

s'k'k'a'b'

c's'b'f'c'

c's'r'f'c'

**Regolamento quadro della CSRFC
per i corsi interaziendali
Impiegata/Impiegato di commercio AFC**

Sommario

1	Considerazioni generali.....	3
2	Obiettivi e finalità	3
3	Corsi interaziendali: principali livelli di controllo e responsabilità.....	3
4	Ruolo e integrazione dei corsi interaziendali.....	4
5	Direttive per l'organizzazione dei corsi interaziendali	4
5.1	Panoramica	4
5.2	Quattro formati didattici per un'organizzazione mirata dei corsi interaziendali	5
5.3	Informazioni sull'utilizzo del «Blended Learning» in connessione con i corsi interaziendali .	5
6	Garanzia della qualità e CI.....	6
7	Regolamento organizzativo per i corsi interaziendali	6
8	Disposizioni finali	7
	Allegato	7
	Altri documenti	7

1 Considerazioni generali

La Conferenza svizzera dei rami di formazione e degli esami commerciali (CSRFC), sulla base di

- Ordinanza della SEFRI sulla formazione professionale di base Impiegata/Impiegato di commercio con Attestato federale di capacità (AFC) del 16 agosto 2021 (Ofor 2023)
- Piano di formazione Impiegata/Impiegato di commercio AFC del 16 agosto 2021 (Pfor 2023)
- Standard minimi per gli strumenti di attuazione aziendali del 19 gennaio 2021
- Disposizioni esecutive della CSRFC sulla procedura di qualificazione con esame finale del 3 novembre 2021
- Statuti della CSRFC del 31 ottobre 2012

emana il presente Regolamento quadro della CSRFC per i corsi interaziendali.

2 Obiettivi e finalità

Il presente Regolamento quadro definisce e regola le condizioni generali e le direttive concernenti i livelli di controllo per i corsi interaziendali, il ruolo e l'integrazione dei corsi interaziendali nella formazione commerciale di base, i contenuti dei controlli, le modalità di attuazione nonché la garanzia e lo sviluppo della qualità dei corsi interaziendali Impiegati di commercio AFC. I regolamenti organizzativi specifici per i rami di formazione chiariscono le modalità di attuazione dei corsi interaziendali in base alle esigenze di ciascun ramo.

La CSRFC e i rami di formazione e d'esame esercitano così i propri ruoli in partenariato e in modo circostanziato ai sensi degli art. 29 cpv. 1 e 2 Ofor 2023.

L'obiettivo è di contribuire a semplificare, ove possibile, i processi relativi alla stipula e all'attuazione di accordi di convenzione tra i singoli Cantoni e i vari rami di formazione e d'esame o le relative commissioni dei corsi o degli/delle offerenti di corsi interaziendali (CI) in loco.

3 Corsi interaziendali: principali livelli di controllo e responsabilità

Livelli di controllo / Responsabilità	Livello di controllo «SEFRI»	Livello di controllo «oml»	Livello di controllo «Commissioni e/o offerenti dei corsi»	Livello di controllo «Cantoni»
Basi	<ul style="list-style-type: none"> • LFPr, OFPr • Ordinanza sulla formazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Pfor incl. Appendice 2 (CSRFC) • Regolamento quadro dei CI (CSRFC) • Standard minimi per gli strumenti di attuazione aziendali (CSRFC) • Disposizioni esecutive per la PQ (CSRFC) • Regolamento organizzativo per i CI (RFE) • Programma dei CI (RFE) 	<ul style="list-style-type: none"> • Programma dettagliato CI • Indicazioni per le attività dei corsi 	<ul style="list-style-type: none"> • Accordo intercantonale sui contributi alle spese di formazione nelle scuole professionali di base (ASPr) • Regolamento per il sovvenzionamento dei corsi interaziendali • Legge federale sulla formazione professionale • Leggi cantonali sulla formazione professionale
Compiti	Supervisione generale	<ul style="list-style-type: none"> • Regolari aggiornamenti dei documenti di base (CSRFC, RFE) • Indicazione e garanzia di applicazione della QualCI, criteri aggiuntivi per la QualCI o analoghi sistemi di gestione della qualità per commissioni e/o offerenti di corsi (RFE o commissione di sorveglianza CI dei RFE) 	<ul style="list-style-type: none"> • Selezione di formatori/trici professionali • Scambi di esperienze e corsi di perfezionamento per formatori/trici professionali • Cooperazione con i Cantoni, le scuole professionali e le aziende (per offerenti con commissioni dei corsi) • Applicazione dei principi stabiliti dalla commissione di sorveglianza, p. es. valutazione esterna con QualCI • Autovalutazione con QualCI 	<ul style="list-style-type: none"> • Base giuridica per i contributi <u>intercantionali</u> alle spese di formazione dei CI • Sistema di finanziamento dei CI • Definizione delle tariffe per la parte <u>intercantionale</u> (contributo cantonale 1) • Verifica della disponibilità di una sufficiente offerta di corsi interaziendali • Definizione delle tariffe per la parte cantonale (contributo cantonale 2) • Convenzione, fatturazione, sovvenzionamento • Supervisione, frequenza dei corsi • Supporto amministrativo per gli/le offerenti

