas	93
	Spausdinimas	102

BRIEF METHODICAL GUIDELINES FOR DERIVING REQUIRED COMPETENCE SETS AND ADAPTING THESE TO THE SPECIFIC NEEDS AND REQUIREMENTS OF SOCIALLY DISADVANTAGED YOUTH

Introduction: Purpose of the experimental modules

The experimental modules shall promote the *vocational integration* of socially disadvantaged youth. In order to achieve this goal, they have to be designed on the basis of *competences* identified to be required for the handling of *complete work processes* (vocational aspect). These *competences* shall be the *learning outcomes* of the modules. The *process of their development* within the modules is at the same time the *development of personalities* who have to overcome various individual obstacles in order to become skilled workers (integrative aspect).

The *specific work processes* to which the modules shall refer have been described in WP 4 and will not be discussed in the guidelines at hand. The guidelines will deal with the design of modules independently from the sector specific objectives of IVET: It is intended to describe the consequences for the *learning process and its environment* which result from the *two main conceptual aspects* that have to be considered in order to achieve the purposes of the modules:

Learners are socially disadvantaged young people whose personality does not favour participation in IVET

Competences to be acquired at the very end must enable learners to carry out the work of a skilled worker without any limitations caused by personality¹

These both aspects shall therefore deliver the starting points for the following reflections.

Features of socially disadvantaged youth

There is only a *negative* common denominator of all the groups of socially disadvantaged youth: They did not succeed in finishing general education which, as a rule, delivers the starting point for Initial VET. The reasons for this failure are different, but it is possible to identify some main reasons which allow for listing some subgroups of socially disadvantaged youth:

People living or having lived in a problematic social environment, therefore having become dependent on drugs, or juvenile delinquents

People with parents unable to support them properly

People with parents not interested to support them

People with migration background: The degree of integration plays a role and influences the position of families to help students in terms of willingness and/or ability. Sometimes young people are sitting “between all chairs” as they are no longer part of the “culture of origin”, but have also not been integrated into the culture of the country where they live now.

It can easily be seen that these subgroups might overlap, and it is impossible to claim that a

¹ As everybody understands, a skilled worker with many years of practical experience is normally better qualified than somebody who has just passed the examination of a skilled worker whose skills are therefore comparably limited. However, also the young skilled worker will basically be able to carry out every work which is required at this level.

certain background produces specific deficiencies in terms of the requirements of IVET². If we want to derive criteria for the design of experimental modules, we should start with the identification of the *deficiencies of socially disadvantaged youth independently from their background*, and check if some *types of deficiencies* can be identified which should be considered in particular.

Two types can be found:

Deficiencies that hinder the participation in IVET at a very generic level and are relevant not only for this kind of training, but for every preparation for future work (as punctuality etc.). It is impossible to deal with this kind of deficiency within a course that has a design oriented to the development of vocational skills.

Deficiencies which do not favour vocational training, but can be compensated in those courses under certain conditions.

Referring to the identified types, we can at first decide that we will not deal with 1. If we come to the conclusion that participation of students of this kind will already fail at a level where the subject of training does not play any role since the deficiencies do not allow for any discussion how deficits of learning could be compensated since there is *not any subject* which could be properly addressed, any reference to *work processes* as described within WP4 is senseless.³

We will therefore only deal with these deficiencies if they can be *described in terms of the learning issues* of the experimental modules and if it can be expected that these problems can be overcome within this kind of training.

A list of these work/learning assigned deficiencies can be found in Chapter 2 of the Summarising Report of WP 4.⁴ Their reference to the work needs delivers the criteria for identifying the workplaces appropriate for learning.

² The background of these socially disadvantaged young people is only important in order to see some reasons for their behaviour and on this basis to be able to deal with them properly as teachers or trainers as it might be important to know which kind of thinking is behind some attitudes and on this basis discuss it with the young people in the right way.

³ This does not mean that courses which refer to this type of deficiency are senseless. There are countries where courses are carried out (and get public funding) which deal with these very general deficiencies totally separated from concrete requirements of vocational training (e.g. in Germany), and this is certainly sensible since any real reference to vocational requirements would hinder to focus on the actual objective of those courses: to enable these young people to act autonomously in daily life in a way which can be considered sensible in terms of the individuals' own purposes and societal necessities (in the widest sense of the term). However, these measures are not specific for vocational integration, but concern the ability to work *in general*; therefore these activities are situated beyond the work of our project.

⁴ „Suggested framework of criteria for selecting of learning stations suitable for vocational integration of socially disadvantaged youth“

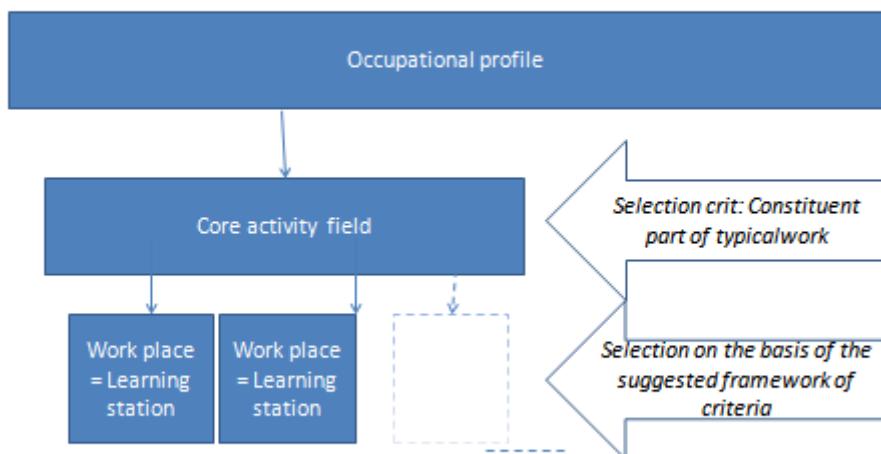
The design of experimental modules: A reference to the necessities of professional work and the needs of socially disadvantaged youth

Main structure: the sequence of learning stations

The design of the modules has, of course, to refer to the *results of WP 4*. These results can be understood as *preparatory work for the design* of if we look at this work as a process of *selection of conditions* for providing optimum learning opportunities of socially disadvantaged youth. At the very end of this process, the appropriate *learning arrangements* should be available which can be used in the experimental modules.

The figure below shall demonstrate this process:

Selection of learning arrangements



The process can be understood as a *method of creating optimum learning conditions for socially disadvantaged youth*:

The “natural” starting point for this creation process is an *occupational profile*.

This profile will be considered with regard to *core activity fields* which should as much as possible be *typical* for the profession. The most appropriate core activity field will be selected for further investigation.

On this basis, *workplaces* will be identified which are assigned to the selected core activity field. The criterion for their selection is delivered by the “*suggested framework of criteria*” delivered by the synthesis report of WP 4. This framework comprises a series of indicators which refer to the usability of these potential *learning stations* for the purpose of socially disadvantaged learners.

The result of this last selection is a series of *work places* which have turned out to be appropriate *learning stations for socially disadvantaged youth*. This delivers the *interface to the design of the experimental modules*. For it has now to be determined *how* these learning stations can be best used for the purpose of socially disadvantaged learners. This is achieved by using the *learning station analysis*. At the end of this analysis, two questions should have

been answered for every learning station:

- *What spectrum of skills does one learn at the particular learning station and what content of that spectrum is necessary for which upcoming stations?*
- *What abilities does one have to possess already in order to increase the chances of effective cooperation here in order to achieve a substantive learning gain?*⁵

This should help to determine the *entry level and the final level of each learning station* in terms of the expected knowledge and skills, and this delivers the basis for *sequencing* learning stations: Which *order of visiting learning stations* should be applied, can be easily determined on this basis.

This sequence delivers the main *structure of the modules*. Further parts should deal with the *theoretical reflection* of the experiences made at the learning stations.

At the very end a sequence of training at learning stations alternating with theoretical reflection phases can be presented, in a logical order which clearly shows learning progress. This is mirrored by the learning outcomes (knowledge, skills, and competences) defined for every phase.

Accompanying measures

There are two main types of accompanying measures. Specific individual *support by social workers* and support through *assessment measures*. Both are intended to support the learning process: The social workers work individually, supporting the learners to overcome the obstacles against their success during participating in the module. It is recommended to clarify at the beginning of the module what they can do for the apprentices.

The *assessment measures* should cover the whole module execution period. Starting with an entrance assessment, they should be applied regularly in order to get a clear picture of the learner's status in terms of the competences he/she has acquired, and also with regard to the obstacles already overcome and those still to overcome. These assessments should be planned and carried out as activities *undertaken together* by *learners* and those who *support their learning* (teachers, trainers, social workers). This is important as otherwise especially this kind of learners will understand assessment mainly as pressure; this could revoke various fears which before have been eliminated. Therefore the focus of these measures lies on *formative assessment*: Apart from the component of *stating learning outcomes from which rights (further career, etc.) can be derived*, this kind of assessment always comprises the component *advice for further learning* which gives the statement of learning outcomes a new role: It delivers a realistic basis for determining future successful learning processes.

Formative assessment is sensible also due to another reason: The assessment procedures are intended to check the learners' ability to work in a professional environment and have therefore to mirror real work processes as far as far as possible. It is understood that this exceeds the limitations of *summarising assessments* for which only a limited time period is

⁵ See *Synthesis Report; Learning Station Analysis – an instrument to connect Activity Fields an propaedeutic training*

available.

Resources

Technical resources: The main resources should be found at the work places which have the role of *learning stations*. As far as participation in the modules is based on real professional work, this should not require a lot of organisational activities. It could only happen that some work situations are not totally representative for the whole core activity. In this case some temporary re-arrangements of the learning station might be necessary.

Human resources: This concerns *teachers, trainers, and social workers*. They should have been sufficiently *prepared for the special module*, not only at a generic basis. As the same deficiencies might appear in various sectors of the individual's module participation, it makes sense to foresee *continuous collaboration* of all above mentioned *supporters of the learning process*: They should store their assessments regularly in a *database* which is accessible for all supporters. This provides for a common level of information and enables *concerted action* which enhances the efficiency of the supporters' activities.⁶

Quality creation and assurance

Quality assurance meanwhile belongs to the state of the art of education, and of course, this has to be considered also in the context of the guidelines at hand. However, it should be reflected that before quality can be *assured*, it at first has to be *created*, and this happens by taking in account some principles which should play a role not only for our VET measures:

The mission of VET is to serve *business needs* and at the same time to develop the *individual's personality*.

There must be a reference to an *occupational standard*.

For curriculum development, a *work process oriented format* is used.

Learning should alternate between *theoretical instruction* (e.g. in classrooms) and *practice* in the workshop.

Assessment has to provide for a real *demonstration of the student's ability to carry out work processes*.

Teachers/trainers/assessors and other supporters of the learning processes have to be properly prepared for their work.

⁶ It could be argued that the mentioned database should also be accessible for the learners in order to demonstrate that assessment is a common activity of learners and supporters. Against this background, this seems a sensible requirement. However, it should be reflected that it depends on the learners' maturity if they are able to understand and willing to accept that supporters sometimes have not yet found a final formulation of their observations; this could be misunderstood by learners and, in the worst case, be used in order to play a supporter off against another one whose observations seem to differ. It should be thought over how this possibility can be excluded: Either by limiting the access to the database only to the supporters (which should enable a more relaxed use of information) or by limiting assessment comments to statements which have been reconciled before storing. In the latter case, the database would not be available as a quickly usable communication tool, but only as an instrument for the preparation of reports, including individual progress sheets (see below).

In order to provide for sustainability, vocational training has to be embedded into a *network of cooperation with business and industry*.

The network mentioned in the topic above should be the environment within which one of the most critical quality issues of the planned modules have to be dealt with: There is a danger that *learners` manpower is used and they are not properly trained* (cheap workers for simple, but nevertheless necessary activities).

Documentation

Documentation should comprise

A description of the module, informing about its objectives, structure, content, written in a format that delivers an overview which understandable for supporters (teachers, trainers, social workers) and learners as well. The structure of this description should be oriented to the chapter at hand (see Annex A)

Individual progress sheets: Reports on the learners' progress, documented on the basis of assessments , and discussed with the participants. The assessments refer to achieved competences (mainly documented by teachers and trainers) and to individual developments (mainly documented by social workers, taking in account their discussions with learners) (see Annex B)

Using the material described above, a final report should be set up which should be based on a comparison between expectations and results, including a SWOT analysis (see Annex C).

Annex A

The name of the module:

The structure of the module

The goal of the module:

Target groups (as far as possible specified):

Competences:

Occupational profile	Core activity field	Learning station	Competences

Training plan:

Competences	Provision of theoretical knowledge: volume in hours / place of training	Provision of practical skills: volume in hours / place of training	Assessment of competences: methods and schedule (time)

Specific requirements for the organisation of training:

Workplace organisation	<i>How to organise the training in the module at workplaces, what are the requirements for the arrangement of workplaces, supervision of the work and learning of apprentices in the given work process?</i>
Pedagogical staff	<i>The roles and responsibilities of tutors, trainers and VET teachers</i>
Training materials	<i>Brief list of suggested training materials (manuals, databases, technical specifications, models, Internet etc.).</i>
Quality control / exploitation prevention	<i>Procedures to ensure the quality of training and prevention of exploitation of apprentices</i>
Assessment organisation	<i>The need of assessment, suggestions of assessment types and approaches</i>

Annex B

Name of module:

Individual Progress Sheet

Name of learner:

Results of assessments⁷:

Date and number of assessment:	In terms of competences	Assessment method	In terms of individual development	Assessment method
[Entrance assessment]				
[Interim assessment 1]				
[Interim assessment 2]				
...				
...				
...				
[Final assessment]				

⁷ The assessments should mirror the *bipolar orientation* of the module: Starting with an entrance assessment at the beginning of the module, it should be regularly checked which progress the learner has been achieved in terms of *competences* (to be stated by trainers and/or teachers) and *individual development* (to be stated by social workers). Both statements should be *narrative* and include suggestions for further progress; the statement on the acquirement of competences should mention the (*occupational*) *standards* to which they refer; the statements on individual development should mention existing and eliminated deficiencies and – if possible – describe the relationship to the acquisition of competences.

In terms of the acquisition of *competences*, the description of the *assessment method* should show how far this method can ensure that this method ensures that the learner is able to carry out the required work processes. The *assessment method* for *individual development* is probably mainly *discussion with the learner*.

Annex C

Name of the Module:

Final report

The goal of the module:⁸

Achievement of the goal⁹:

Measures to overcome the identified deficiencies within future activities:

⁸ See Appendix A

⁹ As the goal of the module is basically described via the competences to be achieved by the *individual learners* (which includes the elimination of individual deficiencies), it is only generally clear what can be considered a success of the module. Since it can be supposed that the *degree of individual success* might differ (the filled individual progress sheets will document this), it will be important to check what the *conditions* of the different degrees of success were. This should guide the evaluation of the module. The catalogue of quality criteria formulated in the guidelines should help to carry out this evaluation:

- The mission of VET is to serve *business needs* and at the same time to develop the *individual's personality*.
- There must be a reference to an *occupational standard*.
- For curriculum development, a *work process oriented format* is used.
- Learning should alternate between *theoretical instruction* (e.g. in classrooms) and *practice* in the workshop.
- Assessment has to provide for a real *demonstration of the student's ability to carry out work processes*.
- *Teachers/trainers/assessors and other supporters* of the learning processes have to be properly prepared for their work.
- In order to provide for sustainability, vocational training has to be embedded into a *network of cooperation with business and industry*.

The results of the evaluation could be presented in the form of SWOT analysis which should deliver the starting point for measures to overcome the identified deficiencies within future activities.

Pedagogic recommendations for masters/supervisors working with apprentices from marginalized youth groups

Problem situation	Suggested solutions
Apprentice does not comply with the work and training discipline.	<p>Explain very clearly why work discipline is required at workplaces.</p> <p>Ask your colleagues skilled workers to explain and comment to apprentice on the importance in respecting work discipline.</p> <p>Always provide a good examples of respect of work discipline yourself: avoid being late, be punctual in announcing and ending breaks etc.</p>
Apprentice ignores and neglects the rules of work safety and hygiene.	<p>Provide comprehensive explanations with concrete examples (if available) of the risks and dangers caused by violations of work safety and hygiene at the workplace.</p> <p>Provide continuous remarks to apprentice, when noticing violations of work safety or hygiene rules – make believe apprentice, that such violations will not remain unnoticed or ignored either by you, or by your colleagues.</p> <p>Ensure that yourself and other employees, that surround the apprentice do not provide bad examples by breaching the rules of work safety and hygiene (talk with them and ask to work and act accordingly).</p>
Apprentice is timid and avoids to communicate with master/supervisor and other workers.	<p>Be open to apprentice and show your friendly attitude.</p> <p>Introduce apprentice to your colleagues, explaining their activities, experience and ensuring that he/she can address to them in case of need.</p> <p>Establish clear rules of communication, providing comprehensive information on when and in which work situations apprentice can ask questions or initiate discussions.</p> <p>Avoid mockery and superficial criticism in communicating with apprentice.</p>
Apprentice lacks confidence to execute the tasks autonomously, especially if these tasks are related to dealing with real customers.	<p>Allow apprentice to perform the tasks with your active help and supervision.</p> <p>Provide comments on the critical moments and issues of the execution of tasks.</p> <p>Always indicate and stress the progress made by apprentice in executing the task (even if this progress is minimal).</p> <p>Apply mystery shopping techniques by asking the people you know to perform the role of customer.</p>
Apprentice lacks patience and is very quickly disappointed when making mistakes or encountering problems in performing the tasks.	<p>When demonstrating the execution of task, always comment on difficult and problematic aspects of execution.</p> <p>When generating solutions, ask apprentice to start by thinking of several ideas and never be afraid to ask for help if they need it.</p> <p>Notice even very slow and small progress of apprentice and provide your compliments.</p>

Apprentices is sensitive to critique and does not accept it in constructive way.	<p>Avoid making critical remarks in direct and rude forms. Always try to show the ways and possibilities of improvement after providing remark about mistake.</p> <p>Ask apprentice to self-evaluate his/her performance in executing tasks. Discuss, what in his/her opinion could be done in different way of better.</p> <p>Always show and stress that each problem can have more than one solution and each task can be performed in different ways. If possible, arrange the meetings and discussions of apprentices working in the same field (similar workplaces) and encourage them to discuss the problems they encounter at work and to share experience of their solution.</p>
Apprentice has difficulties in memorizing and analysing of the information provided by the master/supervisor in their communication at workplace.	<p>Write down the most important ideas discussed with apprentice.</p> <p>Recapitulate what is learnt at the end of each day.</p> <p>Change learning delivery to a method that is easier for the apprentice to comprehend.</p> <p>After each task have question and answer time.</p> <p>Explain apprentice, that he/she is here to learn and develop skills, so can ask as many questions as needed to and never be afraid to ask if something is not clear or understood.</p>
Apprentice does not recognise the authority of master/supervisor in the work situations.	<p>Introduce your work to apprentice and explain the importance of this work for the production of product/provision of service. Always refer to your own experience and stress it providing recommendations to apprentice.</p> <p>Provide apprentice more autonomy and permit to make mistakes afterwards showing the ways of their correction.</p> <p>Involve apprentice in solving work problems, always ask his/her opinion or ideas and discuss them.</p> <p>Demonstrate, how do you learn at workplace and develop your skills on everyday basis.</p>
Apprentice seems to be stressed and distracted from the execution of work and learning tasks.	<p>Notice the stressed behaviour of apprentice and ask for the reasons. In case of need, postpone the work until the apprentice will cope with the stress and problems.</p> <p>In case of need contact the responsible teacher and ask to provide help of professional psychologist or social pedagogue.</p>
Apprentice seems tired and not able to concentrate for the execution of tasks. Apprentice asks to change the regime of work by adding more	<p>Postpone the work.</p> <p>Ask apprentice to take care for his/her rest. If it is a matter, that can be solved by the break, make needed break and (if available) send apprentice to the rest room of facility of the company.</p> <p>Inform about occurrence of such situations responsible teacher or social pedagogue.</p>

breaks.	
Apprentice is inclined to the deviant behaviour with the other people and environment. Apprentice is easily affected (attracted) by the deviant behaviour of employees (bullying, consumption of drugs, smoking, etc.).	Take care to avoid the examples of deviant behaviour from yourself and other employees working with apprentice. Clearly state, what sanctions are applied for the occurrence of deviant behaviour at the workplace (including the sanctions related to referring to the external institutions, such as police). Don't leave unnoticed any occurrences of deviant behaviour, make apprentice believe, that such behaviour will not be tolerated.
Apprentice cannot tolerate the routine in execution of work tasks.	Try to give different tasks. If possible, change the conditions of the execution of tasks (ask to apply different tools, equipment, materials in the execution of task).

SET OF EXPERIMENTAL MODULES OF VOCATIONAL INTEGRATION DEVELOPED ON THE BASIS OF THE IDENTIFIED COMPETENCES NEEDED FOR HANDLING THE WORK PROCESSES IN ENGLISH

FLORISTRY

THE TITLE OF THE MODULE		ACCEPTANCE OF THE ORDER				
THE GOAL OF THE MODULE:		To provide know-how and skills required to understand the process of the acceptance of the order of customer in the floristry workshop and to take part in this process.				
TARGET GROUPS (AS FAR AS POSSIBLE SPECIFIED):		Youth and adults participating in the propaedeutic apprenticeship schemes; students of general education involved in the apprenticeship-based measures of vocational guidance				
COMPETENCES AND TRAINING PLAN						
Occupational profile	Core activity field	Learning station	Activity field/Competences	Provision of theoretical knowledge: volume in hours / place of training	Provision of practical skills: volume in hours / place of training	Assessment of competences: methods and schedule (time)
Florist	Treatment of the customers orders	Acceptance of the order and preparation for manufacturing	To meet a customer by presenting the company	10 hours/enterprise or workshop of floristry	10 hours/enterprise or workshop of floristry	Imitation of the real activity, 10 min.
			To present the range of offered floristry items.	20 hours /enterprise or workshop of floristry	8 hours /enterprise or workshop of floristry	Conversation, 15 min.
			To conduct inquiry of the customer seeking to define his/her needs	5 hours /enterprise or workshop of floristry	5 hours /enterprise or workshop of floristry	Role game, 10 min.
			To prepare the draft of the order by specifying the materials of floristry, sketching the item and making price	5 hours /enterprise or workshop of floristry	30 hours /enterprise or workshop of floristry	Practical task, 20 min.

			calculation. To adjust the order with customer.	5 hours /enterprise or workshop of floristry	10 hours /enterprise or workshop of floristry	Role game, 10 min.
--	--	--	--	--	---	--------------------

SPECIFIC REQUIREMENTS FOR THE ORGANISATION OF TRAINING

Workplace organisation	Training must take place in the real workshop of floristry: representative workshop with all typical needed spaces (customers' area, manufacturing are, storage etc.), materials and instruments.
Pedagogical staff	Responsibilities of trainers: Provision/transmission of theoretical knowledge in the workshop area. Demonstration of performance of work processes. Commenting on the performance of work processes. Supervision and control of the independent performance of apprentices. Provision of feedback to apprentices.
Training materials	Information about the enterprise (website, Facebook profile); Catalogues of floristry products, books, samples of floristry items; Order form, PCs and calculators, materials for sketching.
Quality control / exploitation prevention	Trainer ensures constant control of the learning process. Apprentices take responsibility for the execution of tasks only under control of trainer. Apprentices provide their reflexions on the learning process.
Assessment organisation	Each competence must be assessed (separately) in order to let the apprentice feel the progress in learning. Formative assessment by providing comprehensive feedback to apprentice.

