

# INforEX

**“Innovative ways of including low qualified ex offenders  
and ex prisoners to labour market”**

2016-1-LT01-KA204-023242

## Programma di formazione basata sul lavoro per ex- offenders

*Un manuale per i datori di  
lavoro e i fornitori di  
formazione*



## La partnership di progetto

	<p><b>ZISPB, Lituania (Project co-ordinator)</b></p> <p>VšĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras (ŽISPB) è un'organizzazione non governativa incentrata su progetti nel campo della politica sociale e educativa e lavorando con diversi gruppi svantaggiati della società.</p> <p><a href="http://www.zispb.lt">www.zispb.lt</a></p>
	<p><b>CASCAID, Regno Unito</b></p> <p>CASCAID leader nella fornitura di servizi di orientamento al lavoro specializzato nella progettazione, costruzione e fornitura di servizi di tecnologia di orientamento alla carriera a livello globale. CASCAID ha sostenuto le organizzazioni del settore pubblico e privato per oltre 45 anni e ha sostenuto oltre 30 milioni di persone per esplorare le loro possibilità di carriera.</p> <p><a href="http://www.cascaid.co.uk">www.cascaid.co.uk</a></p>
	<p><b>GINSO, Spagna</b></p> <p>L'obiettivo principale dell'associazione non profit GINSO (Associazione per la gestione dell'integrazione sociale) è l'integrazione dei minori e dei giovani nei conflitti sociali e dei gruppi a rischio di esclusione sociale.</p> <p><a href="http://www.ginso.org">www.ginso.org</a></p>



	<p><b>Cooperativa Lazzarelle, Italia</b></p> <p>La cooperativa Lazzarelle è un'impresa sociale che, utilizzando l'approccio della gestione della diversità, impegna come membri e lavoratori donne in carceri per attività imprenditoriali. Ora è coinvolto nella produzione di caffè all'interno della prigione femminile di Pozzuoli (NA - IT).</p> <p><a href="https://caffelazzarelle.jimdo.com">https://caffelazzarelle.jimdo.com</a></p>
	<p><b>Collegium Balticum, Polonia</b></p> <p>SZCZECIŃSKA SZKOŁA WYŻSZA COLLEGIUM BALTICUM fondata nel 2000, è costantemente è una delle migliori università private della Polonia settentrionale che svolge ricerche nel campo della sicurezza, della legge e della risocializzazione e lavora in stretta collaborazione con il Servizio Prigioni e il Probation Office.</p> <p><a href="http://www.cb.szczecin.pl">www.cb.szczecin.pl</a></p>
	<p><b>Eurosuccess Consulting, Cipro</b></p> <p>Eurosuccess Consulting attraverso un team dinamico di giovani scienziati fornisce un pacchetto completo di servizi che rispondono alle esigenze delle moderne imprese di Cipro soprattutto su questioni come l'innovazione e la tecnologia.</p> <p><a href="http://www.eurosc.eu">www.eurosc.eu</a></p>

**Autori:**

Ella Bujok, CASCAID

Gintarė Černikienė, VšĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras ZISPB

Monika Skrzetuska, Alina Doroch and Beata Mintus, Collegium Balticum

Ana Jurado, GINSO

Imma Carpiello, Cooperativa Lazzarelle

Vidal Gonzales, GINSO

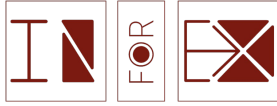
Christina Yiannapi, Eurosuccess Consulting



## Indice

1.Introduzione al progetto .....	6
2.Contexto e premessa.....	9
3.il Manuale.....	10
4.L'uso del manuale .....	10
4.1 Cos' è il manuale?.....	10
4.2 il principale obiettivo del manuale .....	10
5.glossario dei termini .....	12
6.Metodologia Formativa .....	15
6.1 Selezione dei partecipanti al progetto.....	18
6.2 Selezione dei formatori .....	19
6.3selezione degli ex detenuti.....	21
6.4 Chi non è adatto alla formazione?.....	21
7.Il corso di formazione .....	22
7.1 Formazione per formatori e datori di lavoro.....	22
7.2 Quadro formativo .....	24
7.3 La formazione dei beneficiari finali .....	25
7.4 Descrizione del lavoro per i tirocinanti.....	26
8.1 Struttura della formazione per i beneficiari .....	29
8.2 Valutazione delle competenze dopo la formazione.....	31
8.3 risorse per il programma .....	32
8.4 Certificazione .....	32
9.la metodologia della certificazione delle competenze .....	34
9.1 Definire le competenze da misurare / Cosa verrà valutato / valutato?.....	36
Esempio di descrizione del lavoro (Assistente cuoco).....	37
Esempio di descrizione del lavoro (da compilare) .....	38

9.2 Definire le competenze, le conoscenze e le competenze richieste per il lavoro.....	40
9.3 Le responsabilità e i compiti del beneficiario.....	40
10.Valutazione delle competenze - panoramica generale.....	40
10.1 Processo di revisione .....	41
10.1.1 Incontri settimanali di avanzamento .....	42
10.1.2Incontro mensili di controllo .....	43
10.1.3 riunioni di avanzamento mensili.....	43
10.1.4 Registrazione della frequenza.....	43
10.1.5 il “WorkBook” tirocinante.....	43
10.1.6 Metodologia della valutazione .....	44
10.1.7 Linee guida per la sperimentazione delle conoscenze, delle competenze e delle capacità.....	45
11.Certificazione .....	49
Certificazione per i tirocinanti che completano il programma di formazione.....	51
12.Bibliografia.....	52
13.Appendici (utilizzati per i formatori / datori di lavoro).....	53
14.Appendices (beneficiari finali).....	56
EQF Framework.....	73



## 1. Introduzione al progetto

La strategia Europa 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva stabilisce obiettivi per sollevare almeno 20 milioni di persone dalla povertà e dall'esclusione sociale e per aumentare l'occupazione della popolazione compresa tra il 20 e il 64 e il 75%.

Il tasso di occupazione delle persone con bassi livelli di qualificazione è quasi l'80% inferiore al tasso di occupazione degli individui con qualifiche a livello universitario. Anche se non esistono dati esatti sui livelli di qualificazione dei detenuti, è stato stimato che solo il 3-5% di loro ha una qualifica di livello superiore un'istruzione superiore, inoltre esiste un alto grado di abbandono scolastico tra i detenuti.

I bassi livelli di qualifiche hanno effetti negativi sulle prospettive di occupazione dei prigionieri dopo il rilascio.

Oltre ad avere scarse qualifiche, gli ex prigionieri affrontano una serie di altre barriere per assicurare l'occupazione, inclusa la mancanza di esperienza nell'ambiente di lavoro e il pregiudizio - la presenza di precedenti penali. Le restrizioni di licenza di post rilascio possono inoltre impedire a una persona di essere assunto in un posto particolare o di spostarsi in una nuova area per cercare lavoro, riducendo così la mobilità nel mercato del lavoro. Eppure, la ricerca mostra che l'essere il lavoro riduce il rischio di recidiva di un terzo.

Accerato che l'occupazione riduca la recidiva un ex detenuto, è fondamentale cercare di affrontare le lacune delle competenze dei detenuti, fornendo opportunità di apprendimento che diano competenze rilevanti per l'ingresso nel mercato del lavoro (locale). migliorare la loro occupabilità.

*Ciò che intende affrontare il progetti INforEX.*

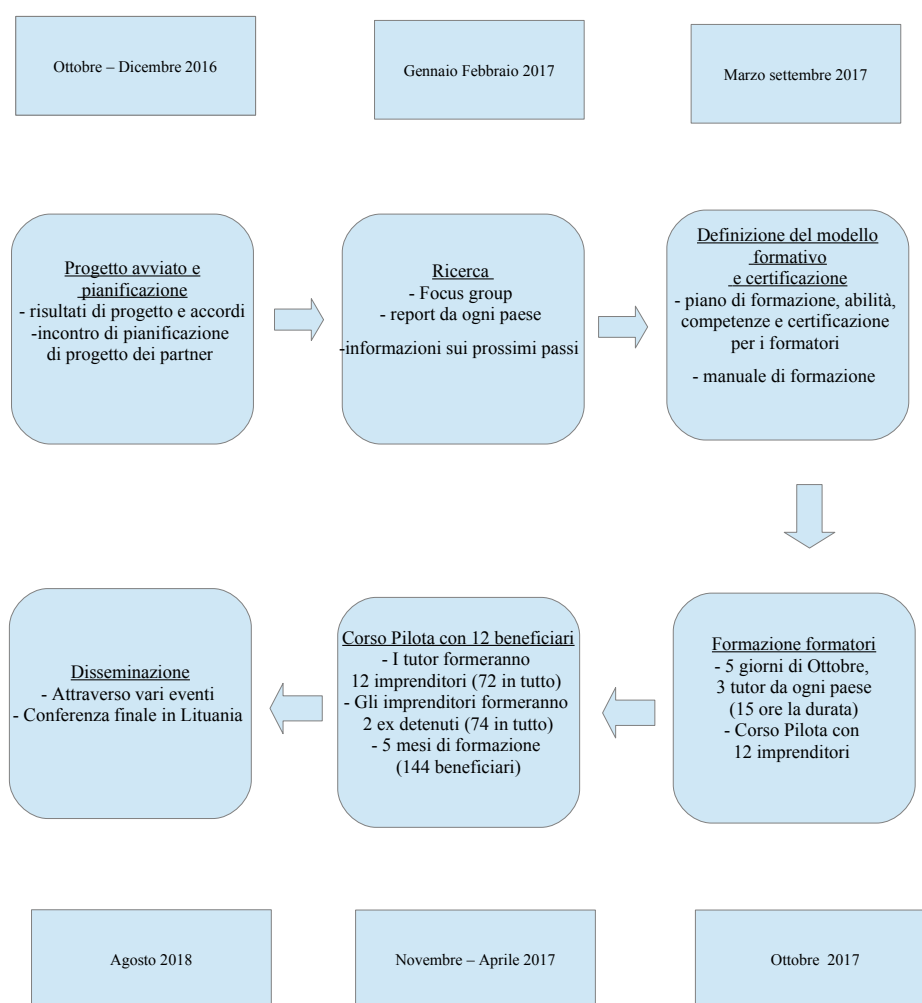
Formazione di gruppi svantaggiati, adulti con basso livello qualificati ex-detenuti, ex detenuti che non hanno mai visto le loro competenze certificate per mancanza di completamento di qualsiasi tipo di formazione sta diventando sempre più importante. Questi gruppi target, per la loro natura o per i percorsi di vita che hanno scelto, hanno difficoltà a frequentare corsi di formazione "standardizzati". La mancanza di adeguate

competenze professionali e sociali aumenta la loro esclusione sociale e il rischio di una lunga disoccupazione, della marginalizzazione sociale o della devianza.

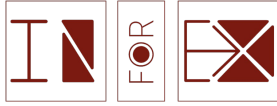
Il progetto INforEx mira a raggiungere i suoi obiettivi realizzando una metodologia di lavoro integrata che abbina l'analisi teorica alla ricerca qualitativa e alle attività pratiche, basata su un approccio partecipativo e bottom-up che significa un coinvolgimento attivo in qualsiasi fase di tutti gli attori rilevanti, partner di progetto o partner esterni. INforEX ha sviluppato un modello di formazione che viene svolto sul posto di lavoro e non nelle aule attraverso attività pratiche e interrelative grazie agli imprenditori (piccoli proprietari individuali) diventando formatori per adulti e supportati da tutor esperti.