Figura 1: Corsi interaziendali: principali livelli di controllo e responsabilità

4 Ruolo e integrazione dei corsi interaziendali

A seconda del ramo, determinate competenze operative sono richieste in forme e modi diversi. Per questo i corsi interaziendali mirano ad approfondire (in un massimo di 16 giornate) le competenze operative maggiormente richieste nella quotidianità lavorativa di ciascuno dei rami. Ciò aiuta le aziende a rafforzare le capacità operative delle persone in formazione nel proprio specifico contesto lavorativo.

Come mostra il processo illustrato di seguito, per lo sviluppo delle competenze operative è essenziale che le persone in formazione traspongano le loro conoscenze teoriche in procedure operative pratiche. Documentando le proprie esperienze e riflettendo su di esse, acquisiscono nuove conoscenze con cui possono continuare a sviluppare il proprio agire professionale.

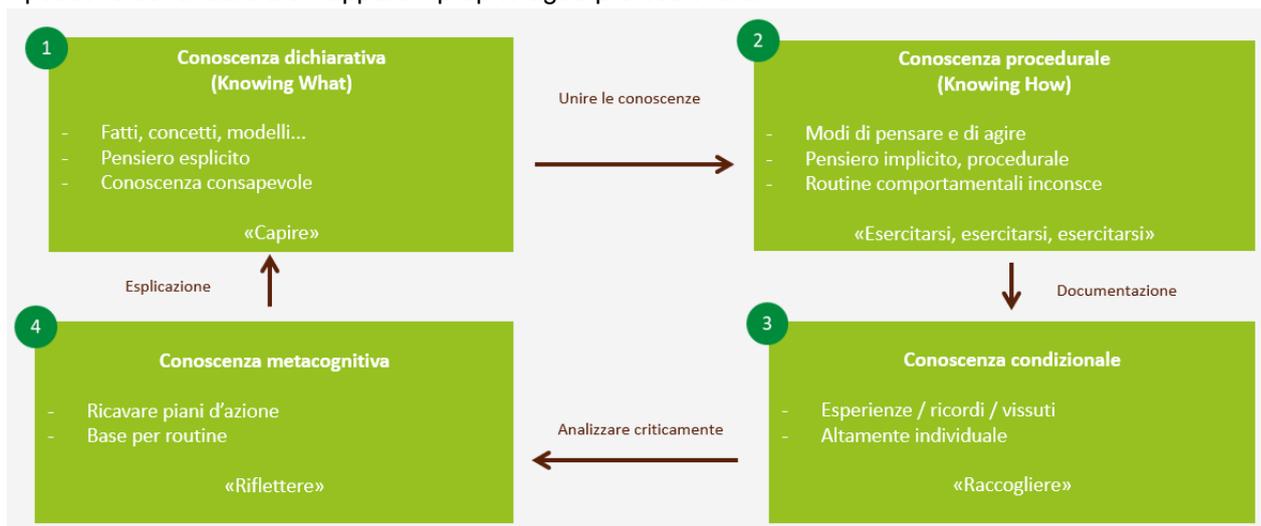


Figura 2: Ruolo e integrazione dei corsi interaziendali

Le giornate di formazione definite nell'Ordinanza sulla formazione per i vari rami sono vincolanti per le aziende di tirocinio di ciascun ramo di formazione e d'esame e rilevanti in termini di contenuti per la procedura di qualificazione. Le giornate di CI sono sovvenzionate con fondi pubblici.

Eventuali ulteriori giornate di corsi (corsi specifici dei rami) legati a obiettivi di valutazione aziendali non ricevono sovvenzionamenti. I corsi specifici dei rami possono essere utili per le aziende e valorizzati mediante certificati specifici e con un'attestazione nel portfolio personale (documentazione dell'apprendimento).

5 Direttive per l'organizzazione dei corsi interaziendali

5.1 Panoramica

L'attuazione dei corsi interaziendali deve essere conforme ai requisiti delle basi della formazione (Ordinanza sulla formazione, Piano di formazione, Profilo di qualificazione) e degli strumenti di attuazione definiti nell'Allegato 1 del Piano di formazione, oltre a soddisfare le condizioni specifiche del ramo di riferimento (rami grandi/piccoli, forme organizzative, istituzioni coinvolte).