THE TITLE OF THE MODULE	PRODUCTION OF THE BOUQUETS					
THE GOAL OF THE MODULE:	To provide practical knowledge and skills to be able to build a bouquet for the selling "from the counter" (not according to individual orders)					
TARGET GROUPS (AS FAR AS POSSIBLE SPECIFIED):	Youth and adults participating in the propaedeutic apprenticeship schemes; students of general education involved in the apprenticeship-based measures of vocational guidance					
COMPETENCES AND TRAINING PLAN						
Occupational profile	Core activity field	Learning station	Activity field/Competencies	Provision of theoretical knowledge: volume in hours / place of training	Provision of practical skills: volume in hours /	Assessment of competences: methods and

					place of training	schedule (time)
Florist	Production of the bouquets	Preparation and implementation of manufacturing	To select plants and accessories.	4 hours/enterprise or workshop of floristry	8 hours/enterprise or workshop of floristry	Practical task, 30 min.
			To prepare the plants and accessories correctly for composition and storage.	4 hours/enterprise or workshop of floristry	24 hours/enterprise or workshop of floristry	Practical task, 30 min.
			To draw a sketch.	2 hours/enterprise or workshop of floristry	4 hours/enterprise or workshop of floristry	Practical task, 30 min.
			To compose bouquets of different styles applying various ways of composing.	5 hours/enterprise or workshop of floristry	116 hours/enterprise or workshop of floristry	Practical task, 1 hour
			To prepare bouquet for sale.	2 hours/enterprise or workshop of floristry	8 hours/enterprise or workshop of floristry	Practical task, 30 min.

SPECIFIC REQUIREMENTS FOR THE ORGANISATION OF TRAINING

Workplace organisation	Training must take place in the real workshop of floristry: representative workshop with all typical needed spaces (customers' area, manufacturing are, storage etc.), materials and instruments.
Pedagogical staff	Provision/transmission of theoretical knowledge in the workshop area. Demonstration of performance of work processes. Commenting on the performance of work processes. Supervision and control of the independent performance of apprentices. Provision of feedback to apprentices.
Training materials	Catalogues of floristry products, books, samples of floristry items, order books and IT;
Quality control / exploitation prevention	Trainer ensures constant control of the learning process. Apprentices take responsibility for the execution of tasks only under control of trainer. Apprentices provide their reflexions on the learning process.
Assessment organisation	Each competence must be assessed (separately) in order to let the apprentice feel the progress in learning. Formative assessment by providing comprehensive feedback to apprentice.

WELDING

THE TITLE OF THE MODULE		PREPARATION OF THE MATERIAL				
THE GOAL OF THE MODULE:		To provide know-how and skills required to understand the process of materials preparation in a welding station in order to perform a welding task accordingly with the production orders received from managerial levels.				
TARGET GROUPS (AS FAR AS POSSIBLE SPECIFIED):		Youth and adults participating in the propaedeutic apprenticeship schemes; IVET students of general education involved in the apprenticeship-based measures of vocational guidance				
COMPETENCES AND TRAINING PLAN						
Occupational profile	Core activity field	Learning station	Activity field/Competences	Provision of theoretical knowledge: volume in hours / place of training	Provision of practical skills (PS) and continued practice (CP): volume in hours / place of training	Assessment of competences: methods and schedule (time)
Welding with coated electrode or TIG (Level II). Welder Assistant	Preparation of the material	Welding Station	Activity Field 1 : Welding Equipment Preparation	Place of training: Working Station	Place of training: Working Station	Place of assessment: Working Station
			Regulation of welding parameters and intensity.	2 hours	10 hours (PS) / 80 hours (CP)	Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 80 hours of practice (2 weeks)</i>
			Preparation of the machinery	1 h our	2 hours (PS) / 80 hours (CP)	Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 80 hours of practice (2 weeks)</i>
			Preparation of the work area, with the materials necessary for the specified welding job	3 hours	2 hours (PS) / 80 hours (CP)	Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after</i>

			<i>80 hours of practice (2 weeks)</i>
	Types and choice of electrodes.	3 hours	2 hours(PS) / 80 hours (CP) Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 80 hours of practice (2 weeks)</i>
	Safety devices and systems of the welding equipment.	2 hours	1 hour(PS) / 80 hours (CP) Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 80 hours of practice (2 weeks)</i>
	Safety regulations and norms.	2 hours	1 hour(PS) / 80 hours (CP) Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 80 hours of practice (2 weeks)</i>
	Standards for order and cleanliness.	2 hours	1 hour(PS) / 80 hours (CP) Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 80 hours of practice (2 weeks)</i>
	Activity Field 1 : Cutting procedures and preparation of edges	Place of training: Working Station	Place of training: Working Station Place of assessment: Working Station
	Measure the pieces. Level the pieces. Cut the sheet metal and beams.	30-40 hours	30-40 hours (PS) / 320 hours (CP) Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 320 hours of practice (2 months)</i>
	Prepare the material, equipment, tools, instruments and safety equipment for manual cutting (plasma and oxy-fuel) and semi-automatic (shears and saw) of sheet metal and	20 hours	20 hours (PS) / 160 hours (CP) Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 160 hours of practice (1 month)</i>

		beams, complying with applicable technical specifications, quality standards and OHS plans and standards.			
		Operate the thermal cutting equipment (manual and semi-automatic) to obtain sheet metal and beams in the specified forms, applying the OHS plan and standards.	30-40 hours	30-40 hours (PS) / 320 hours (CP)	Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 320 hours of practice (2 months)</i>
		Operate the mechanical cutting equipment to obtain sheet metal and beams in the specified forms, applying the OHS plan and standards:	30-40 hours	30-40 hours (PS) / 320 hours (CP)	Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 320 hours of practice (2 months)</i>
		** ¹⁰ Operate the automatic cutting equipment using numerical cutting controls to obtain sheet metal and beams meeting the corresponding technical specifications, applying the OHS plan and standards.	40-50 hours	30-40 hours (PS) / 480 hours (CP)	Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 480 hours of practice (3 months)</i>
		Standards for order and cleanliness.	2 hours	1 hour	Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after</i>

¹⁰ ** Requires a higher level of attention

					<i>80 hours of practice (2 weeks)</i>
		Safety devices and systems of the welding equipment.	2 hours	1 hour (PS) / 80 hours (CP)	Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 80 hours of practice (2 weeks)</i>
		Safety regulations and norms.	2 hours	1 hour (PS) / 80 hours (CP)	Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 80 hours of practice (2 weeks)</i>

SPECIFIC REQUIREMENTS FOR THE ORGANISATION OF TRAINING

Workplace organisation	Training must take place in a real welding station inside the production line with all equipment, materials and instruments required to perform a production order.
Pedagogical staff	<p>Responsibilities of trainers: Provision of theoretical knowledge required in the welding station area. Explanation of the entire framework where this part of the work process is inserted. Highlight the importance and consequences of these specific competences inside this framework. To Know how to do it: Demonstration of performance of work processes. Accompanying apprentice side by side on the performance of work processes a certain number of times. Supervision and control of the independent performance of apprentices. Apply repetition methods as many times as required in order to have the skill is acquired. Provision of feedback to apprentices.</p>
Training materials	Information about the enterprise (website, Facebook profile); Production order Arc welding equipment using coated electrode. Welding positioners. Clamps and assembly equipment. Welding tools: gauges, brushes, picks, grinders, etc. Personal Protective Equipment. Hoisting and transport equipment. Ovens and portable heaters. Visual inspection equipment: lamps, mirrors, contour gauges, temperature stick, etc. Manufacturing plans. Welding procedures. Occupational Health and Safety and Environmental Standards. Catalogues of materials and consumables. Equipment maintenance instructions. Procedures for welding using coated electrode.
Quality control / exploitation prevention	Trainer controls the learning process based on the real quality standards required in the production line as well as safety regulations and norms and standards for order and cleanliness applied by the company. All quality control system established by the company must be integrated in the training. Apprentices take responsibility for the execution of tasks only under control of trainer. Apprentices provide their reflexions on the learning process.
Assessment organisation	Formative assessment by providing comprehensive feedback to apprentice: Every day should take place a quick review of what was learnt in the previous day. This review is led by the tutor and followed by the apprentice. Review format: Oral. In relation to skill manual competences once a month should take a place a review session of these specific competences. Review format: practical in the working station.

	Competences are assessed separately only after a recommended nr of repetitions in the field . Apprentice should describe what he is doing and why while performing the competence.
--	---

THE TITLE OF THE MODULE		METAL FORMING				
THE GOAL OF THE MODULE:		to provide know-how and skills required to understand the process of pieces MetalForming in a welding station in order to perform a welding task accordingly with the production orders received from managerial levels.				
TARGET GROUPS (AS FAR AS POSSIBLE SPECIFIED):		youth and adults participating in the propaedeutic apprenticeship schemes; IVET students of general education involved in the apprenticeship-based measures of vocational guidance				
COMPETENCES AND TRAINING PLAN						
Occupational profile	Core activity field	Learning station	Activity field/Competences	Provision of theoretical knowledge: volume in hours / place of training	Provision of practical skills (PS) and continued practice (CP): volume in hours / place of training	Assessment of competences: methods and schedule (time)
Welding with coated electrode or TIG (Level II). Welder Assistant	Metal Forming	Welding Station	Activity Field 2: Metal Forming	Place of training: Working Station	Place of training: Working Station	Place of assessment: Working Station
			Assembly plans. Identify the dimensions and characteristics of the required forms.	20-30 hours	20-30 hours (PS) / 320 hours (CP)	Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 320 hours of practice (2 months)</i>
			Assembly process. Position and fix the sheet metal or beam using the appropriate support devices as necessary, guaranteeing the degree of precision and	20-30 hours	20-30 hours (PS) / 320 hours (CP)	Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 320 hours of practice (2 months)</i>

		quality of finishing required. Pointing. Levelling. Squaring.			
		Locate the points and surfaces of reference of the sheet metal or beam.	20-30 hours	20-30 hours (PS) / 320 hours (CP)	Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 320 hours of practice (2 months)</i>
		Means for fixed and removable unions.	20 hours	20 hours (PS) / 320 hours (CP)	Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 320 hours of practice (2 months)</i>
		**Performance of fixed and removable unions. ¹¹	10 hours	80 hours (PS) / 320 hours (CP)	Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 320 hours of practice (2 months)</i>
		Verification of products. Identify, or where applicable, relate possible defects and their possible causes.	10 hours	10 hours(PS) / 160 hours (CP)	Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 160 hours of practice (1 month)</i>
		Standards for order and cleanliness.	2 hours	1 hour(PS) / 80 hours (CP)	Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 80 hours of practice (2 weeks)</i>
		Safety devices and systems of equipment.	2 hours	1 hour (PS) / 80 hours (CP)	Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended</i>

¹¹ ** Requires a higher level of attention

						<i>before Assessment to take place: after 80 hours of practice (2 weeks)</i>
	Safety regulations and norms.		2 hours	1 hour (PS) / 80 hours (CP)		Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 80 hours of practice (2 weeks)</i>

SPECIFIC REQUIREMENTS FOR THE ORGANISATION OF TRAINING

Workplace organisation	Training must take place in a real welding station inside the production line with all equipment, materials and instruments required to perform a production order.
Pedagogical staff	<p>Responsibilities of trainers: Provision of theoretical knowledge required in the welding station area.</p> <p>Explanation of the entire framework where this part of the work process is inserted. Highlight the importance and consequences of these specific competences inside this framework.</p> <p>To Know how to do it: Demonstration of performance of work processes.</p> <p>Accompanying apprentice side by side on the performance of work processes a certain number of times. Supervision and control of the independent performance of apprentices. Apply repetition methods as many times as required in order to have the skill is acquired. Provision of feedback to apprentices.</p>
Training materials	Information about the enterprise (website, Facebook profile); Production order Arc welding equipment using coated electrode. Welding positioners. Clamps and assembly equipment. Welding tools: gauges, brushes, picks, grinders, etc. Personal Protective Equipment. Hoisting and transport equipment. Ovens and portable heaters. Visual inspection equipment: lamps, mirrors, contour gauges, temperature stick, etc. Manufacturing plans. Welding procedures. Occupational Health and Safety and Environmental Standards. Catalogues of materials and consumables. Equipment maintenance instructions. Procedures for welding using coated electrode.
Quality control / exploitation prevention	Trainer controls the learning process based on the real quality standards required in the production line as well as safety regulations and norms and standards for order and cleanliness applied by the company. All quality control system established by the company must be integrated in the training. Apprentices take responsibility for the execution of tasks only under control of trainer. Apprentices provide their reflexions on the learning process.
Assessment organisation	Formative assessment by providing comprehensive feedback to apprentice: Every day should take place a quick review of what was learnt in the previous day. This review is led by the tutor and followed by the apprentice. Review format: Oral. In relation to skill manual competences once a mount should take a place a review session of these specific competences. Review format: practical in the working station. Competences are assessed separately only after a recommended nr of repetitions in the field. Apprentice should describe what he is doing and why while performing the competence.

THE TITLE OF THE MODULE	FINISHING					
THE GOAL OF THE MODULE:	to provide know-how and skills required to understand the process of welded pieces Finishing process in a welding station in order to perform a welding task accordingly with the production orders received from managerial levels.					
TARGET GROUPS (AS FAR AS POSSIBLE SPECIFIED):	youth and adults participating in the propaedeutic apprenticeship schemes; IVET students of general education involved in the apprenticeship-based measures of vocational guidance					
COMPETENCES AND TRAINING PLAN						
Occupational profile	Core activity field	Learning station	Activity field/Competences	Provision of theoretical knowledge: volume in hours / place of training	Provision of practical skills (PS) and continued practice (CP): volume in hours / place of training	Assessment of competences: methods and schedule (time)
Welding with coated electrode or TIG (Level II). Welder Assistant	Finishing	Welding Station	Activity Field 6: Finishing Post-weld cleaning: for stainless steel. This consists of applying an acid to the piece to remove black heat tint after welding.	Place of training: Working Station 4 -5 hours	Place of training: Working Station 20 hours (PS) / 160 hours (CP)	Place of assessment: Working Station Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 160 hours of practice (1 month)</i>
			Brushing the piece: removing slag, waste material produced by welding.	2 hours	10 hours (PS) / 160 hours (CP)	Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 160 hours of practice (1 month)</i>
			Polish the piece with stainless steel.	4 hours	20 hours (PS) / 160 hours (CP)	Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 160 hours of practice (1 month)</i>

					<i>place: after 160 hours of practice (1 month)</i>
		Standards for order and cleanliness.	2 hours	1 hour (PS) / 80 hours (CP)	Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 80 hours of practice (2 weeks)</i>
		Safety regulations and norms.	2 hours	1 hour (PS) / 80 hours (CP)	Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 80 hours of practice (2 weeks)</i>
		Safety devices and systems of equipment.	2 hours	1 hour(PS) / 80 hours (CP)	Method: Practical Task. <i>Minimum Practical Experience Recommended before Assessment to take place: after 80 hours of practice (2 weeks)</i>

SPECIFIC REQUIREMENTS FOR THE ORGANISATION OF TRAINING

Workplace organisation	Training must take place in a real welding station inside the production line with all equipment, materials and instruments required to perform a production order.
Pedagogical staff	<p>Responsibilities of trainers: Provision of theoretical knowledge required in the welding station area.</p> <p>Explanation of the entire framework where this part of the work process is inserted. Highlight the importance and consequences of these specific competences inside this framework.</p> <p>To Know how to do it: Demonstration of performance of work processes.</p> <p>Accompanying apprentice side by side on the performance of work processes a certain number of times.</p> <p>Supervision and control of the independent performance of apprentices. Apply repetition methods as many times as required in order to have the skill is acquired.</p> <p>Provision of feedback to apprentices.</p>
Training materials	<p>Information about the enterprise (website, Facebook profile); Production order</p> <p>Arc welding equipment using coated electrode. Welding positioners. Clamps and assembly equipment. Welding tools: gauges, brushes, picks, grinders, etc. Personal Protective Equipment. Hoisting and transport equipment. Ovens and portable heaters. Visual inspection equipment: lamps, mirrors, contour gauges, temperature stick, etc. Manufacturing plans. Welding procedures. Occupational Health and Safety and Environmental Standards. Catalogues of materials and consumables. Equipment maintenance instructions. Procedures for welding using coated electrode.</p>

Quality control / exploitation prevention	<p>Trainer controls the learning process based on the real quality standards required in the production line as well as safety regulations and norms and standards for order and cleanliness applied by the company. All quality control system established by the company must be integrated in the training.</p> <p>Apprentices take responsibility for the execution of tasks only under control of trainer.</p> <p><u>Apprentices provide their reflexions on the learning process.</u></p>
Assessment organisation	<p>Formative assessment by providing comprehensive feedback to apprentice: Every day should take place a quick review of what was learnt in the previous day. This review is led by the tutor and followed by the apprentice. Review format: Oral. In relation to skill manual competences once a month should take a place a review session of these specific competences. Review format: practical in the working station.</p> <p>Competences are assessed separately only after a recommended nr of repetitions in the field. Apprentice should describe what he is doing and why while performing the competence.</p> <p>Each competence must be assessed (separately) in order to let the apprentice feel the progress in learning.</p>

PRINTING

THE TITLE OF THE MODULE		SERIGRAPHY ON FABRIC				
THE GOAL OF THE MODULE:		Knowledges and skills in order to understand the cycle of serigraphy				
TARGET GROUPS (AS FAR AS POSSIBLE SPECIFIED):		Disadvantaged students of vocational course				
COMPETENCES AND TRAINING PLAN						
Occupational profile	Core activity field	Learning station	Activity field/Competences	Provision of theoretical knowledge: volume in hours / place of training	Provision of practical skills: volume in hours / place of training	Assessment of competences: methods and schedule (time)
Silk-screen printing/ pad printing operator	Serigraphy printing	Apply transfer process to the serigraphy production	Choose in the warehouse the right fabric product	1 hour /enterprise	2 hours /enterprise	Practical task, 20 min.
			Types of serigraphic procedures	2 hours	10 hours	oral question / 1 hour
			Types of instruments	2 hours	10 hours	Practical task, 2 hours.
			Use the Serigraphy machine with hot press system	2 hours	20 hours	practical experience / 2 hours
			Tools for weeding	6 hours	20 hours	practical experience / 2 hours
			Serigraphy with trasnfer system	6 hours	20 hours	practical experience / 2 hours
SPECIFIC REQUIREMENTS FOR THE ORGANISATION OF TRAINING						
Workplace	The workplace is a real tipography, suited with working islands there represent the different phases of the process:					

organisation	Serigraphy workplace: hot press, plotter, computer Warehouse: clothing warehouse (sweatshirts, t-shirts, shorts, hats...), inks warehouse
Pedagogical staff	Provision/transmission of theoretical knowledge in the workshop area. Demonstration of performance of work processes. Commenting on the performance of work processes. Supervision and control of the independent performance of apprentices. Provision of feedback to apprentices..
Training materials	Information about the enterprise (brochure, ethical code, ecc...) Catalogues products, samples of t-shirts and other printed products;
Quality control / exploitation prevention	Trainer ensures constant control of the learning process. Apprentices take responsibility for the execution of tasks only under control of trainer. Apprentices provide their reflexions on the learning process.
Assessment organisation	Each competence must be assessed (separately) in order to let the apprentice feel the progress in learning. Formative assessment by providing comprehensive feedback to apprentice at the end of each work , at least every week

THE TITLE OF THE MODULE	WINDOW MANUFACTURING					
THE GOAL OF THE MODULE:	Knowledge and skills in order to prepare and assembly window manufacturing					
TARGET GROUPS (AS FAR AS POSSIBLE SPECIFIED):	Youg immigrants students in VET courses					
COMPETENCES AND TRAINING PLAN						
Occupational profile	Core activity field	Learning station	Activity field/Competences	Provision of theoretical knowledge: volume in hours / place of training	Provision of practical skills: volume in hours / place of training	Assessment of competences: methods and schedule (time)
Worker frabricator	Window assembly	Assembly area	Types of profiles	2 hours	10 hours	To recognize and describe types of profiles: technical characteristics and uses; To know how to take (progressively)

					autonomy) profiles suitable for processing as provided for drawing (30 min.)
		Accessories	2 hours	20 hours	To describe types of accessories (brackets; bead): technical characteristics and uses; To recognize accessories To know how to get the required accessories as per design of the profile (progressively autonomy) (30 min.)
		Closing mechanisms	2 hours	10 hours	To describe types of bodies closing (hinges, locks): technical characteristics and uses To recognize the closures To know how to take-off device as required by design profile (progressively autonomy)
		Setting and commissioning precisely machine tools for the machining of aluminum profiles	2 hours	20 hours	To know the different types of machinery; identify the control members; the locations in which to place the profiles; To identify bodies involved in the process (in motion); To know how to set appropriate measures workmanship (in progressive autonomy)

					To know how to assemble the tools required to work (in progressive autonomy) To know how to place the section for processing (in progressive autonomy) To know how to stop the machinery avviare- (in progressive autonomy)
		Inserting the accessories assembly, handling, closing door;	16 hours	40 hours	To assembly accessories recognizing position and step operations, To use tools provided for fixing accessories
		Insertion seals	4 hours	30 hours	Shaft Seals, following the correct sequence
		Profile cutting	6 hours	20 hours	To know how to perform operations of starting and stopping of machinery; Do the measurement setup on the machine, the location of the profile; assistance during the cutting operation performed by the machine;
		Puncture	6 hours	20 hours	To know how to set the components of this manual for the correct processing: To know how to place the profiled / particular in placing the right to be drilled; To make the operating

						sequence provided for drilling in progressive autonomy; Start / stop the machine
		Cutting tools	2 hours	10 hours	To recognize cutting tools: technical characteristics and uses Properly hold utensils To use the tools according to their specificities To store the tools in the spaces defined and shared	
		Measurement tools	2 hours	10 hours	To recognizr the measuring instruments: technical characteristics and uses (such ...) Hold properly Take measurements correctly	

SPECIFIC REQUIREMENTS FOR THE ORGANISATION OF TRAINING

Workplace organisation	The workplace is Workshop that deals with realization of Aluminum windows;. The area consists of shelves containing profiles / machinery responsible for processing: Facing / routers / punching / double head miter saw, portable, trimming, / drill presses
Pedagogical staff	Provision/transmission of theoretical knowledge in the workshop area. Demonstration of performance of work processes. Commenting on the performance of work processes. Supervision and control of the independent performance of apprentices. Provision of feedback to apprentices..
Training materials	Information about the enterprise (brochure, ethical code, ecc...) Catalogues products, samples of t-shirts and other printed products;
Quality control / exploitation prevention	Trainer ensures constant control of the learning process. Apprentices take responsibility for the execution of tasks only under control of trainer. Apprentices provide their reflexions on the learning process
Assessment organisation	Each competence must be assessed (separately) in order to let the apprentice feel the progress in learning. Formative assessment by providing comprehensive feedback to apprentice at the end of each work , at least every week