Il progetto ha inoltre sviluppato una metodologia di certificazione delle competenze basata sul modello di valutazione in linea con il sistema europeo di qualificazione (EQF). La metodologia del progetto è illustrata nella figura 1 di seguito.

Figura 1: metodologia di progetto







## 2. Contesto e premessa

Durante la fase di ricerca del progetto, ciascun partner ha intrapreso attività per comprendere il panorama attuale e raccogliere i feedback sui programmi attualmente esistenti per sostenere gli ex-detenuti nel mercato del lavoro. Ciò consisteva di una serie di *Focus Group* e di ricerca desk per ottenere informazioni e informare l'analisi di contesto e l'identificazione delle buone pratiche relative al contesto nazionale di formazione rilevante per il progetto INforEX,

La ricerca ha individuato che i fattori più importanti sono stati la mancanza di approcci e iniziative nazionali che forniscono materiali di formazione e la metodologia per quanto riguarda lo sviluppo e la preparazione corretta degli utenti finali (ex-offenders) da integrare efficacemente nel mercato del lavoro.

Allo stesso tempo, esiste una mancanza di competenze tra gli esperti, per fornire un tale supporto specializzato, nonché la necessità di una cooperazione con gli attori del lavoro (organizzazioni VET, imprese, Camere di Commercio, associazioni dei datori di lavoro, ecc.).

Pertanto, la necessità di sviluppare strategie di inclusione sociale e di inserimento di posti di lavoro nei paesi partner, nonché a livello comunitario, è considerata vitale ed urgente.

Considerando i risultati della ricerca di cui sopra, lo sviluppo del manuale corrente e della nuova metodologia formativa è considerato di vitale e importanza, poiché sarà uno strumento prezioso per gli utenti finali e per gli esperti di poter sviluppare le competenze e le competenze richieste e per creare sinergie per la cooperazione e la sostenibilità con il mercato del lavoro

## 3. Il Manuale

Utilizzando i risultati dell'analisi dei bisogni e dei rapporti dei paesi partner, il team di progetto ha creato questo manuale vitale per sostenere i datori di lavoro e i fornitori di formazione nel fornire formazione ad ex-detenuti. La creazione del manuale è stata condotta in collaborazione con tutti i partner del progetto e coordinata dal partner UK CASCAID. Una prima bozza è stata prodotta da CASCAID e il contenuto è stato discusso

tramite e-mail e chiamate Skype e una versione finale del manuale digitale è stata prodotta nell'agosto 2017.

Il manuale è costituito da due sezioni:

Parte I) "Il manuale del modello formativo"

Parte II) "Manuale per la metodologia di certificazione delle competenze per adulti"

Il Manuale (circa 60 pagine) è stato preparato in inglese, tradotto in lingue partner (5) e pubblicato sul sito web del progetto: [www.inforexproject.eu](http://www.inforexproject.eu).

## 4. L'uso del manuale

Il manuale è una risorsa fondamentale e punto di partenza per la formazione di tutor, imprenditori e ex-detenuti.

### 4.1 Cos' è il manuale?

Il manuale è destinato a tutor di organizzazioni partner e formatori / datori di lavoro che forniranno formazione e supporto agli ex-offenders.

### 4.2 il principale obbiettivo del manuale

Il manuale è stato progettato per fornire tutte le informazioni necessarie per supportare i tutor e i formatori nel fornire le competenze di base agli ex-detenuti. È una guida ai processi del progetto INforEX e include tutti i materiali di formazione, le risorse e le forme necessarie per completare la formazione.

Il numero totale di partecipanti al progetto è riportato di seguito :

<b>ZISPB (Lituania)</b>	3	12	24
<b>Eurosucces Consulting (Cipro)</b>	3	12	24
<b>CASCAID (regno Unito)</b>	3	12	24



<b>Cooperativa Lazarelle (Italia)</b>	3	12	24
<b>Collegium Balticum (Polonia)</b>	3	12	24
<b>GINSO (Spagna)</b>	3	12	24
<b>totale</b>	<b>18</b>	<b>72</b>	<b>144</b>

## 5. Glossario dei termini

### **INforEX**

INforEX significa "modi innovativi per includere i malati di ex abusivi e ex prigionieri nel mercato del lavoro" ed è il titolo a breve titolo del progetto.

### **Organizzazioni Partner**

Ci sono sei organizzazioni coinvolte nello sviluppo del progetto INforEX. Sono VšĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras (ZISPB), Lituania, CASCAID Ltd, Regno Unito, GINSO, Spagna, Collegium Balticum, Polonia, Eurosuccess Consulting, Cipro, Cooperativa Lazarelle, Italia.

### **Tirocinanti / Beneficuari Finali**

I tirocinanti cui si riferisce il manuale e in tutto il progetto INforEX sono ex-detenuiti che beneficeranno del corso di formazione non formale.

### **Formatori**

I formatori sono i dipendenti delle organizzazioni responsabili dei tirocinanti per il programma di formazione non formale di 5 mesi. Essi supervisioneranno l'attività dei tirocinanti e terranno riunioni di revisione e rapporti ai partner.

### **Imprenditori**

Le organizzazioni che ospitano i tirocinanti forniscono l'esperienza lavorativa e responsabile generale dei tirocinanti nei loro locali.

### **Tutor**

I tutor sono i dipendenti delle organizzazioni partner INforEX che formano i formatori (datori di lavoro) per consegnare il programma con i tirocinanti.

## 6. Metodologia Formativa

La metodologia e l'approccio formativo utilizzato con ex-detenuti - che sono i beneficiari finali del progetto e l'oggetto primario della formazione - è quello dell'istruzione e formazione non formali. L'istruzione e la formazione non formali sono stati definiti come tutta la formazione al di fuori del sistema formale (Rogers, 2004). Secondo Coombs e Ahmed (Rogers, 2004) la sua definizione di base è "qualsiasi attività organizzata, sistematica e educativa svolta al di fuori del quadro del sistema scolastico formale per fornire tipi selezionati di apprendimento a particolari sotto-gruppi nella popolazione, anche ad adulti e ai bambini.'

L'approccio del progetto si basa anche sulla teoria dell'esperimento "Experiential Learning" (Kolb, 1984) sottolinea il ruolo centrale che l'esperienza svolge nel processo di apprendimento. La teoria definisce l'apprendimento come "il processo attraverso cui la conoscenza viene creata attraverso la trasformazione dell'esperienza. La conoscenza deriva dalla combinazione di acquisizione e trasformazione dell'esperienza "(Kolb B. &, 2016). Kolb ha suggerito che l'apprendimento degli adulti è più efficace quando i partecipanti sono più direttamente coinvolti piuttosto che ricevere in modo passivo la conoscenza trasmessa dagli educatori. L'apprendimento sperimentale è conosciuto come "*learning by doing*" o "*hands-on learning*". Herod (Herod, 2012) afferma che questa metodologia coinvolge un processo più profondo di conoscenze e abilità attraverso l'esperienza, la riflessione, la sperimentazione e l'applicazione nel mondo reale del lavoro.

Pertanto, la metodologia formativa utilizzata per il progetto INFOREX è stata progettata per coinvolgere attivamente i partecipanti in pratica sulla formazione professionale con i datori di lavoro, per garantire che i tirocinanti sviluppino le competenze trasferibili che li rendano utilizzabili e migliorino le loro occasioni di vita.

Il nostro modello coinvolge un'altra importante parte che è indispensabile per la formazione efficace di exoffenders e exprisoners bassamente qualificati - i datori di lavoro e la loro preparazione dei rappresentanti. Abbiamo incluso materiali per la loro preparazione nel nostro sito [www.inforexproject.eu](http://www.inforexproject.eu) e nel capitolo 7 di questo manuale.

La metodologia utilizzata in questo progetto può essere utilizzata anche con altri gruppi di basso livello qualificati, quali i migranti ed i disoccupati di lunga durata, tuttavia è importante notare che il programma di formazione dovrebbe essere adattato alle esigenze di questo gruppo specifico e modificato di conseguenza

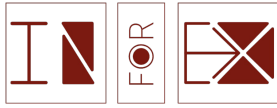
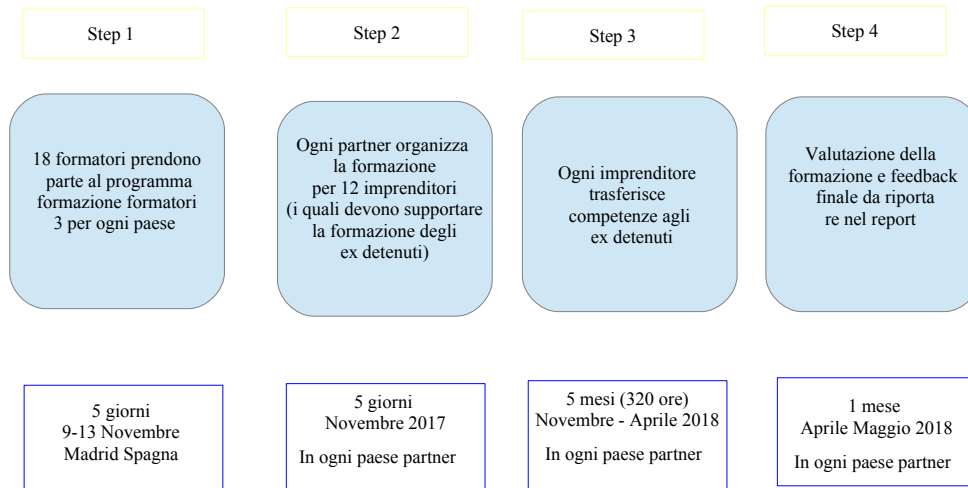


Figura 2: Modello di formazione



## Fase 1

Tre tutor di ogni organizzazione partner di progetto partecipa alla formazione iniziale, per un periodo di 5 giorni (per un totale di 40 ore di formazione). Questa formazione è stata progettata per consentire ai formatori di fornire formazione agli imprenditori, ai loro rappresentanti e a coloro che lavorano con ex-detenuti che consentano loro di sostenere gli ex-detenuti nello sviluppo delle competenze necessarie sul posto di lavoro e poi poterle spendere nel mercato del lavoro

Si prega di fare riferimento al capitolo 7 per le informazioni più dettagliate e sui materiali per la preparazione dei datori di lavoro per la formazione sul posto di lavoro per ex criminali e ex prigionieri. Ulteriori materiali possono essere reperiti sul nostro sito [www.inforexproject.eu](http://www.inforexproject.eu).

## Fase 2

Durante la fase 2, i tutor delle organizzazioni partner formano gli imprenditori e quelli che sostengono gli ex-detenuti (12 imprenditori totali in ciascun paese). Questa formazione dovrebbe durare 5 giorni e replicare la formazione iniziale data ai partecipanti nella fase 1 (40 ore). Questa formazione si svolge localmente in ogni paese partner e viene organizzata e consegnata dall'organizzazione partner in ciascun paese partecipante.



Un elenco dei partecipanti alla formazione locale sarà reso disponibile sul sito web del progetto.

L'obiettivo di questa formazione è quello di sviluppare le competenze per diventare i formatori di posti di lavoro di persone con scarsa qualificazione.

È necessario stabilire un contatto con i datori di lavoro che sarebbero disposti ad assumere e formare i detenuti: è un lavoro potenzialmente ampio per i formatori, ma può essere fatto usando reti locali, centri per l'impiego, associazioni di categoria.

Se ci sono organizzazioni che vogliono accettare i detenuti e un processo di selezione deve essere condotto, le caratteristiche principali da tenere a mente possono essere;

1. Formatori per adulti che hanno già ospitato esperienze di stage precedenti
2. Un atteggiamento speciale verso l'accoglienza di persone poco qualificate, disabili e migranti
3. Avere un profilo professionale che si adatterà alle esigenze di formazione
4. Coloro che hanno sviluppato relazioni forti e coerenti con il partner del progetto

Durante la formazione, i due strumenti (Manuale di formazione e manuale di certificazione) vengono distribuiti ai partecipanti.

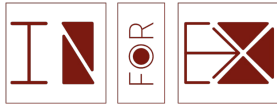
Al termine della formazione, sarà organizzata una discussione aperta e una valutazione della formazione per assicurare la realizzazione dei principali obiettivi. È necessario cercare risposte per garantire che tutte le aree siano coperte e nell'eventualità rimuovere elementi inutili per garantire che la formazione sia più efficace.

### **Fase 3**

Una volta che gli imprenditori completano i loro cinque giorni di formazione, iniziano la formazione non formale con 2 ex-detenuti per verificare la validità della metodologia di concetto e formazione. La formazione avrà la durata di 5 mesi e consiste di 320 ore di formazione in totale. Ulteriori dettagli possono essere trovati nel capitolo 7.

### **Fase 4**

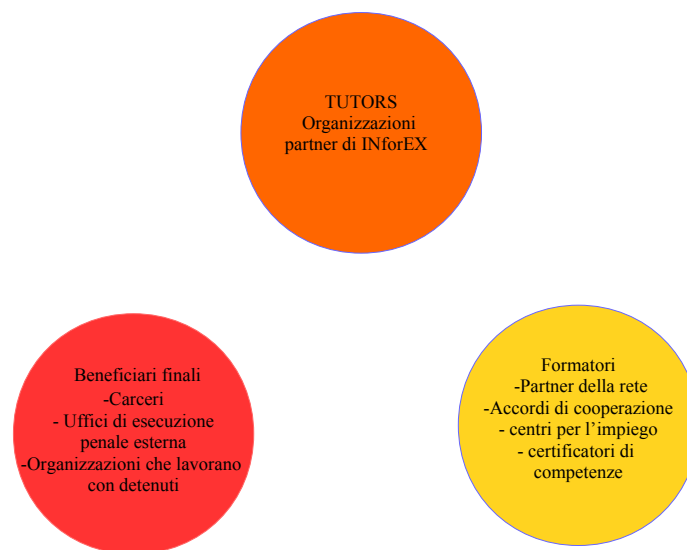
Seguendo la formazione nella fase 3, vengono raccolti feedback dei formatori e degli imprenditori insieme alla valutazione del programma. Questa valutazione consente di apportare modifiche e miglioramenti alla metodologia formativa e alla certificazione delle competenze.



## 6.1 Selezione dei partecipanti al progetto

Il seguente diagramma illustra le diverse parti coinvolte nel progetto e i tipi di organizzazioni che possono essere avvicinati ai partecipanti.

Figura 3:selezione partecipanti



## 6.2 Selezione dei formatori

All'interno del progetto ciascun paese partner si è impegnato a coinvolgere 12 imprenditori per fornire la formazione di competenze agli ex detenuti.

Gli imprenditori devono soddisfare i seguenti criteri per essere selezionati per il programma di formazione:

Criteria	Essenziali	Facoltativi
1	Impegnarsi a fornire una quantità concordata di ore di formazione professionale (una miscela di formazione, lavoro supervisionato)	☐

	e lavoro osservato)		
2	fornire un ambiente sicuro per i tirocinanti	<input type="checkbox"/>	
3	Fornire relazioni e valutare i tirocinanti in base al piano di formazione e ai criteri di valutazione	<input type="checkbox"/>	
4	Fornire un feedback sulle metodologie di formazione e sul programma pilota come e quando richiesto dai partner del progetto	<input type="checkbox"/>	
5	Rispettare le leggi locali sull'occupazione e le pratiche di garanzia della qualità	<input type="checkbox"/>	
6	Avere esperienza nel fornire formazione a nuovi reclute / apprendisti prima		<input type="checkbox"/>

Se gli imprenditori selezionati soddisfano tutti i criteri essenziali di cui sopra, sono ammissibili al programma. Se più di 12 datori di lavoro soddisfano i criteri essenziali, allora le organizzazioni partner, prenderanno in considerazione i criteri desiderabili e selezioneranno gli imprenditori .

Una volta selezionati, si firmerà il patto formativo e (appendice 1) e firmare un accordo (vedi modello nell'appendice 2) per impegnarsi al programma.

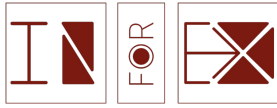
Quindi vengono aggiunti al gruppo di lavoro del progetto e verranno forniti ulteriori dettagli sulla formazione che riceveranno e sul programma pilota Saranno supportati in tutto il progetto da tutor di ogni organizzazione, fornitore di formazione che ha frequentato la formazione nella fase 1.

### 6.3 Selezione degli ex detenuti

In ogni paese, i 12 formatori hanno lavorato con ex detenuti , 24 in totale in ciascun paese. Lavorando con i formatori, gli ex-detenuti sono stati selezionati in base a criteri di necessità e alla loro localizzazione al luogo di lavoro. Gli ex-offenders sono valutati utilizzando una analisi dei bisogni per l'ammissibilità del programma di formazione, tenendo conto di due gruppi:

- a) i partecipanti che hanno ricevuto una pena detentiva
- b) i partecipanti che hanno una bassa pericolosità sociale.





Il formulario di ammissibilità al tirocinante (appendice 3) dovrebbe essere completato dall'ex detenuto con il sostegno della personale del carcere (ufficio educatori), la selezione sarà effettuata dall'organizzazione partner.

#### **6.4 Chi non è adatto alla formazione?**

Questo programma formativo non è adatto a ex-detenuti che non possiedono abilità lavorative o il desiderio di lavorare affatto, né è destinato a coloro che hanno una grande quantità di esperienza lavorativa precedente e un più alto livello di qualificazione. L'obiettivo è quello di raggiungere gli adulti meno qualificati per sostenerli con la formazione professionale. Basso livello di specializzazione può essere definito in base al livello 1 o al di sotto del quadro competenze EQF.

### **7. Il corso di formazione**

#### **7.1 Formazione per formatori e datori di lavoro**

L'obiettivo del corso di formazione è quello di fornire ai formatori le competenze fondamentali necessarie per sostenere le persone con scarsa qualificazione in modo da poter essere inseriti con successo nel mercato del lavoro. Si basa sulla metodologia di apprendimento "*Meaningful learning*" utilizzata in precedenza dai partner del progetto. Il lavoro verrà utilizzato per sviluppare competenze fondamentali per migliorare l'occupabilità.

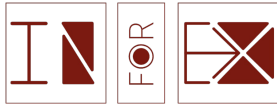
L'attività lavorativa sarà il mezzo per acquisire non solo le competenze del lavoro, ma anche i valori e le competenze sociali e personali con cui i formatori potranno migliorare la propria efficacia.

Il risultato di questa formazione sarà un manuale di supporto per sviluppare le competenze delle persone con bassa qualifica al fine di per migliorare la loro occupabilità e per fornire loro una formazione accreditata; così come un manuale di competenze (coaching, tecniche di comunicazione ...) con cui attrezzare gli imprenditori che partecipano al progetto e forniscano l'apprendimento e lo sviluppo di queste competenze per gli ex-detenuti; e per acquisire nuovi strumenti e strategie (coaching, risoluzione dei conflitti) per affrontare con successo il processo di formazione e occupazione di questa popolazione nelle proprie aziende.

Il corso di formazione per gli imprenditori dovrebbe durare 5 giorni in modo che i formatori sviluppino la base delle conoscenze e delle competenze per fornire formazione agli ex-offenders. La formazione non dovrà avvenire per più di 5 giorni consecutivi in ciascun paese, ma potrebbe per esempio avvenire per un periodo di un mese tenendo conto della disponibilità dei datori di lavoro.

I partner consigliano la seguente struttura per la formazione dei datori di lavoro, le parti in grassetto sono forse solo rilevanti per la formazione iniziale di tutor a Madrid:

Giorno	Argomento	Attività
Giorno 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benvenuti e partecipanti</li> <li>• Presentazione del progetto e degli obiettivi</li> <li>• Presentazione degli obiettivi e degli obiettivi formativi</li> <li>• Presentazione dell'agenda dei giorni di formazione</li> </ul>	Links al materiale formativo è sul sito <a href="http://www.inforexproject.eu">www.inforexproject.eu</a>
Giorno 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Come essere un "coach" efficace"</li> <li>• Tecniche di pedagogia per lavorare con gli adulti</li> <li>• Capacità di comunicazione: come comunicare con gli ex-detenuiti</li> <li>• Fattori psicologici e sociali quando si lavora con ex-detenuiti</li> <li>• Come individuare i bisogni formativi di ex-detenuiti</li> <li>• Alcune raccomandazioni per lavorare con adulti di scarsa competenza</li> </ul>	Workshop Giochi di ruolo Discussioni di gruppo
Giorno 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>"Come valutare le competenze</i></li> <li>• <i>La formazione basata sulle Competenze</i></li> <li>• <i>Competenze del lavoro e competenze per l'occupazione</i></li> <li>• <i>Metodologia di certificazione INforEX, guida pilota</i></li> <li>• <i>Discussione aperta per una domanda che potrebbe preoccupare i datori di lavoro</i></li> </ul>	Workshop Giochi di ruolo Discussioni di gruppo
Giorno 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Composizione delle descrizioni di lavoro per le posizioni disponibili</li> </ul>	
Giorno 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Come sviluppare una checklist per le competenze lavorative"</i></li> <li>• <i>Lista di controllo per i datori di lavoro per la valutazione della formazione di successo</i></li> <li>• <i>5 giorni di recensione completa, feedback e discussione aperta</i></li> <li>• <i>Discussione aperta su: "Possibili sfide che i formatori devono affrontare"</i></li> </ul>	Workshop



La formazione è una mix di video, presentazioni, lavoro di gruppo, osservazioni e discussioni per assicurare che i formatori partono con una solida comprensione e base per iniziare la formazione.

I materiali per la formazione dei formatori e dei datori di lavoro sono disponibili sul sito web del progetto INforEX

Ci sarà aiuto e sostegno per tutto il programma da organizzazioni partner e formatori che hanno frequentato la formazione <http://inforexproject.eu/en/english-outputs/english-training-of-trainers/> ne iniziale a Madrid. I contatti delle organizzazioni possono essere trovati qui - <http://inforexproject.eu/it/english-contact-us/>

## 7.2 Quadro formativo

La metodologia formativa sviluppata è allineata al quadro europeo delle qualifiche (EQF). L'EQF è un quadro di apprendimento lungo tutto l'arco della vita e copre tutti i tipi di qualifiche che vanno da quelli acquisiti alla fine dell'insegnamento obbligatorio (livello 1) alle più alte qualifiche come il dottorato (livello 8). Vedere l'allegato 3 per il quadro completo dell'EQF.