SET OF EXPERIMENTAL MODULES OF VOCATIONAL INTEGRATION DEVELOPED ON THE BASIS OF THE IDENTIFIED COMPETENCES NEEDED FOR HANDLING THE WORK PROCESSES IN GERMAN

FLORISTIK

TITEL DES MODULS		ANNAHME EINER BESTELLUNG					
ZIEL DES MODULS		Fertigkeiten und Fähigkeiten, die erforderlich sind, vermitteln, um eine Bestellung aufzunehmen und sich danach in der Werkstatt am Herstellungsprozess teilzunehmen.					
ZIELGRUPPEN (SOWEIT IDENTIFIZIERT)		Jugendliche und Erwachsene, die an Ausbildungsvorbereitungsmaßnahmen teilnehmen; Teilnehmer an Lehrlingsvorbereitungsmaßnahmen					
KOMPETENZEN UND TRAININGSPLAN							
Berufsprofil	Haupttätigkeitsfeld	Lernort	Tätigkeitsfeld/ Kompetenzen	Theoretisches Wissen: Volumen in Stunden / Trainingsort	Praktische Fertigkeiten: Volumen in Stunden / Trainingsort	Assessment der Kompetenzen: Methoden und Zeitplan	
Florist	Behandlung von Kunden und Bestellungen	Annahme einer Bestellung und Vorbereitung auf die Zusammenstellung	Kunden begrüßen und Firma vorstellen	10 Std./Firma oder Floristenwerkstatt	10 Std./Firma oder Floristenwerkstatt	Simulation, 10 Min.	
			Angebotspalette vorstellen	20 Std. /Firma oder Floristenwerkstatt	8 Std. /Firma oder Floristenwerkstatt	Gespräch, 15 Min.	
			Kunden nach Bedürfnisse abfragen und feststellen	5 Std. /Firma oder Floristenwerkstatt	5 Std. /Firma oder Floristenwerkstatt	Rollenspiel, 10 Min.	
			Die Bestellung beschreiben, bzgl. Materialien, Skizze und Preiskalkulation	5 Std. /Firma oder Floristenwerkstatt	30 Std. /Firma oder Floristenwerkstatt	Praktische Aufgabe, 20 Min.	
			Zusammen mit Kunden Bestellung konkretisieren	5 Std. /Firma oder Floristenwerkstatt	10 Std. /Firma oder Floristenwerkstatt	Rollenspiel, 10 Min.	
BESONDERE ANFORDERUNGEN FÜR DAS ORGANISIEREN DES TRAININGS							
Arbeitsplatz-		Training muss in einem aktuellen Floristenwerkstatt oder representative Werkstatt mit realtypischen Räume (Kundenbereich, Herstellungsbereich,					

organisation	Lager, etc.) ausgestattet mit allen erforderlichen Materialien und Werkzeugen.
Pädagogisches Personal	Verantwortlichkeiten der Trainer: Vermittlung vom theoretischen Wissen im Werkstattbereich. Vorführung von Arbeitsprozessen. Bemerkungen über die Durchführung von Arbeitsprozessen machen. Beaufsichtigung und Steuerung der unabhängigen Arbeiten von Lehrlingen. Den Lehrlingen Feedback geben.
Trainingsmaterial	Information über die Firma (Webseite, Facebookprofil, etc.); Verzeichnisse von Floristinbedarf, Büchern, Exemplaren, etc.; Bestellformulare, PC und Rechner, Materialien, um Skizzen zu machen.
Qualitätssteuerung / Exploitations-prävention	Ausbilder gewährleistet die Steuerung des Gesamtlerntprozesses. Lehrlinge übernehmen die Verantwortung nur für Aufgaben, die vom Trainer gesetzt werden. Lehrlinge reflektieren über ihre eigenen Lernprozesse.
Assessment-organisation	Jede Kompetenz muss einzeln geprüft werden, um den Lernenden das Gefühl des Vorankommens zu vermitteln. Formatives Assessment wird durch umfassendes Feedback gewährleistet.

TITEL DES MODULS		ZUSAMMENSTECKEN EINES BLUMENSTRAUßES				
ZIEL DES MODULS		Das Vermitteln der notwendigen Fertigkeiten und Fähigkeiten, um einen Blumenstrauß zu stecken, der im Laden verkauft werden kann (nicht nach individuellem Kundenwunsch angefertigt)				
ZIELGRUPPEN (SOWEIT IDENTIFIZIERT)		Jugendliche und Erwachsene, die an Ausbildungsvorbereitungsmaßnahmen teilnehmen; Teilnehmer an Lehrlingsvorbereitungsmaßnahmen				
KOMPETENZEN UND TRAININGSPLAN						
Berufsprofil	Haupttätigkeitsfeld	Lernort	Tätigkeitsfeld/ Kompetenzen	Theoretisches Wissen: Volumen in Stunden / Trainingsort	Praktische Fertigkeiten: Volumen in Stunden / Trainingsort	Assessment der Kompetenzen: Methoden und Zeitplan
Florist	Zusammenstellen eines Blumenstraußes	Vorbereitung und Implementierung der Bestellung	Planzen und Zubehör auswählen.	4 Std./Firma oder Floristenwerkstatt	8 Std./Firma oder Floristenwerkstatt	Praktische Aufgabe, 30 Min.
			Planzen und Zubehör vorbereiten, entweder für die Verarbeitung oder die Lagerung.	4 Std./Firma oder Floristenwerkstatt	24 Std./Firma oder Floristenwerkstatt	Praktische Aufgabe, 30 Min.

			Eine Skizze anfertigen.	2 Std./Firma oder Floristenwerkstatt	4 Std./Firma oder Floristenwerkstatt	Praktische Aufgabe, 30 Min.
			Blumensträuße zusammenstecken, nach verschiedenen Stilen und unter Anwendung verschiedene Methoden.	5 Std./Firma oder Floristenwerkstatt	116 Std./Firma oder Floristenwerkstatt	Praktische Aufgabe, 1 Std.
			Einen Strauß zum Verkauf zusammenstellen.	2 Std./Firma oder Floristenwerkstatt	8 Std./Firma oder Floristenwerkstatt	Praktische Aufgabe, 30 Min.

BESONDERE ANFORDERUNGEN FÜR DAS ORGANISIEREN DES TRAININGS

Arbeitsplatz-organisation	Training muss in einem aktuellen Floristenwerkstatt oder representative Werkstatt mit realtypischen Räume (Kundenbereich, Herstellungsbereich, Lager, etc.) ausgestattet mit allen erforderlichen Materialien und Werkzeugen.
Pädagogisches Personal	Vermittlung vom theoretischen Wissen im Werkstattbereich. Vorführung von Arbeitsprozessen. Bemerkungen über die Durchführung von Arbeitsprozessen machen. Beaufsichtigung und Steuerung der unabhängigen Arbeiten von Lehrlingen. Den Lehrlingen Feedback geben.
Trainingsmaterial	Verzeichnisse von Floristinbedarf, Büchern, Exemplaren, Bestellbücher und IT
Qualitätssteuerung / Exploitations-prävention	Ausbilder gewährleistet die Steuerung des Gesamtlernprozesses. Lehrlinge übernehmen die Verantwortung nur für Aufgaben, die vom Trainer gesetzt werden. Lehrlinge reflektieren über ihre eigenen Lernprozesse.
Assessment-organisation	Jede Kompetenz muss einzeln geprüft werden, um den Lernenden das Gefühl des Vorankommens zu vermitteln. Formatives Assessment wird durch umfassendes Feedback gewährleistet.

SCHWEIßEN

TITEL DES MODULS		VORBEREITUNG DER MATERIALIEN				
ZIEL DES MODULS		Das Vermitteln der notwendigen Fertigkeiten und Fähigkeiten, um eine Schweißstation so vorzubereiten, dass eine Schweißarbeit ordnungsgemäß und nach Vorgaben der Vorgesetzten durchgeführt werden kann.				
ZIELGRUPPEN (SOWEIT IDENTIFIZIERT)		Jugendliche und Erwachsene, die an Ausbildungsvorbereitungsmaßnahmen teilnehmen; andere IVET Teilnehmer, die an Lehrlingsvorbereitungsmaßnahmen teilnehmen				
KOMPETENZEN UND TRAININGSPLAN						
Berufsprofil	Haupttätigkeitsfeld	Lernort	Tätigkeitsfeld/ Kompetenzen	Theoretisches Wissen: Volumen in Stunden / Trainingsort	Praktische Fertigkeiten: Volumen in Stunden / Trainingsort	Assessment der Kompetenzen: Methoden und Zeitplan
Schweißen mit beschichteter Elektrode oder TIG (Level II) Schweißassistent/-in	Vorbereitung der Materialien	Schweißstation	Tätigkeitsfeld 1 : Vorbereitung der Schweißvorrichtung	Trainingsort: Arbeitsplatz	Trainingsort: Arbeitsplatz	Prüfungsart: Arbeitsplatz
			Steuerung von Schweißparametern sowie Intensität.	2 Std.	10 Std. (CS) / 80 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 80 Std. Übung (2 Wochen)
			Maschinen vorbereiten	1 Std.	2 Std. (CS) / 80 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 80 Std. Übung (2 Wochen)
			Arbeitsplatz vorbereiten, einschl. Erforderlichen Materialien für die Schweißaufgabe	3 Std.	2 Std. (CS) / 80 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 80 Std. Übung (2 Wochen)
			Arten und Auswahl von Elektroden.	3 Std.	2 Std.(CS) / 80 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der

				<i>Prüfung: nach 80 Std. Übung (2 Wochen)</i>
	Sicherheitseinrichtungen und -systeme der Schweißgeräte.	2 Std.	1 Std.(CS) / 80 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 80 Std. Übung (2 Wochen)
	Sicherheitsrichtlinien und -normen.	2 Std.	1 Std.(CS) / 80 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 80 Std. Übung (2 Wochen)
	Standards für Ordnung und Sauberkeit.	2 Std.	1 Std.(CS) / 80 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 80 Std. Übung (2 Wochen)
	Tätigkeitsfeld 1: Schnittprozess und Aufbereitung von Kanten	Trainingsort: Arbeitsplatz	Trainingsort: Arbeitsplatz	Prüfungsart: Arbeitsplatz
	Stücke messen und einebnen; Blech und Eisenteile schneiden.	30-40 Std.	30-40 Std. (CS) / 320 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 320 Std. Übung (2 months)
	Materialien, Werkzeuge, Ausrüstung, Instrumente und Sicherheitseinrichtungen vorbereiten, um einen manuellen Schnitt durchzuführen (Plasma-Sauerstofftreibstoff), sowie semi-automatische Schnitte (Scheren und Sägen)	20 Std.	20 Std. (CS) / 160 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 160 Std. Übung (1 month)

		vom Blech und Eisenteilen, in Einklang mit hiesigen technischen, qualitäts- und Sicherheitsstandards.			
		Thermalschnittmaschinen bedienen (handgesteuert sowie semi-automatisch), um Blech oder Eistenteile in vorgeschriebenen Formen zu fertigen, die den Sicherheitsstandards entsprechen.	30-40 Std.	30-40 Std. (CS) / 320 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 320 Std. Übung (2 months)
		Mechanische Schnittmaschinen bedienen, um Blech oder Eistenteile in vorgeschriebenen Formen zu fertigen, die den Sicherheitsstandards entsprechen.	30-40 Std.	30-40 Std. (CS) / 320 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 320 Std. Übung (2 months)
		** ¹² Automatische Schnittmaschinen unter Wendung der zahlengesteuerten Kontrollen bedienen, um Blech oder Eistenteile in vorgeschriebenen Formen zu fertigen, die den Sicherheitsstandards	40-50 Std.	30-40 Std. (CS) / 480 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 480 Std. Übung (3 months)

¹² ** Erfordert erhöhte Aufmerksamkeit

			entsprechen.				
			Standards für Ordnung und Sauberkeit.	2 Std.	1 Std.	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 80 Std. Übung (2 Wochen)	
			Sicherheitsvorkehrungen und –systeme für Schweißausrüstungen.	2 Std.	1 Std. (CS) / 80 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 80 Std. Übung (2 Wochen)	
			Sicherheitsrichtlinien und -normen.	2 Std.	1 Std. (CS) / 80 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 80 Std. Übung (2 Wochen)	

BESONDERE ANFORDERUNGEN FÜR DAS ORGANISIEREN DES TRAININGS

Arbeitsplatz-organisation	Training muss in einem aktuellen Schweißwerkstatt und der Produktionslinie, ausgestattet mit allen erforderlichen Materialien und Werkzeugen, um eine Produktionsbestellung anzufertigen.
Pädagogisches Personal	<p>Verantwortlichkeiten der Trainer: Vermittlung vom theoretischen Wissen im Schweißwerkstattbereich.</p> <p>Aufklärung über alle Rahmenbedingungen bezgl. dieser Aufgabe in Zusammenhang mit dem Gesamtfertigungsprozess. Die Wichtigkeit und die Konsequenzen dieser Kompetenzen innerhalb dieses Rahmens.</p> <p>Vorführung von Arbeitsprozessen.</p> <p>Den Lehrling mehrmals bei der Durchführung des Arbeitsprozesses. Beaufsichtigung und Steuerung der unabhängigen Arbeiten von Lehrlingen. Prozess solange wiederholen, um zu versichern, dass die notwendigen Fertigkeiten und Fähigkeiten gelernt wurden. Den Lehrlingen Feedback geben.</p>
Trainingsmaterial	Information über die Firma (Webseite, Facebookprofil, etc.); Produktionsauftrag Lichtbogenschweißgeräte mit beschichteten Elektroden. Schweißpositionierzvorrichtungen. Klemme und Fertigungsgeräte. Schweißwerkzeuge: Messgeräte, Bürsten, Stocher, Schleifmaschine, etc. Personalschutzausrüstung. Heb- und Beförderungseinrichtungen und -geräte. Ofen und portable Heizungsgeräte. Sichtinspektionsgeräte: Lampen, Spiegel, Rundungsmessgeräte, Temperaturstck, etc. Herstellungspläne. Schweißvorgänge. Berufliche Gesundheits-, Sicherheits, und Umweltstandards. Kataloge von Stoffen und Verbrauchsmaterialien. Wartungsrichtlinien für Geräte und Ausrüstung. Vorgänge furs Schweißen mit beschichteten Elektroden.
Qualitätssteuerung / Exploitations-	Trainer steuert den Lernprozess in Hinblick auf aktuellen Qualitätsstandards für die Produktionslinie sowie einschlägige Sicherheitsstandards und –normen bezgl. Ordnung und Sauberkeit innerhalb der Firma. Das Gesamtqualitätsicherungssystem der Firma muss in das training integriert werden.

prävention	Lehrlinge übernehmen die Verantwortung nur für Aufgaben, die vom Trainer gesetzt werden. Lehrlinge reflektieren über ihre eigenen Lernprozesse.
Assessment-organisation	Formatives Assessment wird durch umfassendes Feedback gewährleistet: Eine Wiederholung des Gelernten des vorigen Tages sollte jeden Tag passieren. Diese Wiederholung wird vom Trainer geführt und gefolgt vom Lehrling. Form der Wiederholung: mündlich. Manuelle Fertigkeiten: mindestens einmal im Monat. Form der Wiederholung: praktische Arbeit am Arbeitsplatz. Kompetenzen werden einzeln überprüft, nur nach einer empfohlenen Anzahl an Wiederholungen zu überprüfenden Aufgaben. Der Lehrling soll in der Lage sein, was er tut zu beschreiben, während er die Aufgabe erledigt..

TITEL DES MODULS		METALLFORMIERUNG				
ZIEL DES MODULES		Das Vermitteln der notwendigen Fertigkeiten und Fähigkeiten, um den Prozess der Metallformierung so zu verstehen, dass eine Schweißarbeit ordnungsgemäß und nach Vorgaben der Vorgesetzten durchgeführt werden kann.				
ZIELGRUPPEN (SOWEIT IDENTIFIZIERT)		Jugendliche und Erwachsene, die an Ausbildungsvorbereitungsmaßnahmen teilnehmen; andere IVET Teilnehmer, die an Lehrlingsvorbereitungsmaßnahmen teilnehmen				
KOMPETENZEN UND TRAININGSPLAN						
Berufsprofil	Haupttätigkeitsfeld	Lernort	Tätigkeitsfeld/ Kompetenzen	Theoretisches Wissen: Volumen in Stunden / Trainingsort	Praktische Fertigkeiten: Volumen in Stunden / Trainingsort	Assessment der Kompetenzen: Methoden und Zeitplan
Schweißen mit beschichteter Elektrode oder TIG (Level II) Schweißassistent/-in	Metallformierung	Schweißstation	Tätigkeitsfeld 2: Metallformierung Montagepläne. Maßen und Eigenschaften der benötigten Formen zu identifizieren.	Trainingsort: Arbeitsplatz 20-30 Std.	Trainingsort: Arbeitsplatz 20-30 Std. (CS) / 320 Std. (CP)	Prüfungsart: Arbeitsplatz Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 320 Std. Übung (2 months)
			Montageprozess. Blech oder Eisenteile positionieren, mithilfe der angemessenen Hilfsgeräte, um die vorgeschriebene Präzision und Qualität des Endprodukts zu	20-30 Std.	20-30 Std. (CS) / 320 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 320 Std. Übung (2 months)

		gewährleisten. Punktieren, Ebenen, Positionbereinigung.			
		Referenzpunkte und - Flächen auf dem Blech oder Eisenteil.	20-30 Std.	20-30 Std. (CS) / 320 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 320 Std. Übung (2 months)
		Techniken für gesetzte und abnehmbare Verinigungen.	20 Std.	20 Std. (CS) / 320 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Minimum Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 320 Std. Übung (2 months)
		**Performanz der gesetzten und abnehmbaren Verinigungen. ¹³	10 Std.	80 Std. (CS) / 320 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 320 Std. Übung (2 months)
		Produktverifizierung. Fehler identifizieren, oder, wo relevant, die möglichen Ursachen beschreiben.	10 Std.	10 Std.(CS) / 160 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 160 Std. Übung (1 month)
		Standards für Ordnung und Sauberkeit.	2 Std.	1 Std.(CS) / 80 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 80 Std. Übung (2 Wochen)
		Sicherheitsvorkehrungen und –systeme für Ausrüstungen.	2 Std.	1 Std. (CS) / 80 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 80 Std. Übung (2 Wochen)
		Sicherheitsrichtlinien	2 Std.	1 Std. (CS) / 80 Std. (CP)	Methode: Praktische

¹³ ** Erfordert erhöhte Aufmekrsamkeit

			und -normen			Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 80 Std. Übung (2 Wochen)
--	--	--	-------------	--	--	---

BESONDERE ANFORDERUNGEN FÜR DAS ORGANISIEREN DES TRAININGS

Arbeitsplatz-organisation	Training muss in einem aktuellen Schweißwerkstatt und der Produktionslinie, ausgestattet mit allen erforderlichen Materialien und Werkzeugen, um eine Produktionsbestellung anzufertigen.
Pädagogisches Personal	<p>Verantwortlichkeiten der Trainer: Vermittlung vom theoretischen Wissen im Schweißwerkstattbereich.</p> <p>Aufklärung über alle Rahmenbedingungen bezgl. dieser Aufgabe in Zusammenhang mit dem Gesamtfertigungsprozess. Die Wichtigkeit und die Konsequenzen dieser Kompetenzen innerhalb dieses Rahmens.</p> <p>Vorführung von Arbeitsprozessen.</p> <p>Den Lehrling mehrmals bei der Durchführung des Arbeitsprozesses. Beaufsichtigung und Steuerung der unabhängigen Arbeiten von Lehrlingen. Prozess solange wiederholen, um zu versichern, dass die notwendigen Fertigkeiten und Fähigkeiten gelernt wurden. Den Lehrlingen Feedback geben.</p>
Trainingsmaterial	Information über die Firma (Webseite, Facebookprofil, etc.); Produktionsauftrag Lichtbogenschweißgeräte mit beschichteten Elektroden. Schweißpositionierzvorrichtungen. Klemme und Fertigungsgeräte. Schweißwerkzeuge: Messergeräte, Bürsten, Stocher, Schleifmaschine, etc. Personalschutzausrüstung. Heb- und Beförderungseinrichtungen und -geräte. Ofen und portable Heizungsgeräte. Sichtinspektionsgeräte: Lampen, Spiegel, Rundungsmessgeräte, Temperaturstock, etc. Herstellungspläne. Schweißvorgänge. Berufliche Gesundheits-, Sicherheits, und Umweltstandards. Kataloge von Stoffen und Verbrauchsmaterialien. Wartungsrichtlinien für Geräte und Ausrüstung. Vorgänge furs Schweißen mit beschichteten Elektroden.
Qualitätssteuerung / Exploitations-prävention	Trainer steuert den Lernprozess in Hinblick auf aktuellen Qualitätsstandards für die Produktionslinie sowie einschlägige Sicherheitsstandards und –normen bezgl. Ordnung und Sauberkeit innerhalb der Firma. Das Gesamtqualitätsicherungssystem der Firma muss in das training integriert werden. Lehrlinge übernehmen die Verantwortung nur für Aufgaben, die vom Trainer gesetzt werden. Lehrlinge reflektieren über ihre eigenen Lernprozesse.
Assessment-organisation	Formatives Assessment wird durch umfassendes Feedback gewährleistet: Eine Wiederholung des Gelernten des vorigen Tages sollte jeden Tag passieren. Diese Wiederholung wird vom Trainer geführt und gefolgt vom Lehrling. Form der Wiederholung: mündlich. Manuelle Fertigkeiten: mindestens einmal im Monat. Form der Wiederholung: praktische Arbeit am Arbeitsplatz. Kompetenzen werden einzeln überprüft, nur nach einer empfohlenen Anzahl an Wiederholungen zu überprüfenden Aufgaben. Der Lehrling soll in der Lage sein, was er tut zu beschreiben, während er die Aufgabe erledigt..

TITEL DES MODULS	FERTIGBEARBEITUNG
ZIEL DES MODULS	Das Vermittlen der notwendigen Fertigkeiten und Fähigkeiten, um den Prozess der Fertigbearbeitung der geschweißten

	Teile so zu verstehen, dass eine Schweißarbeit ordnungsgemäß und nach Vorgaben der Vorgesetzten durchgeführt werden kann.						
ZIELGRUPPEN (SOWEIT IDENTIFIZIERT)		Jugendliche und Erwachsene, die an Ausbildungsvorbereitungsmaßnahmen teilnehmen; andere IVET Teilnehmer, die an Lehrlingsvorbereitungsmaßnahmen teilnehmen					
KOMPETENZEN UND TRAININGSPLAN							
Berufsprofil	Haupttätigkeitsfeld	Lernort	Tätigkeitsfeld/ Kompetenzen	Theoretisches Wissen: Volumen in Stunden / Trainingsort	Praktische Fertigkeiten: Volumen in Stunden / Trainingsort	Assessment der Kompetenzen: Methoden und Zeitplan	
Schweißen mit beschichteter Elektrode oder TIG (Level II) Schweißassistent/-in	Fertigung	Schweißstation	Tätigkeitsfeld 6: Fertigbearbeitung	Trainingsort: Arbeitsplatz	Trainingsort: Arbeitsplatz	Prüfungsart: Arbeitsplatz	
			Nachschweißbereinigung: für Edelstahl. Anwendung von Säure um die Verschwärzung zu entfernen.	4 - 5 Std.	20 Std. (CS) / 160 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 160 Std. Übung (1 month)	
			Teile bürsten: Schlacke entfernen.	2 Std.	10 Std. (CS) / 160 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 160 Std. Übung (1 month)	
			Teil mit Edelstahl abschleifen.	4 Std.	20 Std. (CS) / 160 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 160 Std. Übung (1 month)	
			Standards für Ordnung und Sauberkeit.	2 Std.	1 Std. (CS) / 80 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der Prüfung: nach 80 Std. Übung (2 Wochen)	
			Sicherheitsrichtlinien und -normen	2 Std.	1 Std. (CS) / 80 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der	

						<i>Prüfung: nach 80 Std. Übung (2 Wochen)</i>
			Sicherheitsvorkehrungen und –systeme für Ausrüstungen.	2 Std.	1 Std.(CS) / 80 Std. (CP)	Methode: Praktische Aufgabe. Min. empfohlene praktische Erfahrung vor der <i>Prüfung: nach 80 Std. Übung (2 Wochen)</i>

BESONDERE ANFORDERUNGEN FÜR DAS ORGANISIEREN DES TRAININGS

Arbeitsplatz-organisation	Training must take place in a real welding station inside the production line with all equipment, materials and instruments required to perform a production order.
Pädagogisches Personal	Training muss in einem aktuellen Schweißwerkstatt und der Produktionslinie, ausgestattet mit allen erforderlichen Materialien und Werkzeugen, um eine Produktionsbestellung anzufertigen.
Trainingsmaterial	<p>Verantwortlichkeiten der Trainer: Vermittlung vom theoretischen Wissen im Schweißwerkstattbereich.</p> <p>Aufklärung über alle Rahmenbedingungen bezgl. dieser Aufgabe in Zusammenhang mit dem Gesamtfertigungsprozess. Die Wichtigkeit und die Konsequenzen dieser Kompetenzen innerhalb dieses Rahmens.</p> <p>Vorführung von Arbeitsprozessen.</p> <p>Den Lehrling mehrmals bei der Durchführung des Arbeitsprozesses. Beaufsichtigung und Steuerung der unabhängigen Arbeiten von Lehrlingen. Prozess solange wiederholen, um zu versichern, dass die notwendigen Fertigkeiten und Fähigkeiten gelernt wurden. Den Lehrlingen Feedback geben.</p>
Qualitätssteuerung / Exploitations-prävention	Information über die Firma (Webseite, Facebookprofil, etc.); Produktionsauftrag Lichtbogenschweißgeräte mit beschichteten Elektroden. Schweißpositioniervorrichtungen. Klemme und Fertigungsgeräte. Schweißwerkzeuge: Messgeräte, Bürsten, Stocher, Schleifmaschine, etc. Personalschutzausrüstung. Heb- und Beförderungseinrichtungen und -geräte. Ofen und portable Heizungsgeräte. Sichtinspektionsgeräte: Lampen, Spiegel, Rundungsmessgeräte, Temperaturstock, etc. Herstellungspläne. Schweißvorgänge. Berufliche Gesundheits-, Sicherheits, und Umweltstandards. Kataloge von Stoffen und Verbrauchsmaterialien. Wartungsrichtlinien für Geräte und Ausrüstung. Vorgänge furs Schweißen mit beschichteten Elektroden.
Assessment-organisation	Trainer steuert den Lernprozess in Hinblick auf aktuellen Qualitätsstandards für die Produktionslinie sowie einschlägige Sicherheitsstandards und –normen bezgl. Ordnung und Sauberkeit innerhalb der Firma. Das Gesamtqualitätsicherungssystem der Firma muss in das training integriert werden. Lehrlinge übernehmen die Verantwortung nur für Aufgaben, die vom Trainer gesetzt werden. Lehrlinge reflektieren über ihre eigenen Lernprozesse.

DRUCK

TITEL DES MODULS		SIEBDRUCK AUF TEXTILIEN					
ZIEL DES MODULS		Wissen und Fertigkeiten, die notwendig sind, den Siebdruckzyklus zu verstehen					
ZIELGRUPPEN (SOWEIT IDENTIFIZIERT)		Benachteiligte Teilnehmer eine Berufsvorbereitungsmaßnahme					
KOMPETENZEN UND TRAININGSPLAN							
Berufsprofil	Haupttätigkeitsfeld	Lernort	Tätigkeitsfeld/ Kompetenzen	Theoretisches Wissen: Volumen in Stunden / Trainingsort	Praktische Fertigkeiten: Volumen in Stunden / Trainingsort	Assessment der Kompetenzen: Methoden und Zeitplan	
Insider trim und Siebdruck / Tampondruck	Siebdruck	Transferverfahren auf den Siebdruckproduktion anwenden	Aus dem Lager den korrekten Stoff auswählen	1 Std. / Firma	2 Std. / Firma	Praktische Aufgabe, 20 Min.	
			Methoden des Siebdrucks	2 Std.	10 Std.	Mündl. Prüfung / 1 Std.	
			Arten von Werkzeugen	2 Std.	10 Std.	Praktische Aufgabe, 2 Std..	
			Bedienung der Siebdruckmaschine mit dem Heizpresssystem	2 Std.	20 Std.	Praktische Erfahrung / 2 Std.	
			Jätwerkzeuge	6 Std.	20 Std.	Praktische Erfahrung / 2 Std.	
			Siebdruck mit Transfersystem	6 Std.	20 Std.	Praktische Erfahrung / 2 Std.	
BESONDERE ANFORDERUNGEN FÜR DAS ORGANISIEREN DES TRAININGS							
Arbeitsplatz-organisation	Aktuelle Siebdruckwerkstatt, ausgestattet mit Arbeitsinseln für verschiedene Phasen des Produktionsprozesses: Siebdruckarbeitsplatz: Heizpresse, Plotter, Computer						

	Lager: Bekleidungslager (Sweatshirts, T-shirts, kurze Hosen, Mützen...), Tintenlager
Pädagogisches Personal	Vorführung von Arbeitsprozessen. Bemerkungen über die Durchführung von Arbeitsprozessen machen. Beaufsichtigung und Steuerung der unabhängigen Arbeiten von Lehrlingen. Den Lehrlingen Feedback geben. Vermittlung vom theoretischen Wissen in der Werkstatt.
Trainingsmaterial	Information über die Firma (Broschüre, Ethische Werte, etc.) Katalogprodukte, Exemplare von T-shirts und anderen gedruckten Produkten
Qualitätssteuerung / Exploitations-prävention	Ausbilder gewährleistet die Steuerung des Gesamtlernprozesses. Lehrlinge übernehmen die Verantwortung nur für Aufgaben, die vom Trainer gesetzt werden. Lehrlinge reflektieren über ihre eigenen Lernprozesse.
Assessment-organisation	Jede Kompetenz muss einzeln geprüft werden, um den Lernenden das Gefühl des Vorankommens zu vermitteln. Formatives Assessment wird durch umfassendes Feedback gewährleistet – täglich, aber mindestens wöchentlich.

TITEL DES MODULS		FENSTERBAU				
ZIEL DES MODULS		Das Wissen und die Fertigkeiten, Vorbereitungsarbeiten durchzuführen und Fenster zu bauen				
ZIELGRUPPEN (SOWEIT IDENTIFIZIERT)		Junge Immigranten in Berufsausbildungsmaßnahmen				
KOMPETENZEN UND TRAININGSPLAN						
Berufsprofil	Haupttätigkeitsfeld	Lernort	Tätigkeitsfeld/ Kompetenzen	Theoretisches Wissen: Volumen in Stunden / Trainingsort	Praktische Fertigkeiten: Volumen in Stunden / Trainingsort	Assessment der Kompetenzen: Methoden und Zeitplan
Arbeiter	Fensterbau	Herstellungs- bereich	Profiltypen	2 Std.	10 Std.	Verschiedene Arten von Profilen erkennen: technische Eigenschaften und Anwendungen; Wissen, zunehmend autonom, korrekte Profile, per Zeichnung, auszuwählen (30 Min.)

	Zubehör	2 Std.	20 Std.	Zubehör beschreiben (Klemmen, Kugel): To describe types of accessories (brackets; bead): technische Eigenschaften und Anwendungen; Zubehör erkennen Wissen, notwendiges Zubehör per Design zu erhalten (zunehmend autonom) (30 Min.)
	Schlileßmechanismen	2 Std.	10 Std.	Schließmechanismen beschreiben (Scharniere, Schlosser): technische Eigenschaften und Anwendungen Schließmechanismen erkennen Wissen, Schließmechanismen designgemäß auszubauen (zunehmend autonom)
	Das Setzen und die Inbetriebnahme Präzisionswerkzeuge für die Herstellung von Aluminiumprofilen	2 Std.	20 Std.	Verschiedene Arten von Maschinen erkennen; Steuerungselemente identifizieren; Stellen, wo Profile eingesetzt werden; Prozessrelevante Teile zu erkennen (in Bewegung); Wissen, wie die korrekte Maßen eingestellt werden (zunehmend autonom) Wissen, wie die notwendigen

			Schneidgeräte	2 Std.	10 Std.	Schneidegeräte erkennen: technische Eigenschaften und Anwendungen Werkzeuge richtig halten Werkzeuge typengerecht und korrekt einsetzen Werkzeuge richtig lagern
			Messgeräte	2 Std.	10 Std.	Meßgeräte erkennen: technische Eigenschaften und Anwendungen Werkzeuge richtig halten Korrekt messen

BESONDERE ANFORDERUNGEN FÜR DAS ORGANISIEREN DES TRAININGS

Arbeitsplatz-organisation	Der Arbeitsplatz ist in einer Werkstatt, die Aluminiumfenster produziert. Sie enthält Regale mit Profilen / Bearbeitungsmaschinen / Verkleidungen / Stanzgeräte / Doppelkopfwinkelsäge, tragbare Schneidmaschine / Bohrgeräte
Pädagogisches Personal	Vorführung von Arbeitsprozessen. Bemerkungen über die Durchführung von Arbeitsprozessen machen. Beaufsichtigung und Steuerung der unabhängigen Arbeiten von Lehrlingen. Den Lehrlingen Feedback geben. Vermittlung vom theoretischen Wissen in der Werkstatt.
Trainingsmaterial	Information über die Firma (Broschüre, Ethische Werte, etc.) Katalogprodukte, Exemplare von T-shirts und anderen gedruckten Produkten
Qualitätssteuerung / Exploitations-prävention	Ausbilder gewährleistet die Steuerung des Gesamtlernprozesses. Lehrlinge übernehmen die Verantwortung nur für Aufgaben, die vom Trainer gesetzt werden. Lehrlinge reflektieren über ihre eigenen Lernprozesse.
Assessment-organisation	Jede Kompetenz muss einzeln geprüft werden, um den Lernenden das Gefühl des Vorankommens zu vermitteln. Formatives Assessment wird durch umfassendes Feedback gewährleistet – täglich, aber mindestens wöchentlich.

SET OF EXPERIMENTAL MODULES OF VOCATIONAL INTEGRATION DEVELOPED ON THE BASIS OF THE IDENTIFIED COMPETENCES NEEDED FOR HANDLING THE WORK PROCESSES IN ITALIAN

FLORISTICA

TITOLO DEL MODULO:		ACCETTAZIONE DEGLI ORDINI				
OBIETTIVO MODULO:		Fornire conoscenze e abilità richieste per comprendere il processo di accettazione degli ordini da parte di un cliente all'interno di un'azienda floristica e per prendere parte a tale.				
DESTINATARI (SPECIFICARE SE POSSIBILE):		Giovani e adulti coinvolti in percorsi formativi di apprendistato propedeutici; studenti beneficiari di percorsi formativi destinatari di misure di orientamento professionale attraverso.				
COMPETENZE E PIANO DI APPRENDIMENTO						
Profilo Occupazionale	Settore principale	Postazione di apprendimento	Settore/Competenze	Conoscenze teoriche: ammontare in ore / luogo di formazione	Abilità pratiche: ammontare in ore / luogo di formazione	Assessment delle competenze: metodologia e timing
Fiorista	Trattamento degli ordini dei clienti	Accettazione degli ordini e preparazione per la produzione	Incontrare il cliente e presentare l'azienda	10 ore/impresa o laboratorio di floristica	10 ore/impresa o laboratorio di floristica	Simulazione dei task, 5 min.
			Presentare la gamma di prodotti offerti.	20 ore/impresa o laboratorio di floristica	8 ore/impresa o laboratorio di floristica	Conversazione, 15 min.
			Condurre indagini per capire e definire i possibili bisogni del cliente	5 ore/impresa o laboratorio di floristica	5 ore/impresa o laboratorio di floristica	Gioco di ruolo, 10 min.
			Preparare una bozza di ordine, specificando I materiali da utilizzare, disegnare l'oggetto e calcolare il prezzo.	5 ore/impresa o laboratorio di floristica	30 ore/impresa o laboratorio di floristica	Task pratici, 20 min.
			Perfezionare l'ordine con il cliente.	5 ore/impresa o laboratorio di floristica	10 ore/impresa o laboratorio di floristica	Gioco di ruolo, 10 min.
NECESSITA' SPECIFICHE PER L'ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE						

Organizzazione del luogo di lavoro	La formazione deve avvenire all'interno di un vero e proprio laboratorio di floristica: laboratorio rappresentativo con tutti gli spazi (area client, area di produzione, magazzino ecc.).
Supporto pedagogico	Responsabilità dei formatori: Fornitura/trasmissione di saperi teorici all'interno del laboratorio. Dimostrazione pratica dell'esecuzione dei processi di lavoro. Commentare l'esecuzione pratica dei processi di lavoro. Supervisionare e controllare l'esecuzione in autonomia delle performance del beneficiario. Fornire un feedback al beneficiario
Materiali formativi	Informazioni sull'azienda (sito web, profile Facebook) Catalogo di prodotti floristici, libri, esempi di prodotti floristici; modulo per gli ordini, PC e calcolatrici, materiali per il disegno.
Controllo di qualità / prevenzione dallo sfruttamento	Il formatore assicura un controllo costante del processo di apprendimento. L'apprendista ha la responsabilità per l'esecuzione dei task sotto il controllo del formatore. L'apprendista fornisce le sue riflessioni sul processo di apprendimento.
Organizzazione del monitoraggio	Ciascuna competenza deve essere valutata autonomamente al fine di consentire all'apprendista di valutare il progresso compiuto nell'apprendimento. Monitoraggio formative per fornire feedback complessivi all'apprendista.

TITOLO DEL MODULO:		PRODUZIONE DI BOUQUETS				
OBIETTIVO MODULO:		Fornire conoscenze pratiche e abilità necessarie per realizzare un bouquet da vendere al banco (non in base a ordini singoli)				
DESTINATARI (SPECIFICARE SE POSSIBILE):		Giovani e adulti coinvolti in percorsi formativi di apprendistato propedeutici; studenti beneficiari di percorsi formativi destinatari di misure di orientamento professionale attraverso.				
COMPETENZE E PIANO DI APPRENDIMENTO						
Profilo Occupazionale	Settore principale	Postazione di apprendimento	Settore/Competenze	Conoscenze teoriche: ammontare in ore / luogo di formazione	Abilità pratiche: ammontare in ore / luogo di formazione	Assessment delle competenze: metodologia e timing
Florista	Produzione di bouquets	Preparazione e realizzazione della produzione	Selezionare piante e accessori.	4 ore/impresa o laboratorio di floristica	8 ore/impresa o laboratorio di floristica	Task pratici, 30 min.
			Preparare piante e	4 ore/impresa o laboratorio di	24 ore/impresa o	Task pratici, 30 min.

			accessori correttamente per la composizione e la conservazione.	floristica	laboratorio di floristica	
			Elaborare una bozza.	2 ore/impresa o laboratorio di floristica	4 ore/impresa o laboratorio di floristica	Task pratici, 30 min.
			Comporre un bouquet con stili differenti e applicando diverse tecniche di composizione.	5 ore/impresa o laboratorio di floristica	116 ore/impresa o laboratorio di floristica	Task pratici, 1 ora
			Preparare un bouquet per la vendita.	2 ore/impresa o laboratorio di floristica	8 ore/impresa o laboratorio di floristica	Task pratici, 30 min.

NECESSITA' SPECIFICHE PER L'ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE

Organizzazione del luogo di lavoro	La formazione deve avvenire all'interno di un vero laboratorio di floristica: laboratorio rappresentativo con tutti gli spazi (area client, area di produzione, magazzino ecc.).
Supporto pedagogico	Responsabilità dei formatori: Fornitura/trasmissione di saperi teorici all'interno del laboratorio. Dimostrazione pratica dell'esecuzione dei processi di lavoro. Commentare l'esecuzione pratica dei processi di lavoro. Supervisionare e controllare l'esecuzione in autonomia delle performance del beneficiario. Fornire un feedback al beneficiario
Materiali formativi	Catalogo di prodotti floristici, libri, esempi di prodotti floristici, libro degli ordini e materiali tecnologici
Controllo di qualità / prevenzione dallo sfruttamento	Il formatore assicura un controllo costante del processo di apprendimento. L'apprendista ha la responsabilità per l'esecuzione dei task sotto il controllo del formatore. L'apprendista fornisce le sue riflessioni sul processo di apprendimento.
Organizzazione del monitoraggio	Ciascuna competenza deve essere valutata autonomamente al fine di consentire all'apprendista di valutare il progresso compiuto nell'apprendimento. Monitoraggio formativo per fornire feedback complessivi all'apprendista.

SALDATURA

TITOLO DEL MODULO:		PREPARAZIONE DEI MATERIALI				
OBIETTIVO MODULO:		Fornire conoscenze e abilità utili a comprendere il processo di preparazione dei materiali all'interno di una postazione per la saldatura al fine di eseguire un task secondo gli ordini di produzione ricevuti dai manager dell'azienda.				
DESTINATARI (SPECIFICARE SE POSSIBILE):		Giovani e adulti coinvolti in percorsi formativi di apprendistato propedeutici; studenti beneficiari di percorsi formativi destinatari di misure di orientamento professionale attraverso.				
COMPETENZE E PIANO DI APPRENDIMENTO						
Profilo Occupazionale	Settore principale	Postazione di apprendimento	Settore/Competenze	Conoscenze teoriche: ammontare in ore / luogo di formazione	Abilità pratiche: ammontare in ore / luogo di formazione	Assessment delle competenze: metodologia e timing
Saldatura con elettrodi rivestiti o TIG (Livello II). Assistente alla saldatura	Preparazione dei materiali	Postazione per la saldatura	Settore di attività 1 : Preparazione dell'attrezzatura per la saldatura	Luogo per la formazione: postazione di lavoro	Luogo per la formazione: postazione di lavoro	Luogo per l'assessment: postazione di lavoro
			Regolazione dei parametric e dell'intensità della saldatura.	2 ore	10 ore (CS) / 80 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 80 ore di pratica (2 settimane)</i>
			Preparazione dei macchinari	1 ora	2 ore (CS) / 80 ore (CP)	Method: Practical Task. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 80 ore di pratica (2 settimane)</i>
			Preparazione dell'area di lavoro, con i materiali necessari per i lavori specifici di saldatura	3 ore	2 ore (CS) / 80 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 80 ore di pratica (2 settimane)</i>
			Tipologie e scelta degli elettrodi.	3 ore	2 ore (CS) / 80 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica</i>

					<i>raccomandata prima dell'assessment: dopo 80 ore di pratica (2 settimane)</i>
		Strumenti di sicurezza e sistemi per l'allestimento della saldatura.	2 ore	1 ora (CS) / 80 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 80 ore di pratica (2 settimane)</i>
		Norme e regolamenti sulla sicurezza.	2 ore	1 ora (CS) / 80 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 80 ore di pratica (2 settimane)</i>
		Standard per l'ordine e l'igiene.	2 ore	1 ora (CS) / 80 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 80 ore di pratica (2 settimane)</i>
		Settore di attività 1 : Procedure per il taglio e regolazione delle lame	Luogo per la formazione: postazione di lavoro	Luogo per la formazione: postazione di lavoro	Luogo per l'assessment: postazione di lavoro
		Misurazione dei pezzi. Livello dei pezzi. Taglio di strati e di fasci di metallo.	30-40 ore	30-40 ore (CS) / 320 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 320 ore di pratica (2 mesi)</i>
		Preparare il material, l'attrezzatura, gli strumenti e l'attrezzatura di sicurezza per il taglio manuale (al plasma e ossiacetilenica) e semi-automatica (cesoie e sega) di strati e fasci di metallo, in ottemperanza con le specifiche tecniche, con i piani e gli standard OHS.	20 hours	20 ore (CS) / 160 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 160 ore di pratica (1 mese)</i>
		Operare con l'attrezzatura	30-40 ore	30-40 ore (CS) / 320 ore	Metodologia: Task pratici.

		per il taglio termico (manuale e semi-automatico) per ottenere strati e fasci di metallo nelle forme specificate, applicando il piano e gli standard OHS.		(CP)	<i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 320 ore di pratica (2 mesi)</i>
		Operare con l'attrezzatura per il taglio meccanico per ottenere strati e fasci di metallo nelle forme specificate, applicando il piano e gli standard OHS.	30-40 ore	30-40 ore (CS) / 320 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 320 ore di pratica (2 mesi)</i>
		** ¹⁴ Operare con l'attrezzatura per il taglio meccanico a controllo numerico per ottenere strati e fasci di metallo nelle forme specificate, applicando il piano e gli standard OHS..	40-50 ore	30-40 ore (CS) / 480 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 480 ore di pratica (3 mesi)</i>
		Standard per l'ordine e l'igiene.	2 ore	1 ora	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 80 ore di pratica (2 settimane)</i>
		Strumenti e sistemi di equipaggiamento per la sicurezza.	2 ore	1 ora (CS) / 80 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 80 ore di pratica (2 settimane)</i>
		Norme e regolamenti sulla sicurezza.	2 ore	1 ora (CS) / 80 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 80 ore di pratica (2 settimane)</i>

¹⁴ ** Richiede un elevato livello di attenzione

NECESSITA' SPECIFICHE PER L'ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE	
Organizzazione del luogo di lavoro	La formazione deve avvenire all'interno di una postazione per la saldatura realmente allestita all'interno della linea produttiva con tutta l'attrezzatura, e gli strumenti necessary per eseguire l'ordine.
Supporto pedagogico	<p>Responsabilità dei formatori Responsibilities of trainers: Fornire conoscenze teoriche richieste per lavorarare all'interno di un'area per la saldatura.</p> <p>Spiegazione del quadro generale all'interno del quale si inserisce la componente del processo di lavoro. Sottolineare l'importanza delle conseguenze di queste specifiche competenze all'interno del quadro generale.</p> <p>Sapere come farlo: dimostrazione pratica dei processi di lavoro.</p> <p>Affiancare diverse volte l'apprendista nell'esecuzione dei suoi processi di lavoro Supervisionare e controllare l'esecuzione in autonomia delle performance del beneficiario. Far ripetere il processo tutte le volte necessarie a far acquisire l'abilità richiesta. Fornire un feedback al beneficiario</p>
Materiali formativi	Informazioni sull'azienda (sito web, profilo facebook); Ordine di produzione Attrezzatura per la saldatura ad arco con elettrodi rivestiti. Posizionatori per la saldatura. Morsetti e attrezzi per l'assemblaggio. Materiali per la saldatura Strumenti per la saldatura: alibri , pennelli , picconi, smerigliatrici, ecc. Attrezzatura per la sicurezza personale. Attrezzature per il sollevamento ed il trasporto. Forni e caloriferi portatili. Apparecchiature per il controllo visivo: lampade, specchi , indicatori di livello, termometri, ecc. piani di produzione . Procedure standard per la saldatura. Standard occupazionali su Salute, Sicurezza e Ambiente. Cataloghi di materiali e beni di consumo. Istruzioni per la manutenzione delle attrezzature. Procedure per la saldatura con elettrodo rivestito.
Controllo di qualità / prevenzione dallo sfruttamento	Il formatore assicura un controllo costante del processo di apprendimento basato sugli standard reali richiesti dalla linea di produzione, dalle norme, dai regolamenti e dagli standard per l'ordine e l'igiene applicati dall'azienda. L'intero sistema di controllo qualità deve essere integrato nella formazione. L'apprendista ha la responsabilità per l'esecuzione dei task sotto il controllo del formatore. L'apprendista fornisce le sue riflessioni sul processo di apprendimento.
Organizzazione del luogo di lavoro	Monitoraggio formativo per fornire feedback complessivi all'apprendista: ogni giorno deve essere realizzata una breve valutazione di cosa si è appreso il giorno precedente. La valutazione deve essere eseguita dal tutor insieme all'apprendista. Formato della valutazione: orale. In relazione alle abilità manuali, ogni mese deve essere realizzata una valutazione di queste specifiche competenze. Formato della valutazione: pratica all'interno della postazione di lavoro. Le competenze sono valutate separatamente, in modo da far comprendere all'apprendista il progresso registrato nell'apprendimento, solo dopo un determinato numero di ripetizioni raccomandate sul campo . L'apprendista deve essere in grado di descrivere cosa e perché sta facendo durante l'esecuzione.