L'EQF afferma che;

*"Gli studenti, i lavoratori e i cercatori di lavoro hanno bisogno delle loro qualifiche per capire facilmente quando si trasferiscono in un nuovo luogo, soprattutto se si spostano all'estero. Lo stesso vale quando i datori di lavoro cercano il candidato giusto per una posizione aperta: devono capire le competenze, la conoscenza e l'esperienza dei potenziali dipendenti".*

Poiché i sistemi di istruzione e formazione europei sono molto diversi, è essenziale avere un quadro comune di riferimento per capire meglio le qualifiche in diversi paesi. Ciò rende le qualifiche più trasparenti e comparabili. Il Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF) è stato creato per rispondere a questa necessità, che funge da "griglia di traduzione" tra i sistemi nazionali di qualificazione. Aiuta a sostenere l'apprendimento permanente, la gestione del carriera e il riconoscimento delle qualifiche.

L'EQF è costituito da otto livelli di apprendimento e si occupa di tutti i tipi e livelli di qualificazione del sistema formale di istruzione e formazione. Esso comprende anche le qualifiche assunte dal settore privato e dalle organizzazioni del settore internazionale. In linea di principio tutti i modi possibili di apprendimento possono portare ai risultati di

apprendimento di un determinato livello, compreso l'apprendimento che avviene in contesti non formali e informali.

L'EQF beneficia di studenti, datori di lavoro e istituti di istruzione e formazione. Li aiuta a capire e confrontare le qualifiche acquisite in diversi paesi, attraverso diversi sistemi di istruzione e formazione e percorsi di apprendimento diversi "

Il programma di formazione mira al livello 3 dell'EQF. Per far ciò, i partner hanno concluso che la formazione dei beneficiari finali dovrebbe consistere di 320 ore nel periodo di 5 mesi. Un suggerimento per il quadro è descritto nella sezione successiva.

### **7.3 La formazione dei beneficiari finali**

Molti ex-detenuti non dispongono di abilità di base per gestire efficacemente la propria carriera, guadagnare e sostenere l'occupazione. Pertanto, per i tirocinanti prima di entrare nell'apprendimento basato sul lavoro, sarà fornita una formazione sulle competenze in materia di occupazione e di occupazione, in quanto ciò fornirà una comprensione di base delle competenze lavorative e li prepara per l'ambiente.

Gli argomenti esatti possono variare a seconda del contesto e del paese, ma un suggerimento di aree da coprire include:

- Capire perché lavoriamo e guadagniamo la vita
- Come vestirsi per lavoro o un colloquio di lavoro
- Gestione del tempo (arrivando in orario, costantemente)
- Pianificazione del trasporto al lavoro
- Interazioni positive con i colleghi
- Gestione dei conflitti
- Gestione di un conto bancario
- Competenze informatiche

Si consiglia di lavorare almeno 18 ore con i partecipanti selezionati prima di riferirli ai datori di lavoro.

### **7.4 Descrizione del lavoro per i tirocinanti**

I tirocinanti universitari devono sviluppare competenze morbide e competenze tecniche durante tutto il programma di formazione. Le competenze esatte ottenute dipenderanno dall'industria in cui operano, tuttavia una descrizione dettagliata del lavoro (per l'adattamento) è inclusa a pagina 28.



La creazione della descrizione del lavoro in collaborazione con il datore di lavoro è l'inizio del programma di formazione e costituisce la base del programma di formazione.

La descrizione del lavoro deve essere preparata prima che il beneficiario finale entri nella formazione del lavoro. La descrizione del lavoro dovrebbe essere preparata durante la formazione per i datori di lavoro (se più tempo è necessario, i partner insieme al datore di lavoro o alla sua persona designata dovrebbero continuare a lavorare alla descrizione del posto dopo la formazione). La descrizione del lavoro contribuirà a tenere traccia delle abilità che il beneficiario sta imparando ed è anche una guida per l'ex-detentore a sostenere la valutazione delle proprie capacità al termine del percorso formativo.

Compito	Dove/ Chi	Risorse	Durata	EQF raggiunto		
				conoscenze	competenze	capacità
<b>Fase 1</b> - Introdurre il programma - Valutazione delle competenze iniziali per identificare le lacune delle competenze e adattarsi al datore di lavoro - Introdurre persone chiave - Incontra altri tirocinanti	<i>"Training room Online"</i>  fornite dalle organizzazioni partner	presentazione del progetto report online report divalutazione materiali per Workshop materials	1 giorno	✓	✓	
<b>Fase 2</b> Sessione sulle competenze di vita  - Abilità di base (gestione finanziaria, banche) - Autostima e costruzione della fiducia - Coltura di lavoro e comunicazione efficace	<i>"Training room"</i>  fornite dalle organizzazioni partner	Materiali per il Workshop sul sito web del progetto project websit <a href="http://www.inforexproject.eu">www.inforexproject.eu</a>	1 giorno	✓	✓	
<b>Fase 3</b> Sessione delle competenze per l'occupazione  - Come presentarsi - Lavorare con altri in una squadra - Assunzione di responsabilità - Il tuo primo giorno sul lavoro - Introduzione della cartella di lavoro	Training room  fornite dalle organizzazioni partner	Materiali per il Workshop sul sito web del progetto project websit <a href="http://www.inforexproject.eu">www.inforexproject.eu</a>	1 giorno	✓	✓	
<b>fase 4 (320 ore)</b> - Incontro con il datore di lavoro, tutor dell'organizzazione partner e del beneficiario finale - Introduzione alla struttura di addestramento (per ricordarla) - Supervisore nominato - Avviare il lavoro in base alla descrizione del lavoro concordata - Riunioni settimanali e mensili di progresso - Completamento della cartella di lavoro e autovalutazione - Valutazione finale delle competenze e della certificazione	introduzione del datore di lavoro	Libro di lavoro di autovalutazione Rapporto settimanale di progresso Rapporti mensili di riunioni di riunione Foglio presenze Certificato	10 giorni al mese per 5 mesi	✓	✓	✓

## 8. Il processo di formazione con i beneficiari finali

### 8.1 Struttura della formazione per i beneficiari

La seguente tabella delinea il processo che le organizzazioni partner e i fornitori di formazione devono passare per iniziare la formazione:

<b>1</b>	Selezione / individuazione di formatori / datori di lavoro:
<b>2</b>	Firma l'accordo
<b>3</b>	Formazione dei formatori e composizione della descrizione del lavoro
<b>4</b>	Selezione dei beneficiari finali basati sulla valutazione delle competenze edescrizione del lavoro
<b>5</b>	forma dell'accordo
<b>6</b>	Formazione iniziale per organizzazione partner (almeno 16 ore)
<b>7</b>	Formazione (320 ore)

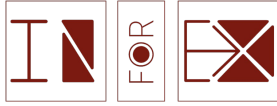
Dal momento che sono stati selezionati i beneficiari finali, la descrizione del lavoro concordata e l'accordo è stato firmato, inizierà la formazione iniziale da parte delle organizzazioni partner, come descritto nei seguenti dettagli.

#### Fase 1

- Introduzione al programma
- Completa la valutazione delle competenze iniziali per identificare le lacune delle competenze e adattarsi al datore di lavoro
- Introduzione delle persone chiave
- Incontro con altri tirocinanti

Una volta iscritti, i partecipanti ricevono una presentazione sul progetto globale e la ragione per la loro selezione.

Essi poi prendono parte ad un'autovalutazione on-line delle proprie competenze e interessi, che fornisce un elenco di posti di lavoro da adattare e aiuta i partner ad abbinare gli individui con i datori di lavoro, sulla base delle loro competenze e degli interessi autorizzati. La piattaforma per la valutazione delle competenze iniziali è Kudos, consegnata da CASCAID. (<https://kudos.cascaid.co.uk>)



L'organizzazione partner locale corrisponde quindi al reato con l'allenatore e consulta con l'allenatore l'ammissibilità del loro posto di lavoro.

Questo aiuta i partner ad abbinare i tirocinanti con i formatori e aiuta anche i tirocinanti a sviluppare competenze informatiche e consapevoli delle proprie competenze e interessi e aumentare le proprie aspirazioni e motivazioni al lavoro.

## Fase 2

Sessione delle abilità di vita:

- Abilità di base di base (gestione finanziaria, banche)
- Autostima e costruzione della fiducia
- Cultura di lavoro e comunicazione efficace

La fase successiva prevede un seminario attorno alle competenze fondamentali della vita. Il contenuto esatto di questa sessione dipende dal contesto e dalle esigenze locali.

I collegamenti alle risorse per questa fase sono disponibili nel sito web del progetto.

## Fase 3

Sessione delle competenze per l'occupazione

- Come presentarvi
- Lavorare con altri in una squadra
- Assunzione di responsabilità
- Il tuo primo giorno sul lavoro

La prossima tappa prevede un workshop sulla base dell'occupabilità. Il contenuto esatto di questa sessione dipende dal contesto e dalle esigenze locali. Alcune risorse che potrebbero essere utili per l'attuazione delle fasi 1-3 sono state preparate dai partner e inclusi nel sito web del progetto.

## Fase 4

Questa tappa coinvolge i beneficiari che completano 320 ore di formazione sul lavoro su un imprenditore. Di seguito viene riportata una struttura di riferimento, tuttavia questo sarà adattato a seconda delle esigenze del datore di lavoro e dei beneficiari:

- Incontro tra datore di lavoro, tutor dell'organizzazione partner e beneficiario finale



- Introduzione alla struttura di formazione e promemoria del programma
- Avviare la formazione sul lavoro sulla descrizione del lavoro concordato
- Riunioni settimanali e mensili di progresso
- Completamento della cartella di lavoro e autovalutazione
- Valutazione finale delle competenze e della certificazione

## **8.2 Valutazione delle competenze dopo la formazione**

La valutazione dovrebbe essere una mix di autovalutazione (eseguita dal beneficiario finale) e rapporti trainer. Le competenze, le conoscenze e le competenze acquisite dovrebbero essere coerenti con il livello 3 dell'EQF.

All'inizio del percorso formativo, i tirocinanti sono dotati di una cartella di lavoro per documentare le loro esperienze, per riflettere e articolare ciò che hanno appreso (appendice 6). La cartella di lavoro comprende la descrizione del lavoro, la scheda di partecipazione, i rapporti settimanali e la descrizione generale delle attività svolte in base alla prospettiva dei beneficiari finali.

I formatori sono dotati di un modulo di valutazione da utilizzare alla fine di ciascuno dei 5 mesi per valutare come i tirocinanti abbiano conseguito le conoscenze, competenze e competenze richieste in base alla descrizione del lavoro per il ruolo (appendice 7). Al termine della formazione, queste forme dovrebbero essere riesaminate per definire l'elenco finale delle competenze per le quali la persona può essere assegnata al certificato. L'organizzazione partner partecipa anche al processo di valutazione basandosi sui risultati della formazione iniziale e sulle relazioni mensili fornite dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro e l'organizzazione partner / fornitore di formazione rilasciano il certificato.