TITOLO DEL MODULO:	FORMATURA DEL METALLO
OBIETTIVO MODULO:	Fornire conoscenze e abilità utili a comprendere il processo di formatura dei materiali all'interno di una postazione per la saldatura al fine di eseguire un task secondo gli ordini di produzione ricevuti dai manager dell'azienda.
DESTINATARI (SPECIFICARE SE	Giovani e adulti coinvolti in percorsi formativi di apprendistato propedeutici; studenti beneficiari di percorsi formativi destinatari di misure di orientamento professionale attraverso.

POSSIBILE):		COMPETENZE E PIANO DI APPRENDIMENTO				
Profilo Occupazionale	Settore principale	Postazione di apprendimento	Settore/Competenze	Conoscenze teoriche: ammontare in ore / luogo di formazione	Abilità pratiche: ammontare in ore / luogo di formazione	Assessment delle competenze: metodologia e timing
Saldatura con elettrodi rivestiti o TIG (Livello II). Assistente alla saldatura	Formatura dei metalli	Postazione per la saldatura	Settore di attività 2 : Formatura del metallo	Luogo per la formazione: postazione di lavoro	Luogo per la formazione: postazione di lavoro	Luogo per l'assessment: postazione di lavoro
			Piani di assemblaggio. Identificare le dimensioni e le caratteristiche delle forme richieste.	20-30 ore	20-30 ore (CS)/320 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 320 ore di pratica (2 mesi)</i>
			Processo di assemblaggio. Posizione e fissatura di strati e fasci di metallo utilizzando la nezessaria attrezzatura,garantendo il grado di precision e la qualità finale richiesta. Puntamento . Livellamento . Quadratura	20-30 ore	20-30 ore (CS) / 320 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 320 ore di pratica (2 mesi)</i>
			Collocare I punti e le superfici di riferimento dello strato o del fascio di metallo.	20-30 ore	20-30 ore (CS) / 320 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 320 ore di pratica (2 mesi)</i>
			Strumenti per fissare o rimuovere i raccordi.	20 ore	20 ore (CS) / 320 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 320 ore di pratica (2 mesi)</i>
		**Esecuzione di	10 ore	80 ore (CS) / 320 ore (CP)	Metodologia: Task pratici.	

	raccordi fissi o amovibili. ¹⁵			<i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 320 ore di pratica (2 mesi)</i>
	Verifica dei prodotti. Identificazione, o dove possibile, riporto di possibili difetti e delle possibili cause.	10 ore	10 ore (CS) / 160 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 160 ore di pratica (1 mese)</i>
	Standard per l'ordine e l'igiene.	2 ore	1 ora (CS) / 80 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 80 ore di pratica (2 settimane)</i>
	Strumenti e sistemi di equipaggiamento per la sicurezza.	2 ore	1 ora (CS) / 80 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 80 ore di pratica (2 settimane)</i>
	Norme e regolamenti sulla sicurezza.	2 ore	1 ora (CS) / 80 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 80 ore di pratica (2 settimane)</i>

NECESSITA' SPECIFICHE PER L'ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE

Organizzazione del luogo di lavoro	La formazione deve avvenire all'interno di una postazione per la saldatura realmente allestita all'interno della linea produttiva con tutta l'attrezzatura, e gli strumenti necessary per eseguire l'ordine.
Supporto pedagogico	<p>Responsabilità dei formatori Responsibilities of trainers: Fornire conoscenze teoriche richieste per lavorarare all'interno di un'area per la saldatura.</p> <p>Spiegazione del quadro generale all'interno del quale si inserisce la componente del processo di lavoro. Sottolineare l'importanza delle conseguenze di queste specifiche competenze all'interno del quadro generale. Sapere come farlo: dimostrazione pratica dei processi di lavoro.</p> <p>Affiancare diverse volte l'apprendista nell'esecuzione dei suoi processi di lavoro Supervisionare e controllare l'esecuzione in autonomia delle performance del beneficiario. Far ripetere il processo tutte le volte necessarie a far acquisire l'abilità richiesta.</p>

¹⁵ ** Richiede un alto livello di attenzione

	Fornire un feedback al beneficiario
Materiali formativi	Informazioni sull'azienda (sito web, profilo facebook); Ordine di produzione Attrezzatura per la saldatura ad arco con elettrodi rivestiti. Posizionatori per la saldatura. Morsetti e attrezzature per l'assemblaggio. Materiali per la saldatura Strumenti per la saldatura: alibri , pennelli , picconi, smerigliatrici, ecc. Attrezzatura per la sicurezza personale. Attrezzature per il sollevamento ed il trasporto. Forni e caloriferi portatili. Apparecchiature per il controllo visivo: lampade, specchi , indicatori di livello, termometri, ecc. piani di produzione . Procedure standard per la saldatura. Standard occupazionali su Salute, Sicurezza e Ambiente. Cataloghi di materiali e beni di consumo. Istruzioni per la manutenzione delle attrezzature. Procedure per la saldatura con elettrodo rivestito.
Controllo di qualità / prevenzione dallo sfruttamento	Il formatore assicura un controllo costante del processo di apprendimento basato sugli standard reali richiesti dalla linea di produzione, dalle norme, dai regolamenti e dagli standard per l'ordine e l'igiene applicati dall'azienda. L'intero sistema di controllo qualità deve essere integrato nella formazione. L'apprendista ha la responsabilità per l'esecuzione dei task sotto il controllo del formatore. L'apprendista fornisce le sue riflessioni sul processo di apprendimento.
Organizzazione del luogo di lavoro	Monitoraggio formativo per fornire feedback complessivi all'apprendista: ogni giorno deve essere realizzata una breve valutazione di cosa si è appreso il giorno precedente. La valutazione deve essere eseguita dal tutor insieme all'apprendista. Formato della valutazione: orale. In relazione alle abilità manuali, ogni mese deve essere realizzata una valutazione di queste specifiche competenze. Formato della valutazione: pratica all'interno della postazione di lavoro. Le competenze sono valutate separatamente, in modo da far comprendere all'apprendista il progresso registrato nell'apprendimento, solo dopo un determinato numero di ripetizioni raccomandate sul campo . L'apprendista deve essere in grado di descrivere cosa e perché sta facendo durante l'esecuzione.

TITOLO DEL MODULO:		FINALIZZAZIONE					
OBIETTIVO MODULO:		Per fornire know-how e le competenze necessarie per comprendere il processo di pezzi saldati processo di finitura in una stazione di saldatura al fine di svolgere un compito di saldatura di conseguenza con la produzione degli ordini ricevuti dai livelli manageriali.					
DESTINATARI (SPECIFICARE SE POSSIBILE):		Giovani e adulti coinvolti in percorsi formativi di apprendistato propedeutici; studenti beneficiari di percorsi formativi destinatari di misure di orientamento professionale attraverso.					
COMPETENZE E PIANO DI APPRENDIMENTO							
Profilo Occupazionale	Settore principale	Postazione di apprendimento	Settore/Competenze	Conoscenze teoriche: ammontare in ore / luogo di formazione	Abilità pratiche: ammontare in ore / luogo di formazione	Assessment delle competenze: metodologia e timing	
Saldatura con elettrodi rivestiti o TIG (Livello II).	Finalizzazione	Postazione per la saldatura	Settore di attività 6 : Finalizzazione	Luogo per la formazione: postazione di lavoro	Luogo per la formazione: postazione di lavoro	Luogo per l'assessment: postazione di lavoro	

Assistente alla saldatura	Pulizia post-saldatura: Post-weld cleaning: acciaio inossidabile. Consiste nell'applicazione di un acido al pezzo per rimuovere il nero della tinta termica dopo la saldatura	4 -5 ore	20 ore (CS) / 160 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 160 ore di pratica (1 mese)</i>
	Spazzolamento del pezzo: rimozione di scorie e materiale di scarto prodotto dalla saldatura.	2 ore	10 ore (CS) / 160 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 160 ore di pratica (1 mese)</i>
	Lucidare il pezzo con acciaio inossidabile	4 ore	20 ore (CS) / 160 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 160 ore di pratica (1 mese)</i>
	Standard per l'ordine e l'igiene.	2 ore	1 ore (CS) / 80 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 80 ore di pratica (2 settimane)</i>
	Norme e regolamenti sulla sicurezza.	2 ore	1 ora (CS) / 80 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 80 ore di pratica (2 settimane)</i>
	Strumenti e sistemi di equipaggiamento per la sicurezza.	2 ore	1 ora (CS) / 80 ore (CP)	Metodologia: Task pratici. <i>Esperienza pratica raccomandata prima dell'assessment: dopo 80 ore di pratica (2 settimane)</i>
NECESSITA' SPECIFICHE PER L'ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE				
Organizzazione del luogo di lavoro	Training must take place in a real welding station inside the production line with all equipment, materials and instruments required to perform a production order.			

Supporto pedagogico	<p>Responsabilità dei formatori Responsibilities of trainers: Fornire conoscenze teoriche richieste per lavorarare all'interno di un'area per la saldatura.</p> <p>Spiegazione del quadro generale all'interno del quale si inserisce la componente del processo di lavoro. Sottolineare l'importanza delle conseguenze di queste specifiche competenze all'interno del quadro generale.</p> <p>Sapere come farlo: dimostrazione pratica dei processi di lavoro.</p> <p>Affiancare diverse volte l'apprendista nell'esecuzione dei suoi processi di lavoro</p> <p>Supervisionare e controllare l'esecuzione in autonomia delle performance del beneficiario. Far ripetere il processo tutte le volte necessarie a far acquisire l'abilità richiesta.</p> <p>Fornire un feedback al beneficiario</p>
Materiali formativi	<p>Informazioni sull'azienda (sito web, profilo facebook); Ordine di produzione</p> <p>Attrezzatura per la saldatura ad arco con elettrodi rivestiti. Posizionatori per la saldatura. Morsetti e attrezzature per l'assemblaggio. Materiali per la saldatura Strumenti per la saldatura: alibri , pennelli , picconi, smerigliatrici, ecc. Attrezzatura per la sicurezza personale.</p> <p>Attrezzature per il sollevamento ed il trasporto. Forni e caloriferi portatili. Apparecchiature per il controllo visivo: lampade, specchi , indicatori di livello, termometri, ecc. piani di produzione . Procedure standard per la saldatura. Standard occupazionali su Salute, Sicurezza e Ambiente. Cataloghi di materiali e beni di consumo. Istruzioni per la manutenzione delle attrezzature. Procedure per la saldatura con elettrodo rivestito.</p>
Controllo di qualità / prevenzione dallo sfruttamento	<p>Il formatore assicura un controllo costante del processo di apprendimento basato sugli standard reali richiesti dalla linea di produzione, dalle norme, dai regolamenti e dagli standard per l'ordine e l'igiene applicati dall'azienda. L'intero sistema di controllo qualità deve essere integrato nella formazione.</p> <p>L'apprendista ha la responsabilità per l'esecuzione dei task sotto il controllo del formatore.</p> <p>L'apprendista fornisce le sue riflessioni sul processo di apprendimento.</p>
Organizzazione del luogo di lavoro	<p>Monitoraggio formativo per fornire feedback complessivi all'apprendista: ogni giorno deve essere realizzata una breve valutazione di cosa si è appreso il giorno precedente. La valutazione deve essere eseguita dal tutor insieme all'apprendista. Formato della valutazione: orale. In relazione alle abilità manuali, ogni mese deve essere realizzata una valutazione di queste specifiche competenze. Formato della valutazione: pratica all'interno della postazione di lavoro. Le competenze sono valutate separatamente, in modo da far comprendere all'apprendista il progresso registrato nell'apprendimento, solo dopo un determinato numero di ripetizioni raccomandate sul campo. L'apprendista deve essere in grado di descrivere cosa e perché sta facendo durante l'esecuzione.</p>

STAMPA

TITOLO DEL MODULO:	SERIGRAFIA					
OBIETTIVO MODULO:	Fornire Conoscenze e abilità pratiche utili a comprendere il ciclo della serigrafia					
DESTINATARI (SPECIFICARE SE POSSIBILE):	Studenti svantaggiati in formazione iniziale					
COMPETENZE E PIANO DI APPRENDIMENTO						
Profilo Occupazionale	Settore principale	Postazione di apprendimento	Settore/Competenze	Conoscenze teoriche: ammontare in ore / luogo di formazione	Abilità pratiche: ammontare in ore / luogo di formazione	Assessment delle competenze: metodologia e timing
Addetto ai lavori di allestimento e stampa serigrafica/tampografia	Stampa serigrafica	Applicare il processo di trasferimento alla produzione serigrafica	Scegliere nel magazzino il prodotto di fabbrica coretto	1 ora / all'interno dell'azienda	2 ore / all'interno dell'azienda	Task pratici, 20 min.
			Tipologie di procedure serografiche	2 ore	10 ore	Domande orali / 1 hour
			Tipologie di strumenti	2 ore	10 ore	Task pratici, 2 ore.
			Utilizzo della macchina serigrafica con Sistema di stampa a caldo	2 ore	20 ore	Esperienza pratica / 2 ore
			Strumenti per la disserbatura	6 ore	20 ore	Esperienza pratica / 2 ore
			Serigrafia con il sistema di trasferimento	6 ore	20 ore	Esperienza pratica / 2 ore
NECESSITA' SPECIFICHE PER L'ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE						
Organizzazione del	La formazione deve avvenire all'interno di una vera tipografia, fornita di una postazione di lavoro che rappresenti le diverse fasi del processo:					

luogo di lavoro	Postazione serigrafica:pressa a caldo, plotter, computer Deposito: Deposito con abiti (Felpe, magliette, pantaloncini, cappelli.....), deposito degli inchiostri
Supporto pedagogico	Fornitura/trasmissione di saperi teorici all'interno del laboratorio. Dimostrazione pratica dell'esecuzione dei processi di lavoro. Commentare l'esecuzione pratica dei processi di lavoro. Supervisionare e controllare l'esecuzione in autonomia delle performance del beneficiario. Fornire un feedback al beneficiario
Materiali formativi	Informazioni sull'azienda (sito web, profilo facebook); Ordine di produzione Catalogo dei prodotti, esempi di t-shirts a di altri prodotti stampati;
Controllo di qualità / prevenzione dallo sfruttamento	Il formatore assicura un controllo costante del processo di apprendimento L'apprendista ha la responsabilità per l'esecuzione dei task sotto il controllo del formatore. L'apprendista fornisce le sue riflessioni sul processo di apprendimento.
Organizzazione del luogo di lavoro	Ciascuna competenza deve essere valutata autonomamente al fine di consentire all'apprendista di valutare il progresso compiuto nell'apprendimento. Monitoraggio formative per fornire feedback complessivi all'apprendista.

TITOLO DEL MODULO:	ASSEMBLAGGIO SERRAMENTI
OBIETTIVO MODULO:	fornire le conoscenze e le competenze richieste per comprendere il processo di preparazione dell'assemblaggio dei serramenti
DESTINATARI (SPECIFICARE SE POSSIBILE):	giovani stranieri (extracomunitari) impegnati nei corsi di formazione professionale di base

COMPETENZE E PIANO DI APPRENDIMENTO

Profilo Occupazionale	Settore principale	Postazione di apprendimento	Settore/Competenze	Conoscenze teoriche: ammontare in ore / luogo di formazione	Abilità pratiche: ammontare in ore / luogo di formazione	Assessment delle competenze: metodologia e timing
Operaio serramentistico	Assemblaggio serramenti	Postazioni di assemblaggio	Tipi di profili	2 ore/laboratorio o azienda	10 ore/laboratorio o azienda	Riconoscere e descrivere tipologie di profili :caratteristiche tecniche e impieghi; Saper prendere progressivamente in

				autonomia) i profilati adeguati alla lavorazione prevista come da disegno
	Serie di accessori	2 ore	20	Descrivere tipologie di accessori (squadrette; fermavetro):caratteristiche tecniche e impieghi; Riconoscere gli accessori Saper prendere gli accessori richiesti come da disegno del profilo (progressivamente in autonomia)
	Organi di chiusura	2 ore	10	Descreve tipologie di organi di chiusura (cerniere; serrature):caratteristiche tecniche e impieghi Riconoscere gli organi di chiusura Saper prendere gli organi di chiusura richiesti come da disegno del profilo (progressivamente in autonomia)
	Impostazione e messa appunto macchine utensili per la lavorazione dei profilati in alluminio	2 ore	20	Conoscere i differenti tipi di macchinari; individuare gli organi di comando; le sedi in cui collocare i profilati; Individuare gli organi preposti alla lavorazione (in movimentazione); Saper impostare le misure atte alla

				lavorazione (in progressiva autonomia) Saper montare gli utensili previsti alla lavorazione (in progressiva autonomia) Saper collocare i profilati per la lavorazione (in progressiva autonomia) Saper avviare- fermare il macchinario (in progressiva autonomia)
	Inserimento degli accessori di assemblaggio, movimentazione, chiusura anta;	16 ore	40	Montare gli accessori riconoscendo collocazione, verso, sequenza operativa; Utilizzare gli utensili previsti per il fissaggio degli accessori
	Inserimento guarnizioni	4 ore	30	Montaggio delle guarnizioni, seguendo la sequenza corretta
	Taglio	6	20	Saper effettuare operazioni di avvio e blocco del macchinario; Effettuare le operazioni di impostazione delle misure sulla macchina, della collocazione del profilo; dell'assistenza durante l'operazione di taglio effettuata dalla macchina;

		Foratura	6	20	Saper Impostare i componenti del macchinario per effettuare correttamente la lavorazione: Saper collocare il profilato/particolare nella collocazione giusta per essere forato; Effettuare la sequenza operativa prevista per la foratura in progressiva autonomia; Avviare/fermare il macchinario
		Gli utensili da taglio	2	10	Riconoscere gli utensili da taglio:caratteristiche tecniche e impieghi Impugnare correttamente gli utensili Utilizzare gli utensili secondo la loro specificità Riporre gli utensili negli spazi definiti e condivisi
		Strumenti di misura	2	10	Riconoscere gli strumenti di misura:caratteristiche tecniche e impieghi (calibro...). Impugnare correttamente. Effettuare le misurazioni correttamente
NECESSITA' SPECIFICHE PER L'ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE					
Organizzazione del luogo di lavoro	Officina che si occupa di realizzazione di Serramenti in alluminio; area composta da scaffali contenenti profili/macchinari preposti alla lavorazioni: Intestatrice/pantografi/Punzonatrici/troncatrice doppia testa, portatile,rifilatrice, /trapani a colonna				

Supporto pedagogico	Fornitura/trasmissione di saperi teorici all'interno del laboratori. Dimostrazione pratica dell'esecuzione dei processi di lavoro. Commentare l'esecuzione pratica dei processi di lavoro. Supervisionare e controllare l'esecuzione in autonomia delle performance del beneficiario. Fornire un feedback al beneficiario
Materiali formativi	Informazioni sull'azienda (sito web, profilo facebook); Ordine di produzione Catalogo dei prodotti, esempi di t-shirts a di altri prodotti stampati;
Controllo di qualità / prevenzione dallo sfruttamento	Il formatore assicura un controllo costante del processo di apprendimento L'apprendista ha la responsabilità per l'esecuzione dei task sotto il controllo del formatore. L'apprendista fornisce le sue riflessioni sul processo di apprendimento.
Organizzazione del luogo di lavoro	Ciascuna competenza deve essere valutata autonomamente al fine di consentire all'apprendista di valutare il progresso compiuto nell'apprendimento. Monitoraggio formative per fornire feedback complessivi all'apprendista.

SET OF EXPERIMENTAL MODULES OF VOCATIONAL INTEGRATION DEVELOPED ON THE BASIS OF THE IDENTIFIED COMPETENCES NEEDED FOR HANDLING THE WORK PROCESSES IN SPANISH

FLORISTERÍA

TÍTULO DEL MÓDULO		ACEPTAR UN ENCARGO				
OBJETIVO DEL MÓDULO:		Proporcionar el saber hacer y las capacidades requeridas para comprender el proceso de recibir y aceptar el encargo de un cliente en un taller de floristería y participar de este proceso.				
GRUPO DIANA (TAN PRECISO COMO ES POSIBLE):		Jóvenes y adultos que participan en programas propedéuticos de aprendizaje; estudiantes del sistema educativo que participan en medidas basadas en el aprendizaje en el puesto de trabajo como orientación profesional.				
COMPETENCIAS Y PLAN DE FORMACIÓN						
Perfil ocupacional	Campo de actividad principal	Puesto de Trabajo/Aprendizaje	Áreas de Actividad / Competencias	Proporcionar conocimiento teórico: volumen de horas / lugar de formación	Proporcionar habilidades prácticas: volumen de horas / lugar de formación	Evaluación de las competencias: métodos y cronograma (tiempo)
Floristería	Tratamiento de las órdenes de los clientes	Aceptación del encargo y preparación para su elaboración	Atender al cliente y presentarle la empresa	10 horas/empresa o taller de floristería	10 horas/empresa o taller de floristería	Imitación de la actividad real, 10 min.
			Presentarle el abanico de oferta de la floristería	20 horas/empresa o taller de floristería	8 horas/empresa o taller de floristería	Conversación, 15 min.
			Atender al cliente tratando de indagar cuáles son las necesidades que presenta	5 horas/empresa o taller de floristería	5 horas/empresa o taller de floristería	Juego de roles, 10 min.
			Preparar el	5 horas/empresa o taller de	30 horas/empresa o	Tarea práctica, 20

			borrador del encargo especificando los materiales de floristería, esbozando el ítem y calculando el precio	floristería	taller de floristería	min.
			Ajustar el pedido con el cliente	5 horas/empresa o taller de floristería	10 horas/empresa o taller de floristería	Juego de roles, 10 min.

REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA LA ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN

Organización del puesto de trabajo	La formación debe tener lugar en el taller de floristería: taller representativo con todos los espacios típicos (área de cliente, área de producción, almacén, etc.), materiales e instrumentos.
Personal pedagógico	Responsabilidades de los formadores: Proporcionar/transmitir el conocimiento teórico en el taller Demostración de la ejecución de los procesos de trabajo Comentar la ejecución de los procesos de trabajo Supervisión y control de la ejecución autónoma de las aprendices Proporcionar feedback a las aprendices
Materiales formativos	Información sobre la empresa (website, perfil de Facebook); Catálogos de productos de floristería, libros, muestras de ítems de floristería; Formularios de pedidos, PCs y calculadoras, materiales para realizar esbozos
Control de calidad / explotación y prevención	El formador asegura el control constante de los procesos de aprendizaje Las aprendices asumen la realización de tareas solo bajo la supervisión de sus formadores Las aprendices comparten sus reflexiones sobre los procesos de aprendizaje
Organización de la evaluación	Cada competencia debe evaluarse (separadamente) para que cada aprendiz vea su progreso en los procesos de aprendizaje Evaluación formativa para proporcionar información comprensiva a la aprendiz

TÍTULO DEL MÓDULO	PRODUCCIÓN DE LOS RAMOS
OBJETIVO DEL MÓDULO:	Proporcionar conocimiento práctico y habilidades para ser capaz de montar un ramo para su venta ‘desde el mostrador’ (no según instrucciones individuales).
GRUPO DIANA	Jóvenes y adultos que participan en programas propedéuticos de aprendizaje; estudiantes de educación general

(TAN PRECISO COMO ES POSIBLE):		implicados en medidas de orientación profesional basadas en la práctica.					
COMPETENCIAS Y PLAN DE FORMACIÓN							
Perfil ocupacional	Campo de actividad principal	Puesto de Trabajo/Aprendizaje	Áreas de Actividad / Competencias	Proporcionar conocimiento teórico: volumen de horas / lugar de formación	Proporcionar habilidades prácticas: volumen de horas / lugar de formación	Evaluación de las competencias: métodos y cronograma (tiempo)	
Florista	Producción de los ramos	Preparación e implementación de su confección	Seleccionar plantas y accesorios	4 horas / empresa o taller de floristería	8 horas / empresa o taller de floristería	Tarea práctica, 30 min.	
			Preparar plantas y accesorios correctamente para su composición y almacenamiento	4 horas / empresa o taller de floristería	24 horas / empresa o taller de floristería	Tarea práctica, 30 min.	
			Dibujar un esbozo	2 horas / empresa o taller de floristería	4 horas / empresa o taller de floristería	Tarea práctica, 30 min.	
			Componer ramos de estilos diferentes aplicando varias formas de composición	5 horas / empresa o taller de floristería	116 horas / empresa o taller de floristería	Tarea práctica, 1 hora	
			Preparar el ramo para la venta	2 horas / empresa o taller de floristería	8 horas / empresa o taller de floristería	Tarea práctica, 30 min.	
REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA LA ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN:							
Organización del puesto de trabajo	La formación debe tener lugar en la floristería o taller reales: taller representativo con todos los espacios típicos necesarios (área de clientes, de manufactura, de almacenamiento etc.), materiales e instrumentos.						
Personal pedagógico	Provisión / transmisión de conocimiento teórico en el área del taller. Demostración de la ejecución de los procesos de trabajo. Comentario sobre la ejecución del proceso de trabajo. Supervisión y control de la ejecución independiente de los aprendices. Provisión de feedback a los aprendices.						
Materiales formativos	Catálogos de productos de floristería, libros, muestras de ítems de floristería, libros de encargos y TIC.						
Control de calidad /	El formador asegura el control constante de los procesos de aprendizaje.						

explotación y prevención	Los aprendices asumen la responsabilidad de la ejecución de las tareas sólo bajo control del formador. Los aprendices comparten sus reflexiones sobre el proceso formativo.
Organización de la evaluación	Cada competencia debe evaluarse (separadamente) para que el aprendiz sienta su progreso en el aprendizaje. Evaluación formativa al proporcionar feedback comprensivo al aprendiz.

SOLDADURA

TÍTULO DEL MÓDULO		PREPARATION OF THE MATERIAL				
OBJETIVO DEL MÓDULO:		Proporcionar conocimientos y habilidades necesarias para entender el proceso de preparación de los materiales en una estación de soldadura con el fin de realizar una tarea de soldadura de acuerdo con las órdenes de producción recibidas.				
GRUPO DIANA (TAN PRECISO COMO ES POSIBLE):		Jóvenes y adultos que participan en los programas de aprendizaje propedéuticos; Estudiantes de FP Básica Inicial que participan en acciones de aprendizaje y orientación profesional.				
COMPETENCIAS Y PLAN DE FORMACIÓN						
Perfil ocupacional	Campo de actividad principal	Puesto de Trabajo/Aprendizaje	Áreas de Actividad / Competencias	Adquisición de Conocimientos Teóricos: volumen en horas / local de formación	Adquisición de Habilidades prácticas (HP) y práctica continuada (PC) volumen en horas / local de formación	Evaluación de Competencias: Métodos y Periodicidad
Soldadura con Electrodo Revestido TIG (Nivel II) Asistente de Soldador	Preparación de Material	Cabina / Área de Soldadura	Campo Actividad 1- Preparación de los equipos de soldadura	Local de Formación: Puesto de Trabajo	Local de Formación: Puesto de Trabajo	Local de Evaluación: Puesto de Trabajo
			Regulación de los parámetros y regulación de las intensidades	2 horas	10 horas (HP) / 80 horas (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después <i>80 horas de prácticas (2 semanas)</i>
			Preparación de la máquina	1 h our	2 horas (HP)) / 80 horas (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después <i>80 horas de prácticas (2 semanas)</i>
			Preparación cerca de la zona de trabajo	3 horas	2 horas (HP)) / 80 horas (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima

	materiales de aportación para realizar el trabajo de soldadura especificado			recomendable antes de la evaluación: después <i>80 horas de prácticas (2 semanas)</i>
	Tipos de electrodos y su elección.	3 horas	2 horas(HP)) / 80 horas (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después <i>80 horas de prácticas (2 semanas)</i>
	Dispositivos de seguridad en los equipos de soldadura.	2 horas	1 hour(HP)) / 80 horas (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después <i>80 horas de prácticas (2 semanas)</i>
	Normas de Seguridad	2 horas	1 hour(HP)) / 80 horas (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después <i>80 horas de prácticas (2 semanas)</i>
	Reglas de orden y limpieza.	2 horas	1 hour(HP)) / 80 horas (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después <i>80 horas de prácticas (2 semanas)</i>
	Campo de Actividad 1: Procesos de corte y preparación de bordes	Place of training: Working Station	Place of training: Working Station	Place of assessment: Working Station
	Medir las piezas , Nivelar las piezas , Cortar perfiles laminados, chapas	30-40 horas	30-40 horas (HP)) / 320 horas (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después <i>320 horas de prácticas (2 meses)</i>
	Preparar el material, equipos, herramientas, instrumentos y protecciones de trabajo para el corte manual (oxicorte y plasma) y	20 horas	20 horas (HP)) / 160 horas (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después <i>160 horas de prácticas (1 mes)</i>

		semiautomático (cizalla y sierra) de chapas y perfiles, cumpliendo las especificaciones técnicas exigibles, normas de calidad y las normas de prevención de riesgos laborales y ambientales.			
		Operar equipos (manuales y semiautomáticos) de corte térmico, para obtener chapas y perfiles de formas definidas, aplicando el plan de prevención de riesgos laborales y ambientales	30-40 horas	30-40 horas (HP)) / 320 horas (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después 320 horas de prácticas (2 meses)
		Operar los equipos de corte mecánico, para obtener chapas y perfiles de formas definidas, aplicando el plan de prevención de riesgos laborales y ambientales::	30-40 horas	30-40 horas (HP)) / 320 horas (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después 320 horas de prácticas (2 meses)
		** Operar máquinas automáticas con control numérico de corte, para obtener chapas y perfiles de formas definidas a partir de la información técnica correspondiente, cumpliendo el plan de prevención de riesgos laborales y	40-50 horas	30-40 horas (HP)) / 480 horas (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después 480 horas de prácticas (3 meses)

		ambientales.			
		Reglas de orden y limpieza.	2 horas	1 hour	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después <i>80 horas de prácticas (2 semanas)</i>
		Dispositivos de seguridad en los equipos de soldadura.	2 horas	1 hour (HP)) / 80 horas (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después <i>80 horas de prácticas (2 semanas)</i>
		Normas de Seguridad	2 horas	1 hour (HP)) / 80 horas (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después <i>80 horas de prácticas (2 semanas)</i>

REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA LA ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN

Organización del puesto de trabajo	La capacitación debe tener lugar en una estación de soldadura real dentro de la línea de producción con todos los equipos, materiales e instrumentos necesarios para llevar a cabo una orden de producción.
Personal pedagógico	<p>Responsabilidades de los Formadores: Provisión de conocimientos teóricos necesarios en el área de la estación de soldadura.</p> <p>Explicación de todo el marco en el que se inserta esta parte del proceso de trabajo. Resaltar la importancia y las consecuencias de estas competencias específicas dentro de este marco.</p> <p>Demostación práctica del funcionamiento de los procesos de trabajo.</p> <p>Acompañar aprendiz lado a lado en la realización de los trabajos un cierto número de veces.</p> <p>Supervisión y control de la actuación independiente de los aprendices. Aplicar métodos de repetición tantas veces como sea necesario con el fin de desarrollar la habilidad que se requiere.</p> <p>Suministrar de información a los aprendices sobre su performance.</p>
Materiales formativos	Información sobre la empresa (website, Facebook profile); Ordenes de Producción Equipos de soldeo por arco con electrodo revestido. Posicionadores de soldadura. Gatos y utilajes de armado. Herramientas de soldador: galgas, cepillos, piquetas, esmeriladoras, etc. Equipos de protección personal. Aparatos de elevación y transporte. Hornos y estufas portátiles. Equipo de inspección visual: linternas, espejos, galgas de contorno, lápiz térmico, etc. Planos de fabricación. Normas de soldadura. Normas de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente. Catálogos de material y consumibles. Instrucciones de mantenimiento de los equipos. Especificaciones del procedimiento de soldeo con electrodo revestido.
Control de calidad / explotación y prevención	El formador controla el proceso de aprendizaje basado en los estándares de calidad requeridos en línea de producción, así como las normas de seguridad y estándares de orden y limpieza aplicados por la empresa. Todo el sistema de control de calidad establecido por la empresa debe integrarse en la formación.

	<p>Los aprendices toman la responsabilidad de la ejecución de tareas bajo el control del formador. Los aprendices comparten sus reflexiones sobre el proceso de aprendizaje.</p>
Organización de la evaluación	<p>Evaluación formativa, proporcionando información completa al aprendiz: Todos los días deberían tener lugar una rápida revisión de lo aprendido en el día anterior. Esta revisión es dirigida por el tutor y seguida por el aprendiz. Formato de la revisión: Oral. En relación a habilidades manuales una vez al mes debe tener lugar una sesión de revisión de tales habilidades específicas. Formato de la revisión: práctica en el puesto de trabajo.</p> <p>Las competencias se evalúan por separado sólo después de haber ejecutado un número recomendado de repeticiones en la habilidad a evaluar. Aprendiz debe describir lo que está haciendo y por qué en el desempeño de la competencia.</p>

TÍTULO DEL MÓDULO		CONFORMADO				
OBJETIVO DEL MÓDULO:		Proporcionar conocimientos y habilidades necesarias para entender el proceso de Conformado en una estación de soldadura con el fin de realizar una tarea de soldadura de acuerdo con las órdenes de producción recibidas.				
GRUPO DIANA (TAN PRECISO COMO ES POSIBLE):		Jóvenes y adultos que participan en los programas de aprendizaje propedéuticos; Estudiantes de FP Básica Inicial que participan en acciones de aprendizaje y orientación profesional				
COMPETENCIAS Y PLAN DE FORMACIÓN						
Perfil ocupacional	Campo de actividad principal	Puesto de Trabajo/Aprendizaje	Áreas de Actividad / Competencias	Adquisición de Conocimientos Teóricos: volumen en horas / local de formación	Adquisición de Habilidades prácticas (HP) y práctica continuada (PC) volumen en horas / local de formación	Evaluación de Competencias: Métodos y Periodicidad
Welding with coated electrode or TIG (Level II). Welder Assistant	Metal Forming	Welding Station	Campo Actividad 2: Conformado Planos de montajes. Identificar las dimensiones y características de las formas a obtener Proceso de montaje. Colocar y fijar la chapa o perfil empleando los	Local de Formación: Puesto de Trabajo 20-30 hours	Local de Formación: Puesto de Trabajo 20-30 hours (HP) / 320 hours (PC)	Local de Evaluación: Puesto de Trabajo Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después 320 horas de prácticas(2 meses)

		útiles de sujeción necesarios, de forma que se garantice la precisión y grado de acabado requerido. Puntar. Nivelar.Escuadra			evaluación: después <i>320 horas de prácticas(2 meses)</i>
		Situar los puntos y las superficies de referencia de la chapa o perfil.	20-30 hours	20-30 hours (HP) / 320 hours (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después <i>320 horas de prácticas(2 meses)</i>
		Medios de uniones fijas y desmontables.	20 hours	20 hours (HP) / 320 hours (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después <i>320 horas de prácticas(2 meses)</i>
		** Realización de uniones fijas y desmontables. ¹⁶	10 hours	80 hours (HP) / 320 hours (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después <i>320 horas de prácticas(2 meses)</i>
		Verificación de productos. Identificar o, en su caso, relacionar posibles defectos con las causas que los provocan.	10 hours	10 hours(HP) / 160 hours (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después <i>160 horas de prácticas(1 mes)</i>
		Reglas de orden y limpieza	2 hours	1 hour(HP) / 80 hours (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después <i>80 horas de prácticas(2 semanas)</i>
		Dispositivos de seguridad en los	2 hours	1 hour (HP) / 80 hours (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima

¹⁶ ** Requires a higher level of attention

			equipos de soldadura			recomendable antes de la evaluación: después <i>80 horas de prácticas(2 semanas)</i>
			Normas de Seguridad	2 hours	1 hour (HP) / 80 hours (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después <i>80 horas de prácticas(2 semanas)</i>

REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA LA ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN

Organización del puesto de trabajo	La capacitación debe tener lugar en una estación de soldadura real dentro de la línea de producción con todos los equipos, materiales e instrumentos necesarios para llevar a cabo una orden de producción.
Personal pedagógico	<p>Responsabilidades de los Formadores: Provisión de conocimientos teóricos necesarios en el área de la estación de soldadura.</p> <p>Explicación de todo el marco en el que se inserta esta parte del proceso de trabajo. Resaltar la importancia y las consecuencias de estas competencias específicas dentro de este marco.</p> <p>Demostración práctica del funcionamiento de los procesos de trabajo.</p> <p>Acompañar aprendiz lado a lado en la realización de los trabajos un cierto número de veces.</p> <p>Supervisión y control de la actuación independiente de los aprendices. Aplicar métodos de repetición tantas veces como sea necesario con el fin de desarrollar la habilidad que se requiere.</p> <p>Suministrar de información a los aprendices sobre su performance.</p>
Materiales formativos	Información sobre la empresa (website, Facebook profile); Ordenes de Producción Equipos de soldeo por arco con electrodo revestido. Posicionadores de soldadura. Gatos y utilajes de armado. Herramientas de soldador: galgas, cepillos, piquetas, esmeriladoras, etc. Equipos de protección personal. Aparatos de elevación y transporte. Hornos y estufas portátiles. Equipo de inspección visual: internas, espejos, galgas de contorno, lápiz térmico, etc. Planos de fabricación. Normas de soldadura. Normas de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente. Catálogos de material y consumibles. Instrucciones de mantenimiento de los equipos. Especificaciones del procedimiento de soldeo con electrodo revestido.
Control de calidad / explotación y prevención	El formador controla el proceso de aprendizaje basado en los estándares de calidad requeridos en línea de producción, así como las normas de seguridad y estándares de orden y limpieza aplicados por la empresa. Todo el sistema de control de calidad establecido por la empresa debe integrarse en la formación. Los aprendices toman la responsabilidad de la ejecución de tareas bajo el control del formador. Los aprendices comparten sus reflexiones sobre el proceso de aprendizaje.
Organización de la evaluación	Evaluación formativa, proporcionando información completa al aprendiz: Todos los días deberían tener lugar una rápida revisión de lo aprendido en el día anterior. Esta revisión es dirigida por el tutor y seguida por el aprendiz. Formato de la revisión: Oral. En relación a habilidades manuales una vez al mes debe tener lugar una sesión de revisión de tales habilidades específicas. Formato de la revisión: práctica en el puesto de trabajo. Las competencias se evalúan por separado sólo después de haber ejecutado un número recomendado de repeticiones en la habilidad a evaluar. Aprendiz debe describir lo que está haciendo y por qué en el desempeño de la competencia.

TÍTULO DEL MÓDULO	ACABADO					
OBJETIVO DEL MÓDULO:	Proporcionar conocimientos y habilidades necesarias para entender el proceso de Acabado en una estación de soldadura con el fin de realizar una tarea de soldadura de acuerdo con las órdenes de producción recibidas.					
GRUPO DIANA (TAN PRECISO COMO ES POSIBLE):	Jóvenes y adultos que participan en los programas de aprendizaje propedéuticos; Estudiantes de FP Básica Inicial que participan en acciones de aprendizaje y orientación profesional					
COMPETENCIAS Y PLAN DE FORMACIÓN						
Perfil ocupacional	Campo de actividad principal	Puesto de Trabajo/Aprendizaje	Áreas de Actividad / Competencias	Adquisición de Conocimientos Teóricos: volumen en horas / local de formación	Adquisición de Habilidades prácticas (HP) y práctica continuada (PC) volumen en horas / local de formación	Evaluación de Competencias: Métodos y Periodicidad
Soldadura con Electrodo Revestido TIG (Nivel II) Asistente de Soldador	Conformado	Cabina / Área de Soldadura	Campo Actividad 2: Acabado	Local de Formación: Puesto de Trabajo	Local de Formación: Puesto de Trabajo	Local de Evaluación: Puesto de Trabajo
			Decapar pieza: con inoxidables. Consiste en echar ácido a la pieza que después de soldada queda negra	4 -5 horas	20 horas (HP) / 160 horas (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después <i>160 horas de práctica (1 mes)</i>
			Cepillado pieza: quitar escorias, los residuos de la soldadura.	2 horas	10 horas (HP) / 160 horas (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después <i>160 horas de práctica (1 mes)</i>
			Pulir pieza: con inoxidable. Consiste en lijar con diferentes granos y diferentes manos	4 horas	20 horas (HP) / 160 horas (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después <i>160 horas de práctica (1 mes)</i>
			Reglas de orden y limpieza	2 horas	1 hour (HP) / 80 horas (PC)	Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima

						recomendable antes de la evaluación: después <i>80 horas de práctica (2 semanas)</i>
		Normas de Seguridad.	2 horas	1 hour (HP) / 80 horas (PC)		Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después <i>80 horas de práctica (2 semanas)</i>
		Dispositivos de seguridad en los equipos de soldadura.	2 horas	1 hour(HP) / 80 horas (PC)		Método: Tareas Prácticas. Experiencia Práctica mínima recomendable antes de la evaluación: después <i>80 horas de práctica (2 semanas)</i>

REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA LA ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN

Organización del puesto de trabajo	La capacitación debe tener lugar en una estación de soldadura real dentro de la línea de producción con todos los equipos, materiales e instrumentos necesarios para llevar a cabo una orden de producción.
Personal pedagógico	<p>Responsabilidades de los Formadores: Provisión de conocimientos teóricos necesarios en el área de la estación de soldadura.</p> <p>Explicación de todo el marco en el que se inserta esta parte del proceso de trabajo. Resaltar la importancia y las consecuencias de estas competencias específicas dentro de este marco.</p> <p>Demostración práctica del funcionamiento de los procesos de trabajo.</p> <p>Acompañar aprendiz lado a lado en la realización de los trabajos un cierto número de veces.</p> <p>Supervisión y control de la actuación independiente de los aprendices. Aplicar métodos de repetición tantas veces como sea necesario con el fin de desarrollar la habilidad que se requiere.</p> <p>Suministrar de información a los aprendices sobre su performance.</p>
Materiales formativos	Información sobre la empresa (website, Facebook profile); Ordenes de Producción Equipos de soldeo por arco con electrodo revestido. Posicionadores de soldadura. Gatos y utilajes de armado. Herramientas de soldador: galgas, cepillos, piquetas, esmeriladoras, etc. Equipos de protección personal. Aparatos de elevación y transporte. Hornos y estufas portátiles. Equipo de inspección visual: internas, espejos, galgas de contorno, lápiz térmico, etc. Planos de fabricación. Normas de soldadura. Normas de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente. Catálogos de material y consumibles. Instrucciones de mantenimiento de los equipos. Especificaciones del procedimiento de soldeo con electrodo revestido.
Control de calidad / explotación y prevención	El formador controla el proceso de aprendizaje basado en los estándares de calidad requeridos en línea de producción, así como las normas de seguridad y estándares de orden y limpieza aplicados por la empresa. Todo el sistema de control de calidad establecido por la empresa debe integrarse en la formación. Los aprendices toman la responsabilidad de la ejecución de tareas bajo el control del formador. Los aprendices comparten sus reflexiones sobre el proceso de aprendizaje.
Organización de la	Evaluación formativa, proporcionando información completa al aprendiz: Todos los días deberían tener lugar una rápida revisión de lo aprendido en el día anterior. Esta revisión es dirigida por el tutor y seguida por el aprendiz. Formato de la revisión: Oral. En relación a habilidades

evaluación	manuales una vez al mes debe tener lugar una sesión de revisión de tales habilidades específicas. Formato de la revisión: práctica en el puesto de trabajo. Las competencias se evalúan por separado sólo después de haber ejecutado un número recomendado de repeticiones en la habilidad a evaluar. Aprendiz debe describir lo que está haciendo y por qué en el desempeño de la competencia.
-------------------	--

IMPRESIÓN

TÍTULO DEL MÓDULO	SERIGRAFIADO SOBRE TEXTIL					
OBJETIVO DEL MÓDULO:	Conocimientos y destrezas para comprender el ciclo de la serigrafía					
GRUPO DIANA (TAN PRECISO COMO ES POSIBLE):	Jóvenes en desventaja de cursos profesionalizadores					
COMPETENCIAS Y PLAN DE FORMACIÓN						
Perfil ocupacional	Campo de actividad principal	Puesto de Trabajo/Aprendizaje	Áreas de Actividad / Competencias	Proporcionar conocimiento teórico: volumen de horas / lugar de formación	Proporcionar habilidades prácticas: volumen de horas / lugar de formación	Evaluación de las competencias: métodos y cronograma (tiempo)
Addetto ai lavori di allestimento e stampa serigrafica/tampografía	Impresión serigrafiada	Aplicar el proceso de transferencia a los productos de serigrafía	Elegir en el almacén el producto textil adecuado	1 hora /empresa	2 horas /empresa	Tarea práctica, 20 min.
			Tipos de procedimiento de serigrafiado	2 horas	10 horas	Pregunta oral / 1 hora
			Tipos de instrumento	2 horas	10 horas	Tarea práctica, 2 horas.
			Usar la máquina de serigrafía con el sistema de imprenta	2 horas	20 horas	Experiencia práctica / 2 horas
			Herramientas para desbrozar	6 horas	20 horas	Experiencia práctica / 2 horas
			Serigrafía con el sistema de transferencia	6 horas	20 horas	Experiencia práctica / 2 horas

REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA LA ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN	
Organización del puesto de trabajo	El lugar de trabajo es una tipografía real, equipada con islas de trabajo donde se representan las distintas fases del proceso: Serigrafía: imprenta, plotter, ordenador Almacén: almacén de tejidos (sudaderas, camisetas, pantalones, gorras,), almacén de tintas
Personal pedagógico	Provisión/transmisión de conocimiento teórico en el taller. Demostración de la ejecución de procesos de trabajo. Comentar la ejecución de los procesos de trabajo. Supervisión y control del desempeño independiente de las y los aprendices. Dar feedback a las y los aprendices.
Materiales formativos	Información sobre la empresa (folleto, código ético, etc...) Catálogo de productos, muestras de camisetas y otros productos impresos
Control de calidad / explotación y prevención	El formador asegura el control constante de los procesos formativos. Las y los aprendices asumen la responsabilidad por el desempeño de las tareas sólo bajo el control de sus formadoras/es Las y los aprendices dan cuenta de sus reflexiones sobre el proceso de aprendizaje.
Organización de la evaluación	Cada competencia ha de evaluarse (separadamente) para que las y los aprendices aprecien su progreso en los procesos de aprendizaje. Evaluación formativa mediante la provisión continua a las y los aprendices al final de cada trabajo y al menos semanalmente.