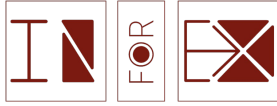
## **8.3 risorse per il programma**

Una gamma di risorse, presentazioni e materiali per sostenere la formazione di ex-detenuiti può essere trovata sul sito web del progetto INforEX qui: <http://inforexproject.eu/en/english-outputs/english-pilot-training-courses/>

## **8.4 Certificazione**

Al termine della formazione (la formazione completa è di 320 ore, ma potrebbe essere meno a seconda delle circostanze individuali), i tirocinanti vengono rilasciati un certificato





che mostra le competenze acquisite. Nel caso in cui il partecipante per motivi particolari non abbia completato l'intera formazione, può essere rilasciato un certificato con solo le competenze per le quali il datore di lavoro ha firmato nella sua relazione settimanale / mensile.

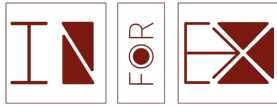
Il certificato può essere caricato sul Passaporto Europeo di Skills su Europass <http://europass.cedefop.europa.eu/>

Un esempio del certificato può essere trovato negli allegati di questo manuale.



## Parte II

# La certificazione delle competenze



## 9. la metodologia della certificazione delle competenze

Ai fini dell'attuazione della metodologia formativa creata è stato deciso di allinearla con il Quadro europeo delle qualifiche (EQF). L'EQF rende le qualifiche più trasparenti e comparabili. Aiuta a sostenere l'apprendimento permanente e il riconoscimento delle qualifiche.

L'EQF è un quadro di apprendimento lungo tutto l'arco della vita e copre tutti i tipi di qualifiche che vanno da quelli acquisiti alla fine dell'insegnamento obbligatorio (livello 1) alle più alte qualifiche come il dottorato (livello 8). Vedere l'allegato 3 per il quadro completo dell'EQF.

L'EQF è conveniente per l'attuazione della formazione in quanto comprende anche le qualifiche assegnate dal settore privato e dalle organizzazioni del settore internazionale in contesti non formali e informali.

Inoltre, l'EQF aiuterà i discenti, i datori di lavoro e gli istituti di istruzione e formazione, poiché durante il processo di mobilità della forza lavoro aiuta a capire e confrontare le qualifiche acquisite in diversi paesi attraverso diversi sistemi di istruzione e formazione e percorsi di apprendimento diversi.

Il programma di formazione mira al livello 3 dell'EQF:

Livello 3	Conoscenza di fatti i principi, processi e concetti generali in un campo di lavoro o di studio	una gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per svolgere compiti e risolvere problemi selezionando e applicando metodi di base, materiali, strumenti e informazioni	Assumersi la responsabilità per il completamento del compito nel lavoro o nello studio; adattare il proprio comportamento alle circostanze nella risoluzione dei problemi
-----------	--	--	---

Per far ciò, i partner hanno concluso che la formazione dei beneficiari finali dovrebbe consistere di 320 ore nel periodo di 5 mesi.

Il modello di formazione INforEX comprende i beneficiari finali - ex delinquenti o ex detenuti - le abilità acquisite durante la certificazione di addestramento professionale.



Nel processo di certificazione sono coinvolte le seguenti parti: organizzazione partner / fornitore di formazione, tirocinante (in questo caso ex detenuto) e formatore (datore di lavoro).

La descrizione del lavoro è al centro della certificazione delle competenze e la stretta collaborazione è necessaria tra il datore di lavoro (che sa di quale dipendente ha bisogno) e un fornitore di formazione (che può aiutare a comporre la descrizione del lavoro e dividerlo in competenze, conoscenze e competenze).

La descrizione del lavoro dovrebbe essere preparata durante la formazione per i formatori e se necessario in seguito.

La descrizione del lavoro inclusa nel workbook del tirocinante aiuta a tenere traccia delle abilità che dovrebbe imparare, registrandole in riunioni settimanali.

La descrizione dettagliata del lavoro è fondamentale quando si esegue l'esame da parte del datore di lavoro (per prendere una decisione se il tirocinante ha ottenuto l'abilità richiesta).

Questi passaggi / fasi sono ulteriormente spiegati nel testo.

### **9.1 Definire le competenze da misurare / Cosa verrà valutato / valutato?**

Al fine di definire le competenze acquisite e misurate nel progetto INforEX, partiamo dalla descrizione del lavoro che illustra le attività per il lavoro specifico e le competenze necessarie per quel lavoro. Ogni tirocinante richiederà una quantità minima di conoscenze teoriche dei compiti da svolgere, alcune competenze pratiche e morbide e competenze basate sul lavoro che li faciliteranno per svolgere l'attività. Tutti i tirocinanti in ciascuno dei lavori richiederanno anche un senso generale di responsabilità e un certo grado di autonomia per svolgere i compiti e ottenere un risultato positivo.

Secondo il sistema europeo di qualificazione (EQF), utilizziamo le seguenti definizioni:

**Conoscenza** : significa il risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. La conoscenza è il corpo di fatti, principi, teorie e pratiche che sono legate a un campo di lavoro o di studio. Nel contesto del quadro europeo delle qualifiche, la conoscenza è descritta come teorica e / o fatti.

**Competenze**: significa la capacità di applicare la conoscenza e di utilizzare il know-how per completare le attività e risolvere i problemi. Nel contesto del Quadro



europeo delle qualifiche, le competenze sono descritte come cognitive (che includono l'uso di un pensiero logico, intuitivo e creativo) o pratiche (che comprendono la destrezza manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti e strumenti).

**Capacità:** significa la capacità dimostrata di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e / o metodologiche, in situazioni di lavoro o studio e nello sviluppo professionale e personale. Nel contesto del quadro europeo delle qualifiche, la competenza è descritta in termini di responsabilità e autonomia.

Di seguito viene fornita una descrizione del lavoro riempito che potrebbe essere utilizzata come riferimento dall'organizzazione partner e dal datore di lavoro. Viene anche il Form da compilare .

## DESCRIZIONE DEL LAVORO E SPECIFICA DELLA PERSONA

---

**Nome dell'impresa :** Hotel Europa Ltd.

**Figura professionale :** assistente cuoco

**NOME DEL TITOLARE DI LAVORO:**

**RUOLO DI FORMAZIONE:** Lo scopo di questo ruolo è fornire assistenza agli chef per garantire un servizio di successo ai clienti.

### Principali responsabilità

Eseguire esercizi culinari di base come la preparazione del cibo, il taglio e il guarnire. Lavori di pulizia e doveri di portiere.

### IDENTITÀ DELLA PERSONA

#### Conoscenze

- Conoscenza di base della preparazione alimentare
- Buona comprensione degli standard di igiene alimentare
- Conoscenza delle ricette culinarie

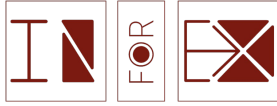
#### Competenze

- Buone capacità di comunicazione (scritte e orali)
- Assistenza clienti
- Capacità di preparazione degli alimenti, taglio, eseguire attività di base di cottura
- Capacità di pulizia della cucina
- Capace di prendere ordini dai superiori

#### Capacità

- Può lavorare sotto pressione
- Prende le responsabilità
- Dimostra le competenze organizzative
- Buona attenzione ai dettagli
- Possibilità di gestire più attività alla volta
- Volontà di assumere nuovi compiti
- Può dimostrare l'autodisciplina
- Gestione efficace del tempo

<b>Accordo tra:</b> <b>datore di lavoro :</b> <b>Date:</b>	<b>Accordo tra:</b> <b>manager</b> <b>Date:</b>
--	---



Esempio di descrizione del lavoro (da compilare)

### Descrizione del lavoro & persona specifica

---

**NOME DELLA DITTA:**

**TITOLO DI LAVORO:**

**NOME DEL PERSONALE:**

**RUOLO TRAINEE:**

Lo scopo di questo ruolo è:

**RESPONSABILITÀ PRINCIPALI:**

Le principali responsabilità del ruolo sono:

**IDENTITÀ DELLA PERSONA**

**Conoscenza**

**Competenze**

**Capacità**

<b>accordo tra :</b>	<b>accordo tra</b>
<b>datore di lavoro :</b>	<b>Manager:</b>
<b>Data:</b>	<b>Data:</b>



## **9.2 Definire le competenze, le conoscenze e le competenze richieste per il lavoro**

Per sostenere il processo di certificazione nel framework INforEX, la cosa più importante è definire ciascuno dei compiti da eseguire e distinguere con attenzione le conoscenze, le competenze e le competenze necessarie per eseguire ogni attività.

La definizione delle competenze richieste per ogni lavoro è molto importante è pertanto opportuno prestare grande attenzione. Più dettagliata la descrizione delle competenze singole, delle conoscenze e delle competenze, più facile sarà la certificazione per il datore di lavoro verso la fine del programma. Per aiutare il datore di lavoro a definire le competenze, ogni partner lavorerà con il datore di lavoro per assicurare che la descrizione del lavoro rifletta i requisiti esatti per il lavoro ed è appropriato per i tirocinanti che faranno quel lavoro. Ad esempio, possiamo fare domande come:

- Qual è la conoscenza più importante per poter svolgere questa attività?
- Cosa devi fare per eseguire questa attività?
- Quali sono le qualità più importanti necessarie per eseguire questa attività?

## **9.3 Le responsabilità e i compiti del beneficiario**

Le responsabilità e il compito di ciascuno dei tirocinanti saranno determinati dal datore di lavoro e varieranno per ogni lavoro e per ogni datore di lavoro. Considerando che molti dei tirocinanti sono probabilmente poco esperti e potrebbero avere un'esperienza di lavoro minima, consigliamo che il lavoro e i compiti da svolgere siano di livello iniziale e con una debole responsabilità da cominciare.

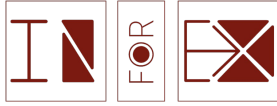
Il datore di lavoro sarà supportato dalle organizzazioni partner nel progettare la descrizione del lavoro più appropriata, se necessario.

## **10. Valutazione delle competenze - panoramica generale**

Il programma INforEX ha un processo di revisione formale per valutare l'avanzamento dei tirocinanti, per sostenere lo sviluppo del programma e per fornire prove per il processo di certificazione.

Le competenze, le competenze e la conoscenza possono essere valutate in base a una serie di risultati di apprendimento legati alle qualifiche a livello del sistema che stai cercando. In questo caso si punta al livello 3 che richiederà il seguente livello di comprensione:





**CONOSCENZA:** Il tirocinante possiede conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali, in un campo di lavoro

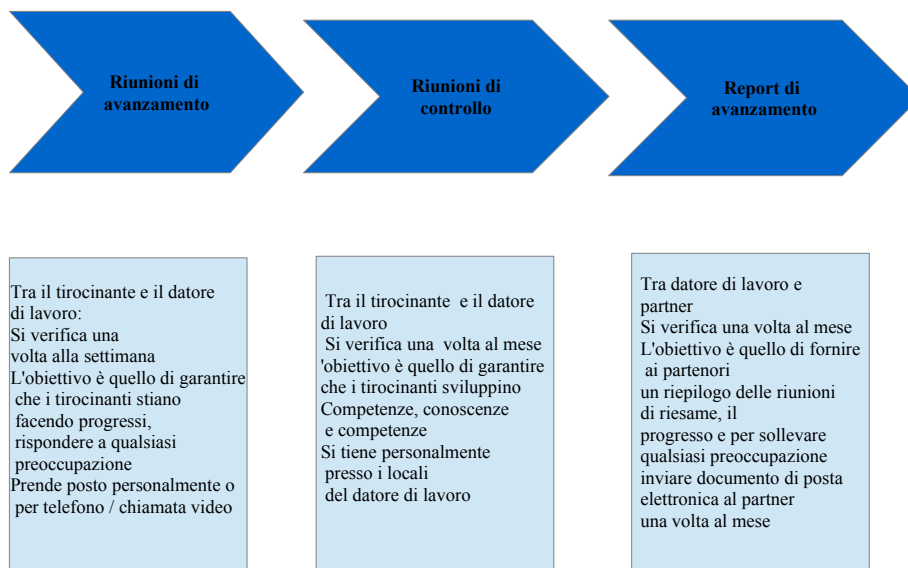
**COMPETENZE:** Il tirocinante ha sviluppato una serie di abilità cognitive e pratiche necessarie per svolgere compiti e risolvere i problemi selezionando e applicando metodi, strumenti, materiali e informazioni di base.