TÍTULO DEL MÓDULO	FABRICACIÓN DE VENTANAS					
OBJETIVO DEL MÓDULO:	Conocimiento y habilidades para preparar y montar la ventana					
GRUPO DIANA (TAN PRECISO COMO ES POSIBLE):	Jóvenes inmigrantes de cursos de formación profesional					
COMPETENCIAS Y PLAN DE FORMACIÓN						
Perfil ocupacional	Campo de actividad principal	Puesto de Trabajo/Aprendizaje	Áreas de Actividad / Competencias	Proporcionar conocimiento teórico: volumen de horas / lugar de formación	Proporcionar habilidades prácticas: volumen de horas / lugar de formación	Evaluación de las competencias: métodos y cronograma (tiempo)

Trabajador de fábrica	Montaje de ventanas	Área de montaje	Tipos de perfiles	2 horas	10 horas	Reconocer y describir tipos de perfiles: características técnicas y usos; Saber cómo escoger (con autonomía creciente) los perfiles apropiados para el esbozo (30 min.)
			Accesorios	2 horas	20 horas	Describir los tipos de accesorios (brackets, molduras): características técnicas y usos Reconocer los accesorios Saber cómo hacerse con los accesorios requeridos para el diseño del perfil (con autonomía creciente) (30 min.)
			Mecanismos de cierre	2 horas	10 horas	Describir tipos de mecanismos de cierre (goznes, cerraduras): Características técnicas y uso Tipos de cierre Saber como desmontar el dispositivo según figura en el diseño del perfil (con autonomía creciente)
			Colocar y encargar de forma precisa herramientas y maquinaria para el perfilado del aluminio	2 horas	20 horas	Conocer los distintos tipos de maquinaria Identificar los miembros de control Las localizaciones en las

				que colocar los perfiles Identificar los cuerpos implicados en el proceso (en movimiento); saber cómo colocar las medidas apropiadas (con autonomía creciente) Saber cómo ensamblar las herramientas para el trabajo (con autonomía creciente) Saber cómo colocar la sección para el procesado (con autonomía creciente) Saber cómo parar la maquinaria averiada (con autonomía creciente)
	Insertar los accesorios, montarlos, manipularlos, cerrar la puerta	16 horas	40 horas	Ensamblar accesorios Reconocer las posiciones y los pasos de las operaciones Emplear las máquinas para reparar los accesorios
	Insertar el sellado	4 horas	30 horas	Sellado de manivelas, siguiendo la secuencia correcta
	Corte del perfil	6 horas	20 horas	Saber cómo ejecutar las operaciones de arrancar y parar la maquinaria Tomar las medidas con la maquinaria, la localización del perfil,

					asistencia durante la operación de corte desarrollada por la máquina
	Juntas	6 horas	20 horas	Saber cómo organizar los componentes de este manual para el procesamiento correcto: Saber cómo colocar el perfilado / en especial la colocación correcta para la perforación Realizar la secuencia de operaciones para la perforación con autonomía creciente Encender/parar la máquina	
	Herramientas de corte	2 horas	10 horas	Reconocer las herramientas de corte: características técnicas y uso Sostiene los instrumentos adecuadamente Usar las herramientas según sus especificaciones Almacenar las herramientas en los lugares correspondientes	
	Herramientas de medida	2 horas	10 horas	Reconocer los instrumentos de medida: características técnicas y uso (tales como ...) Sujetar con propiedad Tomar medidas correctamente	

REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA LA ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN	
Organización del puesto de trabajo	El lugar de trabajo es una tipografía real, equipada con islas de trabajo donde se representan las distintas fases del proceso: Serigrafía: imprenta, plotter, ordenador Almacén: almacén de tejidos (sudaderas, camisetas, pantalones, gorras,), almacén de tintas
Personal pedagógico	Provisión/transmisión de conocimiento teórico en el taller. Demostración de la ejecución de procesos de trabajo. Comentar la ejecución de los procesos de trabajo. Supervisión y control del desempeño independiente de las y los aprendices. Dar feedback a las y los aprendices.
Materiales formativos	Información sobre la empresa (folleto, código ético, etc...) Catálogo de productos, muestras de camisetas y otros productos impresos
Control de calidad / explotación y prevención	El formador asegura el control constante de los procesos formativos. Las y los aprendices asumen la responsabilidad por el desempeño de las tareas sólo bajo el control de sus formadoras/es Las y los aprendices dan cuenta de sus reflexiones sobre el proceso de aprendizaje.
Organización de la evaluación	Cada competencia ha de evaluarse (separadamente) para que las y los aprendices aprecien su progreso en los procesos de aprendizaje. Evaluación formativa mediante la provisión continua a las y los aprendices al final de cada trabajo y al menos semanalmente.

SET OF EXPERIMENTAL MODULES OF VOCATIONAL INTEGRATION DEVELOPED ON THE BASIS OF THE IDENTIFIED COMPETENCES NEEDED FOR HANDLING THE WORK PROCESSES IN LITHUANIAN

FLORISTIKA

MODULIO PAVADINIMAS:		UŽSAKYMO PRIĖMIMAS				
MODULIO TIKSLAS:		Suteikti žinių ir įgūdžių reikalingų norint suprasti, ko pageidauja klientas, priimant užsakymus floristikos dirbtuvėje ir dalyvauti užsakymo priėmimo procese.				
TIKSLINĖ GRUPĖ (APIBRĖŽTI KIEK ĮMANOMA TIKSLIAU):		Jauni žmonės ir suaugusieji, dalyvaujantys pameistrystės programų įvade; bendrojo lavinimo mokyklų moksleiviai, dalyvaujantys pameistrystės pagrindu vykdomose profesinio orientavimo programose.				
KOMPETENCIJŲ IR MOKYMO PLANAS						
Profesinis profilis	Pagrindinė s veiklos sritis	Mokymo bazė	Veiklos sritis/kompetencij os	Teorinių žinių pateikimas: apimtis valandomis/ mokymo vieta	Praktinių įgūdžių pateikimas: apimtis valandomis/ mokymo vieta	Kompetencijų įvertinimas: metodai ir skiriamas laikas
Floristas	Kliento užsakymo apiforminimas	Užsakymo priėmimas ir pasiruošimas gamybai	Kliento pasitikimas pristatant įmonę	10 valandų/floristikos įmonė ar dirbtuvė	10 valandų/floristikos įmonė ar dirbtuvė	Realios veiklos imitacija, 10 min.
			Siūlomų floristikos prekių assortimento pristatymas.	20 valandų / floristikos įmonė ar dirbtuvė	8 valandos / floristikos įmonė ar dirbtuvė	Pokalbis, 15 min.
			Kliento aplausa siekiant išsiaiškinti jo poreikius	5 valandos / floristikos įmonė ar dirbtuvė	5 valandos / floristikos įmonė ar dirbtuvė	Vaidmenų žaidimas, 10 min.
			Preliminarus užsakymo parengimas išsiaiškinant, kokių floristinių medžiagų prieiks, pasidarant	5 valandos / floristikos įmonė ar dirbtuvė	30 valandų / floristikos įmonė ar dirbtuvė	Praktinė užduotis, 20 min.

			eskizą ir paskaičiuojant kainą.			
			Kliento užsakymo koregavimas.	5 valandos / floristikos įmonė ar dirbtuvė	10 valandų / floristikos įmonė ar dirbtuvė	Vaidmenų žaidimas, 10 min.

SPECIFINIAI REIKALAVIMAI MOKYMUI ORGANIZUOTI

Darbo vietas organizavimas	Mokomas turi vykti realiai veikiančioje floristikos dirbtuvėje: tipiška dirbtuvė su visomis jai būdingomis zonomis (klientų zona, gamybinė zona, sandėliaivimas ir t.t.), medžiagomis ir priemonėmis.
Pedagogai	Profesijos mokytojo pareigos: Teorinių žinių pateikimas/perteikimas darbo vietoje. Darbo procesų eigos demonstravimas. Darbo procesų eigos komentavimas. Savarankiškai atliekančių užduotis mokiniai priežiūra ir kontrolė. Atlikto darbo aptarimas su mokiniais.
Mokomoji medžiaga	Informacija apie įmonę (tinklapiai, Facebook profilis); Floristikos produktų katalogai, knygos, floristikos elementų pavyzdžiai; Užsakymo forma, kompiuteriai ir skaičiuotuvai, eskizavimo medžiagos.
Kokybės kontrolė/ išnaudojimo prevencija	Profesijos mokytojas užtikrina nuolatinę mokymo proceso kontrolę. Mokiniai prisiiima atsakomybę už atliekamas užduotis tik prižiūrimi profesijos mokytojo. Mokiniai pateikia savo refleksiją apie mokymo procesą.
Vertinimo organizavimas	Kiekviena kompetencija turi būti įvertinta (atskai), kad mokiniai galėtų jausti padarytą mokymosi pažangą. Formuojamasis vertinimas, suprantamai paaškinant mokiniams.

MODULIO PAVADINIMAS		PUOKŠCIŲ GAMINIMAS					
MODULIO TIKSLAS:	Suteikti reikiamu praktinių žinių ir kompetencijų, kaip gaminti puokštės, skirtas pardavimui (ne pagal individualius užsakymus).						
TIKSLINĖ GRUPĖ (APIBRĖŽTI KIEK ĮMANOMA TIKSLIAU):	Jauni žmonės ir suaugusieji, dalyvaujantys tameistrystės programų įvade; bendrojo lavinimo mokyklų moksleiviai, dalyvaujantys tameistrystės pagrindu vykdomose profesinio orientavimo programose.						
KOMPETENCIJŲ IR MOKYMO PLANAS							
Profesinis profilis	Pagrindinės veiklos	Mokymo bazė	Veiklos sritis/kompetencija	Teorinių žinių pateikimas: apimtis	Praktinių įgūdžių pateikimas: apimtis	Kompetencijų įvertinimas:	

	sritis		jos	valandomis/ mokymo vieta	valandomis/ mokymo vieta	metodai ir skiriamas laikas
Floristas	Puokščių gamyba	Pasiruošimas gamybai ir praktinis įdiegimas	Augalų ir aksesuarų parinkimas.	4 valandos / floristikos įmonė ar dirbtuvė	8 valandos / floristikos įmonė ar dirbtuvė	Praktinė užduotis, 30 min.
			Teisingas augalų ir aksesuarų paruošimas komponavimui ir saugojimui.	4 valandos / floristikos įmonė ar dirbtuvė	24 valandos / floristikos įmonė ar dirbtuvė	Praktinė užduotis, 30 min.
			Eskizo piešimas.	2 valandos / floristikos įmonė ar dirbtuvė	4 valandos / floristikos įmonė ar dirbtuvė	Praktinė užduotis, 30 min.
			Skirtingų stilių puokščių komponavimas taikant įvairius komponavimo būdus.	5 valandos / floristikos įmonė ar dirbtuvė	116 valandų / floristikos įmonė ar dirbtuvė	Praktinė užduotis, 1 valanda
			Puokštės, skirtos pardavimui, paruošimas	2 valandos / floristikos įmonė ar dirbtuvė	8 valandos / floristikos įmonė ar dirbtuvė	Praktinė užduotis, 30 min.

SPECIFINIAI REIKALAVIMAI MOKYMU ORGANIZUOTI

Darbo vienos organizavimas	Mokomas turi vykti realiai veikiančioje floristikos dirbtuvėje: tipiška dirbtuvė su visomis jai būdingomis zonomis (klientų zona, gamybinė zona, sandėliaivimas ir t.t.), medžiagomis ir priemonėmis.
Pedagogai	Profesijos mokytojo pareigos: Teotinių žinių pateikimas/perteikimas darbo vietoje. Darbo procesų eigos demonstravimas. Darbo procesų eigos komentavimas. Savarankiškai atliekančių užduotis mokiniai priežiūra ir kontrolė. Atlikto darbo aptarimas su mokiniais.
Mokomoji medžiaga	Floristikos produktų katalogai, knygos, floristikos elementų pavyzdžiai, užsakymų knygos ir IT;
Kokybės kontrolė/ išnaudojimo prevencija	Profesijos mokytojas užtikrina nuolatinę mokymo proceso kontrolę. Mokiniai prisiima atsakomybę už atliekamas užduotis tik prižiūrimi profesijos mokytojo Mokiniai pateikia savo refleksiją apie mokymo procesą.
Vertinimo organizavimas	Kiekvienna kompetencija turi būti įvertinta (atskirai), kad mokiniai galėtų jausti padarytą mokymosi pažangą. Formuojamasis vertinimas, suprantamai paaiškinant mokiniams.

SUVIRINIMAS

MODULIO PAVADINIMAS		MEDŽIAGŲ PARUOŠIMAS				
MODULIO TIKSLAS:		Suteikti žinių ir įgūdžių, reikalingų siekiant suprasti medžiagų paruošimo procesą suvirinimo darbų vietoje ir atlikti suvirinimo užduotį pagal nurodymus, gautus iš valdymo grandies.				
TIKSLINĖ GRUPĖ (APIBRĖŽTI KIEK ĮMANOMA TIKSLIAU):		Jauni žmonės ir suaugusieji, dalyvaujantys pameistrystės programų įvade; profesinių ir bendrojo lavinimo mokyklų moksleiviai, dalyvaujantys pameistrystės pagrindu vykdomose profesinio orientavimo programose.				
KOMPETENCIJŲ IR MOKYMO PLANAS						
Profesinis profilis	Pagrindinė s veiklos sritis	Mokymo bazė	Veiklos sritis/kompetencij os	Teorinių žinių pateikimas: apimtis valandomis/ mokymo vieta	Praktinių įgūdžių pateikimas: apimtis valandomis/ mokymo vieta	Kompetencijų įvertinimas: metodai ir skiriamas laikas
Suvirinimas dengtu elektrodu arba TIG būdu (volframo elektrodu inertinių dujų aplinkoje) (II lygmuo). Suvirintojo padėjėjas	Medžiagos paruošimas	Suvirinimo mokymo bazė	1 Veiklos sritis : Suvirinimo įrangos paruošimas	Mokymo vieta: Darbo vieta	Mokymo vieta: Darbo vieta	Vertinimo vieta: Darbo vieta
			Suvirinimo parametru ir intensyvumo reguliavimas.	2 valandos	10 valandų (Praktiniams įgūdžiams) / 80 valandų (Tęstinei praktikai)	Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 80 valandų praktikos (2 savaitės)</i>
			Įrengimų paruošimas	1 valanda	2 valandos (Pj) / 80 valandų (TP)	Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 80 valandų praktikos (2 savaitės)</i>
			Darbo zonos paruošimas naudojant medžiagas, būtinas nurodytam suvirinimo darbui atlikti	3 valandos	2 valandos (Pj) / 80 valandų (TP)	Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 80 valandų praktikos (2 savaitės)</i>

		Eletrodų rūšys ir jų parinkimas.	3 valandos	2 valandos (PI) / 80 valandų (TP)	Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš ivertinant : po 80 valandų praktikos (2 savaitės)</i>
		Darbo saugos priemonės ir įrangos sistemos.	2 valandos	1 valanda (PI) / 80 valandų (TP)	Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš ivertinant : po 80 valandų praktikos (2 savaitės)</i>
		Darbų saugos normos ir taisyklos.	2 valandos	1 valanda (PI) / 80 valandų (TP)	Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš ivertinant : po 80 valandų praktikos (2 savaitės)</i>
		Tvarkos ir švaros palaikymo standartai.	2 valandos	1 valanda (PI) / 80 valandų (TP)	Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš ivertinant : po 80 valandų praktikos (2 savaitės)</i>
	1 Veiklos sritis:Pjovimo procedūros ir briaunų paruošimas	Mokymo vieta: Darbo vieta	Mokymo vieta: Darbo vieta	Mokymo vieta: Darbo vieta	
	Dalių išmatavimas.Dalių išlyginimas. Metalo lakštų ir sijų pjovimas.	30-40 hours	30-40 valandų (PI) / 320 valandų (TP)		Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš ivertinant : po 320 valandų praktikos (2 mėnesiai)</i>
	Paruošti medžiagas, įrengimus, įrankius, priemones ir darbo saugos įrangą metalo lakštų ir sijų rankiniam pjovimui (plazma ir deguonies kuras) ir pusiau automatiniam pjovimui (žirklės ir pjūklas), laikantis	20 valandų	20 valandų (PI) / 160 valandų (TP)		Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš ivertinant : po 160 valandų praktikos (1 mėnuo)</i>

			taikomų techninių specifikacijų, kokybės reikalavimų bei darbų saugos ir sveikatos normų.			
			Valdyti šiluminę pjovimo įrangą (rankinę ir pusiau automatinę), išgaunant reikiama metalo lakštų ir sijų formą , laikantis darbų saugos ir sveikatos reikalavimų.	30-40 valandų	30-40 valandų (PĮ) / 320 valandų (TP)	Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 320 valandų praktikos (2 mėnesiai)</i>
			Valdyti mechaninę pjovimo įrangą, išgaunant reikiama metalo lakštų ir sijų formą , laikantis darbų saugos ir sveikatos reikalavimų	30-40 valandų	30-40 valandų (PĮ) / 320 valandų (TP)	Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 320 valandų praktikos (2 mėnesiai)</i>
			** ¹⁷ Valdyti automatinę pjovimo įrangą, (naudojant skaitmeninį pjovimo valdymą), išgaunant reikiamas techninės specifikacijos metalo lakštų ir sijų formą , laikantis darbų saugos ir sveikatos reikalavimų	40-50 valandų	30-40 valandų (PĮ) / 480 valandų (TP)	Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 480 valandų praktikos (3 mėnesiai)</i>
			Tvarkos ir švaros palaikymo standartai	2 valandos	1 valanda	Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 80 valandų praktikos (2 savaitės)</i>

¹⁷** Būtinas padidintas dėmesingumas

		Darbo saugos priemonės ir įrangos sistemos	2 valandos	1 valanda (PJ) / 80 valandų (TP)	Method: Practical Task. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 80 valandų praktikos (2 savaitės)</i>
		Darbų saugos normos ir taisyklės.	2 valandos	1 valanda (PJ) / 80 valandų (TP)	Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 80 valandų praktikos (2 savaitės)</i>

SPECIFINIAI REIKALAVIMAI MOKYMUI ORGANIZUOTI

Darbo vietas organizavimas	Mokymas turi vykti realiai veikiančioje suvirinimo darbo vietoje, kur vyksta gamyba, naudojant visą įrangą, medžiagas ir priemones, reikalingas gamybiniam užsakymui atlikti.
Pedagogai	<p>Profesijos mokytojo pareigos: Teorinių žinių, reikalingų suvirinimo darbo vietoje, pateikimas.</p> <p>Visos sistemos išaiškinimas, išryškinant tam tikro proceso vietą joje. Pabrėžiama specifinių kompetencijų svarba ir pasekmės visoje vidinėje sistemoje.</p> <p>Žinoti kaip: darbo procesų atlikimo demonstravimas.</p> <p>Būti šalia mokinio jam atliekant darbo operacijas tiek, kiek reikės. Savarankiško mokinio darbo priežiūra ir kontrolė. Kartojimo metodo taikymas tiek kartu, kiek reikės, kol atsiras reikiamas įgūdis. Darbo aptarimas (grįžtamasis ryšys) su mokiniais.</p>
Mokomoji medžiaga	Informacija apie jmonę (tinklapis, Facebook profilis); Gamybos užsakymas Lankinio suvirinimo įranga naudojant dengtą elektrodą. Suvirinimo padėties nustatymas. Veržtuvas ir surinkimo įranga. Suvirinimo įrankiai: Matuokliai, šepečiai, kirtikliai, šlifuokliai ir t.t. Asmeninės apsaugos priemonės. Kėlimo ir trasportavimo įranga. Krosnys ir nešiojama kaitinimo įranga. Vizualinės apžiūros įranga: lempos, veidrodžiai, kontūrų matuokliai, temperatūros matuokliai ir t.t. Gamybos planai. Suvirinimo procesas. Darbuotojų saugos ir sveikatos bei aplinkos apsaugos standartai. Žaliavų ir naudojamų medžiagų katalogai. Įrenginių priežiūros insrukcijos. Darbo procesas naudojant dengtą elektrodą.
Kokybės kontrolė/ išnaudojimo prevencija	Profesijos mokytojas prižiūri mokymo procesą, atsižvelgdamas į kokybės normas, kurių turi būti laikomasi tam tikrame gamybos etape; jis taip pat sekia, kad būtų laikomasi darbų saugos ir švaros taisyklės. Visa bendrovės kokybės sistema turi būti integruota į mokymo procesą. Mokiniai gali prisiimti atsakomybę už užduočių vykdymą tik kontroliuojami profesijos mokytojo. Mokiniai pateikia savo refleksijas apie mokymosi procesą.
Vertinimo organizavimas	Formuojamasis vertinimas išsamiai ir suprantamai paaškinant mokiniams: kiekviena diena pradedama trumpu pakartojimu to, kas buvo išmokta paėjusią dieną. Pakartojimą praveda grupės vadovas, mokinys atidžiai išklauso ir pasikartoja. Pakartojimo būdai: Žodžiu. Atsižvelgiant į tai, kokių darbinių įgūdžių ar kompetencijų įgyta, pakartojamos tam tikros specifinės kompetencijos. Praktinis kartojimo būdas: darbo vietoje. Kompetencijos vertinanmos atskirai tik tuomet, kai jos praktiškai pakartojamos nustatyta eilę kartu. Mokinys privalo mokėti apibūdinti savo veiklą, ką ir kodėl jis daro atlikdamas tam tikrą kompetenciją.