**CONOSCENZA:** Il tirocinante assume la responsabilità del completamento dei compiti nel lavoro; adatta il proprio comportamento alle circostanze per risolvere i problemi.

### 10.1 Processo di revisione

Il processo di revisione consiste in una riunione settimanale di progresso tra il tirocinante e il datore di lavoro, una riunione di riesame mensile tra il tirocinante e il datore di lavoro e un rapporto di progresso mensile dal datore di lavoro all'organizzazione partner in ciascun paese.

Durante tutto il processo, il tirocinante tiene un registro di frequenza e completa una cartella di lavoro come prova della certificazione e di sostenere le riunioni di revisione dei progressi.



### **10.1.1 Incontri settimanali di avanzamento**

Il tirocinante e il datore di lavoro svolgono riunioni settimanali di avanzamento. Questi possono essere personalmente, o tramite chiamate telefoniche / video in base alle esigenze aziendali. Gli obiettivi di questo incontro sono quello di garantire che i tirocinanti stiano facendo progressi, rispondano a tutte le preoccupazioni o le domande che i tirocinanti possano avere e per assicurare che la frequenza dei partecipanti sia buona e contribuiscano positivamente all'attività complessiva.

Questa è anche una possibilità per i datori di lavoro di fornire risposte positive ai tirocinanti e di sollevare qualsiasi preoccupazione direttamente con loro. Un apposito modulo di progresso settimanale è incluso nell'appendice 8.

### **10.1.2 Incontro mensili di controllo**

Il tirocinante e il datore di lavoro svolgono riunioni di avanzamento mensile. Questi possono essere di persona, nei locali dei datori di lavoro. Lo scopo di questi incontri è quello di valutare come il tirocinante sta eseguendo contro le competenze, le conoscenze e le competenze all'interno della descrizione del lavoro per assicurarsi che siano in pista per la certificazione. Se ci sono preoccupazioni circa il progresso, i tirocinanti e i datori di lavoro hanno la possibilità di sollevare queste preoccupazioni e pianificare come superarli sviluppando un piano d'azione. Un apposito modulo di riunione mensile è incluso nell'appendice 9.

### **10.1.3 riunioni di avanzamento mensili**

I rapporti di avanzamento devono essere forniti al partner del progetto dal datore di lavoro alla fine di ogni mese. Ciò equivale a 5 rapporti mensili, per tutta la durata del programma.

Lo scopo della relazione mensile è quello di riassumere le riunioni settimanali di avanzamento e le riunioni di revisione mensile tra i tirocinanti e il datore di lavoro. Le relazioni mensili dovrebbero individuare le sfide e le sfide principali affinché i partner possano intervenire se necessario e assicurare che siano in atto progressi. Nelle appendici viene fornito un modello di rapporto mensile di progresso.

### **10.1.4 Registrazione della frequenza**

I tirocinanti sono tenuti a completare il loro record di presenza ogni giorno e per garantire che questo sia firmato da un dipendente all'interno della società. La



responsabilità del tirocinante è di tenere aggiornato questo foglio di registrazione e fornirlo come prova durante le riunioni di riesame settimanale e mensile. Un modello di registrazione di presenza può essere trovato nell'appendice 6 e nella cartella del tirocinante.

#### 10.1.5 il “WorkBook” tirocinante

Ogni tirocinante sarà dotato di una cartella di lavoro per la durata del programma di allenamento. La cartella di lavoro è stata progettata per fornire orientamenti al tirocinante e aiutarli a sviluppare le competenze, le conoscenze e le competenze necessarie per il lavoro. Può essere adattato dal datore di lavoro, tuttavia è progettato per essere generico per consentire sfumature tra ogni lavoro e l'industria attraverso il programma.

È la responsabilità del tirocinante mantenere aggiornata e in buono la cartella di lavoro, e le note e le prove nella cartella di lavoro possono essere utilizzate in discussione durante le riunioni di progresso settimanale e mensile. La cartella di lavoro del tirocinante è fornita come documento separato.

*Nota importante: le copie della documentazione di partecipazione, della cartella di lavoro, delle note di riunione settimanale di riesame (se applicabile) e delle relazioni mensili dovrebbero essere fornite alle organizzazioni partner come prova della consegna dei programmi.*

#### 10.1.6 Metodologia della valutazione

Nel progetto INforEX, la metodologia di valutazione scelta sarà basata su YES / NO; se siamo specifici nel descrivere le competenze allora non ci sarà bisogno di un punteggio di valutazione numerica. Pertanto, la cooperazione tra l'organizzazione partner / fornitore di formazione è essenziale per comporre un dettaglio, corrispondente al campo di descrizione del lavoro dell'industria. Il fornitore di formazione è a disposizione dei datori di lavoro per aiutarli a identificare le conoscenze, le competenze e le competenze necessarie per un determinato lavoro.

Questo rende INforEX distinto da molti programmi di formazione, incluso il sistema EQF e rende INforEX particolarmente utile quando si addestra alle persone con scarsa professionalità.

INforEX, invece, ha mappato con successo il livello 3 del livello EQF. Il livello 3 sarà un obiettivo realistico per i beneficiari.

In alcuni casi è possibile che una specifica abilità non sia raggiunta e, di conseguenza, l'abilità non può essere certificata. Questi sono probabilmente casi rari perché se un'abilità è molto semplice, sarà difficile avere molta incertezza sulla decisione. In questi casi INforEX suggerisce che il datore di lavoro o il suo

rappresentante si concentri su se sono stati compiuti progressi nell'abilità nel tempo e se ci sono stati progressi evidenti, la decisione è più probabile che sia 'Sì' che 'No'. Il datore di lavoro o il suo rappresentante potrebbe anche considerare quanto aiuto il beneficiario ha bisogno per eseguire l'abilità - se il beneficiario è molto dipendente dal tutor per svolgere il compito anche dopo la formazione, allora la decisione è più probabile che sia 'No' e non 'Sì'.

### **10.1.7 Linee guida per la sperimentazione delle conoscenze, delle competenze e delle capacità**

#### **TEST DELLE CONOSCENZE**

In questa sezione consideriamo la sperimentazione e la valutazione delle competenze nella conoscenza del contesto.

In un approccio graduale (prima, durante e dopo), il datore di lavoro può considerare questi punti:

- Prima del compito: sa che cosa ha bisogno per svolgere un lavoro (strumenti, aiuto, sicurezza, ...)
- Prima del compito: sa e capisce cosa dovrà fare e quali sono gli obiettivi
- Prima dell'operazione: è in grado di stimare il tempo necessario per quel compito specifico
- Durante il compito: può spiegare cosa fa e perché
- Durante il compito: può chiedere aiuto, se necessario
- Durante l'attività: riconosce gli errori
- Dopo il compito: può descrivere quello che ha fatto e perché
- Dopo il compito: è in grado di valutare obiettivamente la qualità del suo lavoro
- Dopo il compito: può spiegare e infine insegnare l'attività ad un'altra persona, che non lo sa o non l'ha mai vista.
- 

Per chiarire questi passaggi è stato utilizzato un esempio di cameriere:

In una descrizione del lavoro del cameriere, un'abilità, è 'servire cibo e bevande'. Se nella fase di valutazione il Tutor interno non è sicuro se certifichi o meno questa abilità, l'Internal Trainer (IT) può pensare e dividere in modo temporale. In pratica, prendi l'esempio di Giovanni, giovane senza qualifiche:



- Prima del compito che John dimostra di sapere quello che ha bisogno per svolgere il suo lavoro. (Y)
- Prima del compito John capisce cosa dovrà fare (Y)
- Prima del compito John non può stimare il tempo necessario per il suo compito (N)
- Durante il compito: esegue il lavoro, ma non è in grado di spiegare ciò che sta facendo e perché (N)
- Durante l'attività può chiedere aiuto (Y)
- Durante il compito può riconoscere gli errori (Y)
- Dopo il compito egli può descrivere ciò che ha fatto, anche se perfunctorily (Y)
- Dopo l'attività che non è obiettivo nella valutazione del suo lavoro (N)

Può eseguire il lavoro, ma non è in grado di insegnarlo ad altre persone (N)

(Totale: Y = 5; N = 4)

Pertanto, John, dal lato della conoscenza, ha raggiunto 5 di 9 punti e deve essere certificato con l'abilità di "servire cibo e bevande".

### TEST DELLE COMPETENZE

Oltre alla conoscenza, i tirocinanti sono tenuti a possedere i comportamenti e le qualità appropriati. Nel contesto delle competenze pratiche, il datore di lavoro può concentrare i seguenti punti quando si considera la certificazione:

- Prima del compito: è in grado di raccogliere e preparare i giusti strumenti necessari per eseguire l'attività
- Prima dell'esecuzione: è in grado di ascoltare e comprendere l'istruzione da tutor o colleghi
- Durante l'attività: può eseguire l'attività
- Durante il compito: fa il compito nei tempi richiesti
- Durante l'attività: può compensare errori e risolvere i problemi
- Dopo l'operazione: riempie correttamente il posto di lavoro
- Dopo il compito: è in grado di organizzare autonomamente le attività successive

Il datore di lavoro osserva John mentre esegue l'abilità necessaria (serve cibo e bevande) e nota che:

- Non è in grado di preparare gli strumenti necessari per il compito senza aiuto (N)



- Egli può ascoltare e comprendere istruzioni da altre persone (Y)
- Esegue il compito (Y)
- Egli può eseguire l'attività nei tempi richiesti (Y)
- Egli è in grado di compensare gli errori, dove sono (Y)
- Dopo il compito egli si esegue correttamente (Y)
- Non può organizzare le attività successive senza aiuto (N)

In questo caso abbiamo  $Y = 5$  e  $N = 2$  per le abilità pratiche / pratiche combinate con il punteggio di conoscenza di  $Y = 5$  e  $N = 4$ . Il totale è:  $Y = 10$  e  $N = 6$ . Pertanto, il datore di lavoro o il suo rappresentante può assegnare e certificare a John l'abilità che abbiamo chiamato servire cibo e bevande.

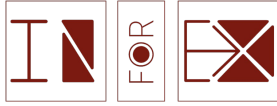
### TEST DELLE CAPACITA'

La definizione data dal sistema EQF afferma che «una competenza è la capacità dimostrata di utilizzare le conoscenze, le competenze e le abilità personali, sociali e / o metodologiche, nelle situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale». Il quadro delle qualifiche, la competenza è descritto in termini di responsabilità e autonomia.

Le competenze non sono strettamente correlate ad una sola attività o abilità, ma sono requisiti per essere in grado di eseguire ogni tipo di attività o abilità. Anche se le competenze sono più legate alla personalità delle competenze e delle conoscenze professionali, spesso fanno la differenza tra un lavoratore di successo e un lavoratore meno redditizio. Le competenze necessitano di un'attenta definizione da parte del datore di lavoro e dell'organizzazione partner / fornitore di formazione, perché spesso sono caratteristiche molto elevate considerate dai datori di lavoro e possono fare la differenza tra il lavoro o meno.

Di solito esistono alcune competenze generali, valide in tutti i tipi di lavoro come quelli seguenti, che possono essere valutati con il sistema Y / N, continuando con gli stessi principi:

- Comunicare bene e chiaramente
- Capire e applicare il lavoro di base e le regole relazionali
- Arrivare in tempo al lavoro
- Lavorare sia da solo che in squadra
- Adattare i propri comportamenti alle circostanze
- Competenze decisionali



- Essere in grado di motivare, risolvere gli errori.

Tornando all'esempio della formazione di John come cameriere:

- Egli è in grado di comunicare (Y)
- Capisce e applica le regole (Y)
- Di solito non è in tempo (N)
- Quando qualcuno gli dà un compito, può lavorare da solo o in una squadra (Y)
- Può adattare il suo comportamento alle circostanze (Y)
- Non può assumersi la propria responsabilità (N)
- Non può motivare le sue decisioni e errori (N)
- Per eseguire lavori duri (Y)
- Per essere disponibili per eseguire compiti umili (Y)

In questo caso possiamo valutarli con il sistema Y / N, ma non possiamo fare la somma delle competenze per valutarle o meno, perché, come abbiamo detto sopra, per essere in tempo e rispettare le regole, per esempio, sono cose molto importanti, in tutte le competenze che consideriamo e sono spesso caratteristiche molto apprezzate dai datori di lavoro stessi, più di una sola capacità.

Tornando all'esempio di John, anche se John è in grado di svolgere i compiti richiesti, ma è sempre in ritardo, il datore di lavoro non vuole dargli un lavoro perché la società ha bisogno di persone in tempo per quel tipo di lavoro, e John non è mai puntuale.

Pertanto, John ha bisogno di una maggiore formazione sulle competenze di base.

Quindi possiamo considerare le competenze come le competenze e le conoscenze pratiche, ma dobbiamo considerare che la mancanza di questo settore è più critica di una mancanza nelle altre aree e pertanto concentrarsi sulle competenze come un'area critica per lo sviluppo in tutti i tirocinanti è importante.

## 11. Certificazione

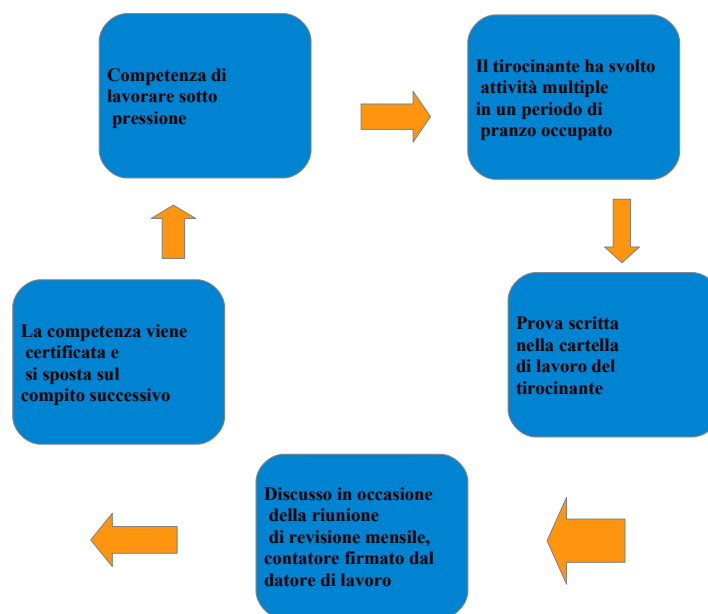
Il processo di certificazione dovrebbe essere basato sulle prove fornite nelle riunioni di revisione mensile, nella cartella di lavoro del tirocinante e in una revisione finale. Se i tirocinanti dimostrano di possedere le competenze, le conoscenze e le competenze all'interno della descrizione del posto di lavoro, essi vengono forniti con un certificato alla fine della formazione.



Se un tirocinante, per qualunque ragione, non è in grado di completare le 320 ore di allenamento, viene fornito un certificato per le competenze professionali, le conoscenze e le competenze che hanno dimostrato e saranno incluse nel certificato come prova .

Per ogni conoscenza, competenza o competenza, il tirocinante deve fornire una descrizione scritta di aver eseguito tale compito e questo deve essere contraddistinto dal datore di lavoro. Laddove l'abilità è stata dimostrata praticamente, il datore di lavoro può notare questo e firmare che sono sicuri che il tirocinante possa svolgere tale compito.

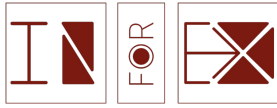
*esempio, il processo per certificare la competenza di lavorare sotto pressione in una cucina come assistente di cucina:*



Alla fine del programma di formazione, una riunione mensile di riesame dovrebbe avvenire tra il datore di lavoro e il tirocinante. In questa riunione, il tirocinante presenta la compilata cartella di lavoro come prova che hanno sviluppato le competenze, le conoscenze e le competenze necessarie per la descrizione del lavoro.

Il datore di lavoro si contraddistingue ogni dove credono che il tirocinante abbia eseguito con successo tale compito.





Se ci sono delle lacune nelle competenze, nelle conoscenze e nelle competenze necessarie per il lavoro, il datore di lavoro li identifica e discute se il tirocinante può dimostrare, forse dall'esterno del luogo di lavoro, per completare le prove e per sostenere l'apprendimento non formale metodologia.

Una volta che il datore di lavoro e il tirocinante accosentono che il tirocinante abbia raggiunto un certo livello di competenze, conoscenze e competenze, lui / lei firma la cartella di lavoro come completa e lo trasmette al partner per la revisione. Il fornitore / organizzatore di formazione controlla se la documentazione in realtà supporta le conclusioni, le procedure, la raccomandazione del modello di formazione sono state eseguite equindi rilascia un certificato, firmato dal legale rappresentante del partner e dal datore di lavoro.

Un certificato di modello è fornito nell'appendice 10.

#### [Certificazione per i tirocinanti che completano il programma di formazione](#)

È possibile ricevere la certificazione delle competenze, anche se i tirocinanti non completano l'intero programma di formazione di 320 ore, per qualunque ragione.

Il tirocinante riceve un certificato quando il datore di lavoro termina la formazione con le competenze, le conoscenze e le competenze finora incluse.

## 12. Bibliografia

Herod. (2012). Adult learning: from theory to practice.

[http://en.copian.ca/library/learning/adult\\_learning/adult\\_learning.pdf](http://en.copian.ca/library/learning/adult_learning/adult_learning.pdf)

Kolb. (1984). Experiential learning theory: Experience as source of learning and development. New Jersey.

Kolb, B. &. (2016). Experiential learning theory: Previous research and new directions: <http://learningfromexperience.com/media/2010/08/experiential-learning>

Rogers. (2004). Non-formal education: Flexible schooling or participatory education (Portal, n.d.) <https://ec.europa.eu/esco/portal/news/9d091acc-3a66-4dcb-a500-293a9040a217>



# Appendici

**utilizzati per i formatori /  
datori di lavoro**



Quando l'organizzazione partner / fornitore di formazione trova organizzazioni che vogliono partecipare alla formazione, il loro rappresentante deve compilare il seguente modulo:

## Modulo di partecipazione formatore.

**Uso Interno**

controllo  
partner

[Nome]

Numero di  
riferimento :

Data

[Data |

informazioni impresa	
nome dell'organizzazione	
numero di registrazione	
indirizzo	
Contatto principale (nome)	
Mansione	
e-mail di contatto	
Numero telefono	
dimensioni organizzazione	
settore	
Ha mai lavorato con i lavoratori ex-offenders?	
Saresti disposto a impiegare in futuro gli ex-offender? (Con riserva di soddisfare i criteri di ammissibilità)	
Informazioni sul lavoro (area in cui è necessario un aiuto nell'organizzazione)	
Mansione/area	1.
Mansione/area	2.
Mansione/area	3.
la persona responsabile per la formazione	
telefono	
e-mail	
Firma	
Firma	



Timbro	
Data	

Quando vengono individuate organizzazioni, imprese, imprese, ecc., È necessario firmare un accordo per dichiarare la propria intenzione di partecipare alla formazione e accettare le condizioni in questo campo.

## Accordo Formatori

*[stampare su carta intestata]*

[nome e cognome], rappresentante legale / dipendente di [nome della società] dichiaro di accettare di partecipare al progetto europeo "Modalità innovative per includere i malati qualificati e ex prigionieri nel mercato del lavoro" (INforEX), progetto Erasmus + 2016-1-LT01-KA204-023242 e sono consapevole degli scopi e delle attività del progetto.

Nell'ambito dell'attuazione del progetto mi impegno a:

- Partecipa a 5 giorni di formazione (40 ore) per comprendere i requisiti del progetto e il programma di formazione per gli ex-offenders
- Prendete fino a due ex prigionieri / ex delinquenti e organizzate i 320 ore (5 mesi) di lavoro in azienda
- Acconsenti a valutare l'efficacia della formazione e del programma, secondo le linee guida fornite dai partner del progetto
- Organizzare riunioni regolari con il tirocinante per aiutare con le questioni sollevate, riflettere sul suo lavoro
- Contatto periodico con il partner del progetto sullo stato di avanzamento del beneficiario e per eventuali problemi o preoccupazioni

firma	
timbro	
mansione	
Data :	

Dopo il processo di selezione (con l'aiuto di rappresentanti carcerari, ufficiali di sperimentazione ecc.), L'identificazione delle possibili aree di lavoro adeguate per il tirocinante e la corrispondenza con la specifica descrizione del posto di lavoro, il tirocinante riempie il modulo di partecipazione (o un'organizzazione partner lo aiuta a riempirlo).

## 1. Appendices (used with final beneficiaries)

### Trainee Participation Form

**For Internal Use  
Only**

Reference number:

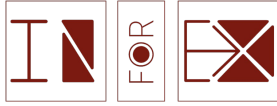
Partner  
check:

Date

[name]

[Date]

Trainee Personal Information	
Full name	
Date of Birth	__ __ / __ __ / __ __
Gender	Male / Female / Other / Prefer not to say
Home address	
E-mail	
Phone	
Served a prison sentence or community sentence	Prison / Community
Length of sentence	
Highest level of qualification	
Previous work experience (tick next to the suitable answer)	No prior work experience 0-12 months 1-3 years 3 years or above
Where have you worked before?	
Where would you like to work?	
Do you have access to transport? If so, what?	
Please indicate here any disabilities	



<b>Signed</b>	
Signature	
Printed name	
Date	

## Accordo tirocinante

---

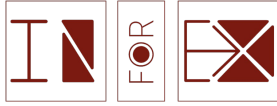
Io [nome e cognome], mi dichiaro di accettare di partecipare al progetto europeo "Modi innovativi per includere i malati qualificati e ex prigionieri nel mercato del lavoro" (INforEX), il progetto Erasmus + 2016-1-LT01-KA204-023242 e sono consapevole degli scopi e delle attività del progetto.