MODULIO PAVADINIMAS		METALO FORMAVIMAS				
MODULIO TIKSLAS:		Suteikti žinių ir įgūdžių, reikalingų siekiant suprasti metalo formavimo procesą suvirinimo darbų vietoje ir atliki suvirinimo užduotį pagal nurodymus, gautus iš valdymo grandies.				
TIKSLINĖ GRUPĖ (APIBRĖŽTI KIEK ĮMANOMA TIKSLIAU):		Jauni žmonės ir suaugusieji, dalyvaujantys pameistrystės programų įvade; profesinių ir bendrojo lavinimo mokyklų moksleivai, dalyvaujantys pameistrystės pagrindu vykdomose profesinio orientavimo programose.				
KOMPETENCIJŲ IR MOKYMO PLANAS						
Profesinis profilis	Pagrindinė s veiklos sritis	Mokymo bazė	Veiklos sritis/kompetencij os	Teorinių žinių pateikimas: apimtis valandomis/ mokymo vieta	Praktinių įgūdžių pateikimas: apimtis valandomis/ mokymo vieta	Kompetencijų įvertinimas: metodai ir skiriamas laikas
Suvirinimas dengtu elektrodu arba TIG būdu (volframo elektrodu inertinių duju aplinkoje) (II lygmuo). Suvirintojo padėjėjas	Metalo formavimas	Suvirinimo mokymo bazė	2 veiklos sritis: metalo formavimas	Mokymo vieta: Darbo vieta	Mokymo vieta: Darbo vieta	Vertinimo vieta: Darbo vieta
			Surinkimo planai . Reikiamų formų matmenų ir savybių nustatymas.	20-30 valandų	20-30 valandų (Pj) / 320 valandų (TP)	Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 320 valandų praktikos (2 mėnesiai)</i>
			Surinkimo procesas. Metalo lakšto ar sijos padėjimas ir fiksavimas naudojant reikiamas atramos priemones ir užtikrinant reikiamą tikslumą ir kokybę. Pakreipimas. Lyginimas. Apipjovimas.	20-30 valandų	20-30 valandų (Pj) / 320 valandų (TP)	Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 320 valandų praktikos (2 mėnesiai)</i>
			Nustatyti metalo lakšto ar sijos paviršiaus suvedimo atskaitos taškus.	20-30 valandų	20-30 valandų (Pj) / 320 valandų (TP)	Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 320 valandų</i>

				<i>praktikos (2 mėnesiai)</i>
		Fiksujos ir nuimamosios jungiamosios dalys	20 valandų	20 valandų (Pj) / 320 valandų (TP) Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 320 valandų praktikos (2 mėnesiai)</i>
		** Fiksotų ir nuimamujų jungiamujų dalijų ekspluatacinės savybės. ¹⁸	10 valandų	80 valandų (Pj) / 320 valandų (TP) Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 320 valandų praktikos (2 mėnesiai)</i>
		Produkcijos patikrinimas. Esamų ar galimų defektų nustatymas, jų atsiradimo priežastys.	10 valandų	10 valandų (Pj) / 160 valandų (TP) Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 160 valandų praktikos (1 mėnuo)</i>
		Tvarkos ir švaros palaikymo standartai	2 valandos	1 valanda (Pj) / 80 valandų (TP) Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 80 valandų praktikos (2 savaitės)</i>
		Darbo saugos priemonės ir įrangos sistemos.	2 valandos	1 valanda (Pj) / 80 valandų (TP) Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 80 valandų praktikos (2 savaitės)</i>
		Darbų saugos normos ir taisyklos.	2 valandos	1 valanda (Pj) / 80 valandų (TP) Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 80 valandų praktikos (2 savaitės)</i>
SPECIFINIAI REIKALAVIMAI MOKYMUI ORGANIZUOTI				
Darbo vienos organizavimas	Mokymas turi vykti realiai veikiančioje suvirinimo darbo vietoje, kur vyksta gamyba, naudojant visą įrangą, medžiagas ir priemones, reikalingas gamybiniam užsakymui atliskti.			

¹⁸** Būtinas padidintas dėmesingumas

Pedagogai	<p>Profesijos mokytojo pareigos: Teorinių žinių, reikalingų suvirinimo darbo vietoje, pateikimas.</p> <p>Visos sistemos išaiškinimas, išryškinant tam tikro darbo proceso vietą joje. Pabrėžiama specifinių kompetencijų svarba ir pasekmės visoje vidinėje sistemoje.</p> <p>Žinoti kaip: darbo procesų atlikimo demonstravimas.</p> <p>Būti šalia mokinio jam atliekant darbo operacijas tiek, kiek reikės. Savarankiško mokinio darbo priežiūra ir kontrolė. Kartojimo metodo taikymas tiek kartu, kiek reikės, kol atsiras reikiamas įgūdis. Darbo aptarimas (grįztamasis ryšys) su mokiniais.</p>
Mokomoji medžiaga	Informacija apie įmonę (tinklapis, Facebook profilis); Gamybos užsakymas Lankinio suvirinimo įranga naudojant dengtą elektrodą. Suvirinimo padėties nustatymas. Veržtuvas ir surinkimo įranga. Suvirinimo įrankiai: Matuokliai, šepečiai, kirtikliai, šlifuokliai ir t.t. Asmeninės apsaugos priemonės. Kėlimo ir trasportavimo įranga. Crosnys ir nešiojama kaitinimo įranga. Vizualinės apžiūros įranga: lempos, veidrodžiai, kontūrų matuokliai, temperatūros matuokliai ir t.t. Gamybos planai. Suvirinimo procesas. Darbuotojų saugos ir sveikatos bei aplinkos apsaugos standartai. Žaliavų ir naudojamų medžiagų katalogai. Įrenginių priežiūros insrukcijos. Darbo procesas naudojant dengtą elektrodą.
Kokybės kontrolė/ išnaudojimo prevencija	Profesijos mokytojas prižiūri mokymo procesą, atsižvelgdamas į kokybės normas, kurių turi būti laikomasi tam tikrame gamybos etape; jis taip pat sekia, kad būtų laikomasi darbų saugos ir švaros taisykių. Visa bendrovės kokybės sistema turi būti integruota į mokymo procesą. Mokiniai gali prisiimti atsakomybę už užduočių vykdymą tik kontroliuojami profesijos mokytojo. Mokiniai pateikia savo refleksijas apie mokymosi procesą.
Vertinimo organizavimas	Formuojamasis vertinimas išsamiai ir suprantamai paaiškinant mokiniam: kiekviena diena pradedama trumpu pakartojimu to, kas buvo išmokta paėjusią dieną. Pakartojimą praveda grupės vadovas, mokinys atidžiai išklauso ir pasikartoja. Pakartojimo būdai: Žodžiu. Atsižvelgiant į tai, kokių darbinių įgūdžių as kompetencijų įgyta, pakartojamos tam tikros specifinės kompetencijos. Praktinis kartojimo būdas: darbo vietoje. Kompetencijos vertinanmos atskirai tik tuomet, kai jos praktiškai pakartojamos nustatyta eilę kartu . Mokinys privalo mokėti apibūdinti savo veiklą, ką ir kodėl jis daro atlikdamas tam tikrą kompetenciją.

MODULIO PAVADINIMAS:	APDAILA					
MODULIO TIKSLAS:	Suteikti žinių ir įgūdžių, reikalingų siekiant suprasti suvirintų metalo dalij apdailos procesus suvirinimo darbų vietoje ir atliliki suvirinimo užduotį pagal nurodymus, gautus iš valdymo grandies.					
TIKSLINĖ GRUPĖ (APIBRĖŽTI KIEK ĮMANOMA TIKSLIAU):	Jauni žmonės ir suaugusieji, dalyvaujantys tameistrystės programų įvade; profesinių ir bendrojo lavinimo mokyklų moksleiviai, dalyvaujantys tameistrystės pagrindu vykdomose profesinio orientavimo programose.					
KOMPETENCIJŲ IR MOKYMO PLANAS						
Profesinis	Pagrindinė	Mokymo bazė	Veiklos	Teorinių žinių	Praktinių įgūdžių	Kompetencijų

profilis	s veiklos sritis		sritis/kompetencijos	pateikimas: apimtis valandomis/ mokymo vieta	pateikimas: apimtis valandomis/ mokymo vieta	įvertinimas: metodai ir skiriamas laikas
Suvirinimas dengtu elektrodu arbaTIG būdu (volframo elektrodu inertinių dujų aplinkoje) (II lygmuo). Suvirintojo padėjėjas	Apdaila	Suvirinimo mokymo bazė	6 veiklos sritis: apdaila Nerūdijančio plieno valymas po suvirinimo darbų. Rūgšties panaudojimas siekiant pašalinti juodą spalvą, liekančią ant metalo paviršiaus po suvirinimo darbų.	Mokymo vieta: Darbo vieta 4 -5 valandos	Mokymo vieta: Darbo vieta 20 valandų (PĮ) / 160 valandų (TP)	Vertinimo vieta: Darbo vieta Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 160 valandų praktikos (1 mėnuo)</i>
			Valymas šepečiu siekiant pašalinti šlakus ir atliekas, atsirandančias po metalo suvirinimo.	2 valandos	10 valandų (PĮ) / 160 valandų (TP)	Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 160 valandų praktikos (1 mėnuo)</i>
			Poliravimas naudojant nerūdijantį plieną.	4 valandos	20 hours (PĮ) / 160 valandų (TP)	Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 160 valandų praktikos (1 mėnuo)</i>
			Tvarkos ir švaros palaikymo standartai	2 valandos	1 valanda (PĮ) / 80 valandų (TP)	Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 80 valandų praktikos (2 savaitės)</i>
			Darbų saugos normos ir taisykłės.	2 valandos	1 valanda (PĮ) / 80 valandų (TP)	Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 80 valandų praktikos (2 savaitės)</i>
			Darbo saugos priemonės ir įrangos sistemos.	2 valandos	1 valanda(PĮ) / 80 valandų (TP)	Metodas: Praktinė užduotis. <i>Minimali rekomenduojama praktinė patirtis prieš įvertinant : po 80 valandų</i>

						<i>praktikos (2 savaitės)</i>
SPECIFINIAI REIKALAVIMAI MOKYMUI ORGANIZUOTI						
Darbo vietas organizavimas	Mokymas turi vykti realiai veikiančioje suvirinimo darbo vietoje, kur vyksta gamyba, naudojant visą įrangą, medžiagas ir priemones, reikalingas gamybiniam užsakymui atlikti.					
Pedagogai	<p>Profesijos mokytojo pareigos: Teorinių žinių, reikalingų suvirinimo darbo vietoje, pateikimas.</p> <p>Visos sistemos išaiškinimas, išryškinant tam tikro proceso vietą joje. Pabrėžiama specifinių kompetencijų svarba ir pasekmės visoje vidinėje sistemoje.</p> <p>Žinoti kaip: darbo procesų atlikimo demonstravimas.</p> <p>Būti šalia mokinio jam atliekant darbo operacijas tiek, kiek reikės. Savarankiško mokinio darbo priežiūra ir kontrolė. Kartojimo metodo taikymas tiek kartą, kiek reikės, kol atsiras reikiamas įgūdis. Darbo aptarimas (grįztamasis ryšys) su mokiniais.</p>					
Mokomoji medžiaga	Informacija apie įmonę (tinklapis, Facebook profilis); Gamybos užsakymas Lankinio suvirinimo įranga naudojant dengtą elektrodą. Suvirinimo padėties nustatymas. Veržtuvas ir surinkimo įranga. Suvirinimo įrankiai: Matuokliai, šepečiai, kirtikliai, šlifuokliai ir t.t. Asmeninės apsaugos priemonės. Kėlimo ir trasportavimo įranga. Krosnys ir nešiojama kaitinimo įranga. Vizualinės apžiūros įranga: lempos, veidrodžiai, kontūrų matuokliai, temperatūros matuokliai ir t.t. Gamybos planai. Suvirinimo procesas. Darbuotojų saugos ir sveikatos bei aplinkos apsaugos standartai. Žaliavų ir naudojamų medžiagų katalogai. Įrenginių priežiūros insrukcijos. Darbo procesas naudojant dengtą elektrodą.					
Kokybės kontrolė/ išnaudojimo prevencija	Profesijos mokytojas prižiūri mokymo procesą, atsižvelgdamas į kokybės normas, kurių turi būti laikomasi tam tikrame gamybos etape; jis taip pat sekia, kad būtų laikomasi darbų saugos ir švaros taisyklių. Visa bendrovės kokybės sistema turi būti integruota į mokymo procesą. Mokiniai gali prisiimti atsakomybę už užduočių vykdymą tik kontroliuojami profesijos mokytojo. Mokiniai pateikia savo refleksijas apie mokymosi procesą.					
Vertinimo organizavimas	Formuojamasis vertinimas išsamiai ir suprantamai paaiškinant mokiniams:kiekviena diena pradedama trumpu pakartojimu to, kas buvo išmokta paėjusią dieną. Pakartojamą praveda grupės vadovas , mokinys atidžiai išklauso ir pasikartoja. Pakartojimo būdai: Žodžiu. Atsižvelgiant į tai , kokių darbinių įgūdžių as kompetencijų įgyta, pakartojamos tam tikros specifinės kompetencijos. Praktinis kartojimo būdas: darbo vietoje. Kompetencijos vertinanmos atskirai tik tuomet, kai jos praktiškai pakartojamos nustatyta eilę kartą. Mokinys privalo mokėti apibūdinti savo veiklą, ką ir kodėl jis daro atlikdamas tam tikrą kompetenciją.					

SPAUSDINIMAS

MODULIO PAVADINIMAS:		ŠILKOGRAFIJA ANT MEDŽIAGOS					
MODULIO TIKSLAS:		Žinios ir įgūdžiai, siekiant geriau suprasti šilkografijos procesus					
TIKSLINĖ GRUPĖ (APIBRĖŽTI KIEK ĮMANOMA TIKSLIAU):		Socialiai pažeidžiami profesinio kurso studentai					
KOMPETENCIJŲ IR MOKYMO PLANAS							
Profesinis profilis	Pagrindinė s veiklos sritis	Mokomo bazė	Veiklos sritis/kompetencij os	Teorinių žinių pateikimas: apimtis valandomis/ mokymo vieta	Praktinių įgūdžių pateikimas: apimtis valandomis/ mokymo vieta	Kompetencijų įvertinimas: metodai ir tvarkaraštis	
Spausdinimo šilkografijos būdu/ tampografijos operatorius	Spausdinimas šilkografijos būdu	Taikyti ir perkelti procesus šilkografijos gamybai	Sandėlyje pasirinkti tinkamos medžiagos produktą	1 valanda /Įmonė	2 valandos /Įmonė	Praktinė užduotis, 20 min.	
			Šilkografijos procedūrų tipai	2 valandos	10 valandų	Žodinis klausimas / 1 valanda	
			Instrumentų tipai	2 valandos	10 valandų	Praktinė užduotis, 2 valandos.	
			Naudoti šilkografijos įrengimus su karšto preso sistema	2 valandos	20 valandų	Praktinė užduotis / 2 valandos	
			Įrankiai darbams su trafaretais	6 valandos	20 valandų	Praktinė užduotis / 2 valandos	
			Šilkografija su perkėlimo sistema	6 valandos	20 valandų	Praktinė užduotis / 2 valandos	
SPECIFINIAI REIKALAVIMAI MOKYMUI ORGANIZUOTI							
Darbo vietas	Darbo vietoje vykdoma tikra tipografija, tinkama atskiriems pilno proceso tarpsniams demonstruoti:						

organizavimas	Šilkografijos darbo vieta: karštas presas, braižytuvas, kompiuteris Sandėlis: speciali apranga (nertiniai, marškinėliai, šortai, kepurės ir t.t.), rašalo sandėlis
Pedagogai	Teorinių žinių pateikimas/perdavimas darbo vietoje. Darbo procesų atlikimo demonstravimas. Darbo procesų atlikimo komentavimas. Moksleivių savarankiško darbo priežiūra ir kontrolė. Pastabų pateikimas mokiniams.
Mokomoji medžiaga	Informacija apie įmonę (lankstinukai, etikos kodeksas ir t.t.) Produktų katalogai, marškinelių ir kitų produktų su aplikacijomis pavyzdžiai;
Kokybės kontrolė/ išnaudojimo prevencija	Instruktorius užtikrina nuolatinę kontrolę mokymo proceso metu. Moksleiviai prisiima atsakomybę atlikti užduotis tik su instruktoriau priežiūra. Moksleiviai pateikia refleksiją apie mokymo procesą.
Vertinimo organizavimas	Kiekvieną kompetenciją būtina įvertinti (atskirai), tam, kad moksleivis pajustų mokymosi progresą. Formuojamasis vertinimas pateikiant moksleiviniui suprantamas pastabas kiekvieno darbo pabaigoje, mažiausiai kartą per savaitę.

MODULIO PAVADINIMAS:	LANGŲ GAMYBA					
MODULIO TIKSLAS:	Žinios ir įgūdžiai siekiant pasiruošti langų gamybai ir surinkimui					
TIKSLINĖ GRUPĖ (APIBRĖŽTI KIEK ĮMANOMA TIKSLIAU):	Jauni studentai imigrantai profesinio mokymo kursuose					
KOMPETENCIJŲ IR MOKYMO PLANAS						
Profesinis profilis	Pagrindinė s veiklos sritis	Mokymo bazė	Veiklos sritis/kompetencij os	Teorinių žinių pateikimas: apimtis valandomis/ mokymo vieta	Praktinių įgūdžių pateikimas: apimtis valandomis/ mokymo vieta	Kompetencijų įvertinimas: metodai ir tvarkaraštis
Darbininkas gamybininkas	Langų surinkimas	Surinkimo sritis	Profilii tipai	2 valandos	10 valandų	Atpažinti ir apibūdinti profilių tipus: techninė charakteristika ir panaudojimas Žinoti, kaip parinkti tinkamus profilius apdorojimui (palaipsniui autonomiškai) pagal apteiktą brėžinį. (30 min.)
			Aksesuarai	2 valandos	20 valandų	Apibūdinti aksesuarų tipus (kronšteinai, granulės): techninė charakteristika ir panaudojimas; Atpažinti aksesuarus Žinoti, kaip pritaikyti aksesuarus priklausomai nuo profilio dizaino tipo (palaipsniui)

					autonomiškai) (30 min.)
		Uždarymo mechanizmai	2 valandos	10 valandų	Apibūdinti uždarymo mechanizmų tipus (vyriai, spynos); techninė charakteristika ir panaudojimas Atpažinti uždarymo mechanizmus Žinoti, kaip nuimti tam tikras detales priklausomai nuo profilio dizaino tipo (palaipsniui autonomiškai)
		Atitinkamų staklių ir įrengimų nustatymas ir paleidimas aliuminio profilių apdirbimui	2 valandos	20 valandų	Žinoti įvairius staklių tipus; Atpažinti kontrolės mechanizmus; Vietas, į kurias dedami profiliai; Atpažinti įrengimus, kurie yra naudojami gamybos procese; žinoti, kaip reguliuoti ir keisti reikiamus nustatymus (palaipsniui autonomiškai) Žinoti, kaip surinkti darbui reikiamus įrengimus (palaipsniui autonomiškai) Žinoti, kaip įstatyti sekcijas ir jas apdoroti (palaipsniui autonomiškai) Žinoti, kaip sustabdyti stakles (palaipsniui autonomiškai)
		Aksesuarų surinkimas,	16 valandų	40 valandų	Surinkti aksesuarus,

		įdėjimas, uždarymo mechanizmai			žinoti jų pozicijas ir operacijų atlikimo etapus, Naudoti aksesuarų tvirtinimo įrankius
		Sandarinimo elementai	4 valandos	30 valandų	Tvirtinti sandarinimo elementus teisinga darbų atlikimo seka
		Profilio pjovimas	6 valandos	20 valandų	Žinoti, kaip atlikti tokias operacijas kaip staklių paleidimą ir sustabdymą; Atlikti reikiamus staklių nustatymus, tinkamai įstatyti profili, pagalba atliekant pjovimo operacijas staklėmis;
		Gręžimas	6 valandos	20 valandų	Žinoti, kaip nustatyti įrankius naudojamus rankiniams apdorojimui Žinoti, kaip teisingai įstatyti profili, kuri ketinama gręžti; Tinkama seka atlikti gręžimo darbus (palaipsniui autonomiškai); Ijungti/stabdyti įrengimus;
		Pjovimo įrankiai	2 valandos	10 valandų	Atpažinti pjovimo įrankius: techninė charakteristika ir panaudojimas Tinkamai laikyti įrankius Naudoti įrankius pagal jų vartojimo specifikacijas Laikyti įrankius tam

						skirtose ir nustatytose vietose
			Matavimo įrankiai	2 valandos	10 valandų	Atpažinti matavimo įrankius: techninė charakteristika ir panaudojimas Tinkamai laikyti Tinkamai atlikti matavimo darbus

SPECIFINIAI REIKALAVIMAI MOKYMUI ORGANIZUOTI

Darbo vienos organizavimas	Darbo vieta – tai dirbtuvės, kuriose atliekama aliumininijų langų gamyba. Dirbtuvėse yra laikomi profiliai ir darbui su jais naudojami įrengimai: apdirbimo įrengimai/maršrutizatoriai/ perforavimo įrengimai/pjūklai / pjaustymo/ gręžimo presai.
Pedagogai	Teorinių žinių pateikimas/perdavimas darbo vietoje. Darbo procesų atlikimo demonstravimas. Darbo procesų atlikimo komentavimas. Moksleivių savarankiško darbo priežiūra ir kontrolė. Pastabų pateikimas mokiniams.
Mokomoji medžiaga	Informacija apie įmonę (lankstinukai, etikos kodeksas ir t.t.) Produktų katalogai, produktų pavyzdžiai;
Kokybės kontrolė/ išnaudojimo prevencija	Instruktorius užtikrina nuolatinę kontrolę mokymo proceso metu. Moksleiviai prisiima atsakomybę atlikti užduotis tik su instruktoriau priežiūra. Moksleiviai pateikia refleksiją apie mokymo procesą.
Vertinimo organizavimas	Kiekvieną kompetenciją būtina įvertinti (atskirai), tam, kad moksleivis pajustų mokymosi progresą. Formuojamasis vertinimas pateikiant moksleiviniui suprantamas pastabas kiekvieno darbo pabaigoje, mažiausiai kartą per savaitę.

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