Nel quadro del progetto mi impegno a:

- Partecipare fino a 320 ore (5 mesi) di formazione sul lavoro
- Acconsentire a cooperare efficacemente con i partner del progetto e i datori di lavoro del programma
- Accetti di rispettare i termini e le condizioni dei datori di lavoro
- Acconsenti a valutare l'efficacia della mia formazione e sviluppo, secondo le linee guida fornite dai partner del progetto
- Per mantenere un buon record di presenza e documentazione aggiornata
- Avere contatti regolari con il partner del progetto sui miei progressi e per sollevare eventuali problemi o preoccupazioni che ho con i partner del progetto

Firma	
Timbro	
Indirizzo	
Data :	





## Registro frequenza tirocinante

Si prega di completare questa registrazione di partecipazione per registrare la puntualità e la frequenza. Come tirocinante, dovrai compilare le sezioni e chiedere al tuo allenatore di controbattere ogni giorno. È possibile copiare il documento vuoto per il maggior numero di ore necessario.

Informazioni tirocinante						
Nome						
Datore di lavoro						
Titolo di lavoro						
Settimana	Giorno	inizio	Fine	Firma tirocinante	Firma datore lavoro	Totale ore
1	1					
1	2					
1	3					
1	4					
1	5					
2	1					
2	2					
2	3					
2	4					
2	5					
3	1					
3	2					
3	3					
3	4					
3	5					
4	1					
4	2					
4	3					
4	4					
4	5					
5	1					



5	2					
5	3					
5	4					
5	5					

---



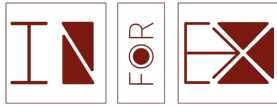
---

## Rapporti mensili di progresso del datore di lavoro ai partner

---

Mese: \_\_\_\_\_

Informazioni sull'impresa	
Nome	
Nome di contatto	
email	
telefono	
Informazioni sul tirocinante	
Nome	
Mansione	
rReport di aggiornamento	
Si prega di commentare la tua soddisfazione con quanto segue:	
Frequenza del tirocinante e	
Comportamento del tirocinante r	
Il progresso del tirocinante (pensando a particolari conoscenze, competenze e competenze che il tirocinante ha dimostrato)	
Ci sono problemi o preoccupazioni che vorresti sollevare?	
Ci sono ragioni per credere che il tirocinante non possa completare con successo la formazione?	



Funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Commenti?	
<b>Firma</b>	
Firma	
Timbro	
Data	

## Form progressi settimanali

settimana dal : \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

<b>Dettagli del tirocinante</b>	
Nome	
mansione	
<b>informazioni sul tirocinante</b>	
nome dell'organizzazione	
Referente	
<b>Report di aggiornamento settimanale</b>	
elenca tre abilità che hai imparato questa settimana (fare riferimento alla descrizione del lavoro nella tua cartella di lavoro)	a.i.1. _____ a.i.2. _____ a.i.3. _____
elenca 3 esempi di conoscenze acquisite (fare riferimento alla descrizione del lavoro nella tua cartella di lavoro)	a.i.1. _____ a.i.2. _____ a.i.3. _____
Indica 3 competenze che hai dimostrato questa settimana? (fare riferimento alla descrizione del lavoro nella cartella di lavoro)	a.i.1. _____ a.i.2. _____ a.i.3. _____



Descrizione delle attività svolte questa settimana (in dettaglio)	
valutazione della partecipazione di questa settimana	Eccellente Buona Scarsa
Che problemi sono stati riscontrati questa settimana?	
Ci sono importanti risultati che vorresti evidenziare questa settimana?	
Commenti	
<b>firma</b>	
firma tirocinante	
timbro datore di lavoro	
Data	

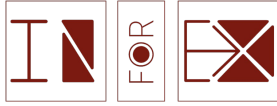


## Modulo di riunione mensile di revisione

Mese: \_\_\_\_\_

Dettagli tirocinante	
Nome	
Mansione	
Informazioni Tirocinate	
nome organizzazione	
Referente	
Revisione mensile (revisione dei progressi finora in relazione all'insieme delle competenze, delle conoscenze e delle competenze descritte nella descrizione del lavoro)	
Competenze	Si / NO
<i>a.i.3.a.i.1. Lavorare con i macchinari</i>	
Conoscenze	
<i>a.i.3.a.i.1. comprendere la procedura di sicurezza per l'utilizzo di macchinari</i>	
Capacità	
<i>a.i.3.a.i.1. Capacità di lavorare con successo in una squadra</i>	
Valutazione della partecipazione di questo mese	Eccellente Buona Scarsa
Ci sono state barriere o problemi di questo mese?	

Obiettivi / aree chiave da lavorare nel prossimo mese:	
Altri commenti?	
<b>Firma</b>	
Firma tirocinante	
Firma datore di lavoro	
Data	



Il certificato viene assegnato ai datori di lavoro dopo la conclusione di 40 ore di formazione.

## Certificato per formatori

### PROGRAMMA DI FORMAZIONE INFOREX

### CERTIFICATO PER I TRAINERS

Questo certificato attesta che:

.....

ha completato con successo 40 ore di formazione durante il periodo

..... a .....

La formazione si è svolta a

.....

Durante la formazione, hanno partecipato attivamente a workshop e sessioni che consentono loro di fornire 320 ore di formazione a lavoro a ex-offenders presso i loro datori di lavoro locali.

Questo certificato è rilasciato da ..... .. a nome del progetto INFOREX  
Erasmus +

Firmato .....

Data .....

(LOGO)





Erasmus+



Si prega di notare che il certificato dovrebbe elencare competenze, conoscenze e competenze che il tirocinante ha accumulato durante il periodo della sua formazione.

Lo stesso certificato viene dato ai tirocinanti che non hanno completato l'intera formazione ma hanno ancora imparato alcune abilità.

## Certificato per i tirocinanti

### PROGRAMMA DI FORMAZIONE INFOREX

#### CERTIFICATO PER TIROCINANTI

Questo certificato attesta che:

.....

ha completato con successo la formazione durante il periodo

..... a .....

La formazione si è svolta a

.....

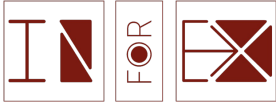
Durante la formazione hanno svolto le seguenti conoscenze, competenze e competenze:

*Conoscenza degli Elementi della Gastronomia*

- Scegliere ingredienti giusti
- Fare una ricetta
- Ordini di controllo
- Conservare gli alimenti
- Pesare fuori gli ingredienti
- Scegliere ingredienti giusti
- Utilizzare attrezzature di cottura
- Applicare le norme di igiene e sicurezza

Questo certificato è assegnato dalle seguenti organizzazioni a nome del progetto INFOREX





Erasmus +

FIRIMA (datore di lavoro) ..... FIRMA (partner) .....

NOME (datore di lavoro) ..... Nome (partner) .....

Data ..... Data .....

(il



Erasmus+

OGO)



## EQF Framework

### Descrittori che definiscono i livelli del Quadro europeo delle qualifiche (EQF)

Ciascuno dei 8 livelli è definito da un insieme di descrittori che indicano i risultati di apprendimento relativi alle qualifiche a quel livello in qualunque sistema di qualifiche

LIVELLO EQF	Conoscenza	Competenza	Capacità
	Nel contesto dell'EQF, la conoscenza è descritta come teorica e / o a fatti.	Nel contesto dell'EQF, le competenze sono descritte come  cognitivo (che coinvolge l'uso di un pensiero logico, intuitivo e creativo), e  pratiche (che riguardano la destrezza manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti e strumenti)	INel contesto dell'EQF, la competenza è descritta in termini di responsabilità e autonomia.
Livello 1	Conoscenze di base	Capacità di base necessarie per svolgere compiti semplici	Lavorare o studiare sotto supervisione diretta in un contesto strutturato
Livello 2	Conoscenze elementari fondamentali di un campo di lavoro o di studio	Competenze cognitive e pratiche fondamentali necessarie per utilizzare le informazioni pertinenti per svolgere attività e per risolvere problemi di routine utilizzando regole e strumenti semplici	Lavorare o studiare sotto supervisione con una certa autonomia
Livello 3	Conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali, in un campo di lavoro o di studio	Una gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per svolgere attività e risolvere i problemi selezionando e applicando metodi, strumenti, materiali e informazioni di base	Prendi la responsabilità per il completamento dei compiti nel lavoro o nello studio; adattare il proprio comportamento alle circostanze per risolvere i problemi
Livello 4	La conoscenza fattuale e teorica in ampie contesti all'interno di un campo di lavoro o di studio	Una gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per generare soluzioni a problemi specifici in un campo di lavoro o di studio	Esercitare l'autogestione all'interno delle linee guida di contesti di lavoro o di studio che sono di solito prevedibili, ma sono soggetti a modifiche; supervisionare il lavoro di routine di altri, assumendo qualche responsabilità per la valutazione e il miglioramento delle attività di lavoro o di studio
Livello 5[1]	Conoscenze complesse e specializzate, di fatto e teoriche, in un campo di lavoro o di studio e una consapevolezza dei confini di tale conoscenza	Una vasta gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per sviluppare soluzioni creative al problema astratto	Gestione e supervisione di esercizi in contesti di attività lavorativa o di studio in caso di cambiamenti imprevedibili; rivedere e sviluppare le prestazioni di sé e di altri
Livello 6[2]	Conoscenza avanzata di un campo di lavoro o di studio, che coinvolge una comprensione critica delle teorie e dei principi	Competenze avanzate, dimostrando la padronanza e l'innovazione, necessarie per risolvere problemi complessi e imprevedibili in un settore specializzato di lavoro o studio	Gestire attività o progetti complessi tecnici o professionali, assumendo la responsabilità per il processo decisionale in contesti di lavoro o di studio imprevedibili; assumere la responsabilità della gestione professionale degli individui e dei gruppi
Livello 7[3]	Alta conoscenza specializzata, alcune delle quali sono al centro della conoscenza in un campo di lavoro o di studio, come base per il pensiero e / o la ricerca originali  Consapevolezza critica delle problematiche della conoscenza in un campo e all'interfaccia tra diversi campi	Competenze specialistiche per la risoluzione dei problemi richiesti nella ricerca e / o nell'innovazione al fine di sviluppare nuove conoscenze e procedure e di integrare le conoscenze di diversi settori	Gestire e trasformare contesti di lavoro o di studio complessi, imprevedibili e richiedono nuovi approcci strategici; assumere la responsabilità di contribuire alla conoscenza e alla pratica professionale e / o rivedere le prestazioni strategiche delle squadre
Livello 8[4]	Conoscenza alla frontiera più avanzata di un campo di lavoro o di studio e all'interfaccia tra i campi	Le competenze e le tecniche più avanzate e specializzate, compresa la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere i problemi critici nella ricerca e / o l'innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale	Dimostrare un'autorità, l'innovazione, l'autonomia, l'integrità scientifica e professionale e l'impegno costante nello sviluppo di nuove idee o processi in prima linea di contesti di lavoro o di studio, tra cui la ricerca