Dal punto di vista contenutistico e qualitativo, per l'attuazione dei corsi interaziendali sono di particolare rilievo in termini di requisiti minimi le seguenti ulteriori basi:

- standard minimi della CSRFC per gli strumenti di attuazione aziendali

- disposizioni esecutive per la procedura di qualificazione con esame finale della CSRFC
- utilizzo di QualCI o di un analogo sistema di gestione della qualità dei rami di formazione e d'esame da parte delle relative commissioni dei corsi o di offerenti di CI

A ciò si aggiungono i concetti di base per i formati didattici, presentati di seguito nella sezione 5.2, che devono essere intesi come standard e come un importante ausilio per i rami di formazione e d'esame. Tali concetti consentono un orientamento alle competenze unitario e sistematico, in armonia con il processo di sviluppo delle competenze (cfr. Figura 2).

Infine vanno seguite anche le indicazioni contenute nella sezione 5.3 sull'utilizzo del «Blended Learning» in connessione con i corsi interaziendali.

5.2 Quattro formati didattici per un'organizzazione mirata dei corsi interaziendali

I formati didattici offrono ai rami di formazione e d'esame uno standard e un ausilio per organizzare i loro corsi interaziendali in modo sistematico e appropriato dal punto di vista metodico-didattico. I formati didattici sono concetti di base. Analisi condotte sulle situazioni di lavoro nei diversi rami hanno mostrato che, a seconda del ramo, può essere di maggiore importanza

1. inserire conoscenze specifiche o basi particolari specifiche del ramo nell'insegnamento per l'attività aziendale all'interno del CI,
2. porre l'accento soprattutto sulla gestione di esigenze diverse e mutevoli a seconda della situazione e quindi, nei CI, sulla promozione di abilità relative a situazioni di lavoro concrete delle aziende;
3. supportare mediante i CI processi standardizzati adottati nelle aziende e fortemente legati al ramo di riferimento, o
4. usare i CI soprattutto per riflettere su situazioni di lavoro legate a diversi contesti pratici delle aziende di tirocinio rappresentate.

Su questa base sono stati sviluppati 4 diversi formati didattici (v. Appendice) che, pur lavorando tutti per uno sviluppo sistematico e globale delle competenze, pongono l'accento sugli orientamenti di base individuati dai rami.

Lo scopo dei formati didattici è pertanto quello di portare avanti, attraverso le situazioni di lavoro specifiche dei rami e i contenuti dei CI, un discorso di posizionamento chiaro e strutturazione sistematica nei rami, impostando di conseguenza i concetti dei rispettivi corsi.

In tal modo è possibile evitare frammentazioni all'interno di un CI, e quindi favorire la trasparenza, l'indipendenza del CI e l'orientamento delle stesse persone in formazione, contribuendo in modo significativo a uno sviluppo coerente delle competenze.

5.3 Informazioni sull'utilizzo del «Blended Learning» in connessione con i corsi interaziendali

Le attuali basi della formazione (Ofor e Pfor 2023) e gli strumenti di attuazione aziendali, basati sugli standard minimi della CSRFC per gli strumenti di attuazione aziendali del 19 gennaio 2021, ponendo l'accento sull'orientamento alle competenze operative e sull'auto-responsabilità sono ideali per un'adozione dei principi del «Blended Learning».

Secondo le più recenti considerazioni dei partner della formazione professionale, l'applicazione del «Blended Learning» deve basarsi su un concetto pedagogico generale, spiegato in successivi documenti degli atti normativi in materia di formazione. Il «Blended Learning» ha bisogno di un contesto, deve avere un senso ai fini delle competenze operative da trasmettere e non va introdotto a soli fini di metodo. Questo significa anche non lasciare la persona in formazione da sola nel suo processo di apprendimento. Il «Blended Learning» richiede un intenso supporto e accompagnamento da parte dell'insegnante, del/della responsabile del CI o del/della formatore/trice in azienda.

In linea di principio, con i formati didattici di cui alla sezione 5.2 sono state poste le basi per la progettazione concettuale dell'adozione del «Blended Learning» nei corsi interaziendali.

I rami di formazione e d'esame decidono individualmente sull'adozione del «Blended Learning». Nei loro regolamenti organizzativi, pongono le basi per la concezione generale di utilizzo del «Blended Learning» specifica del ramo, tenendo conto delle esigenze della Confederazione e dei Cantoni.

6 Garanzia della qualità e CI

Garantire la qualità e lo sviluppo della qualità dei corsi interaziendali è un compito centrale per tutte le parti interessate (CSRFC, rami di formazione e d'esame, commissioni dei CI o offerenti di formazione, Cantoni).

La CSRFC si fonda sul principio della delega e su un approccio di sviluppo basato sul partenariato nel senso dell'«imparare gli uni dagli altri», rinunciando a un approccio «dirigista» con un sistema generale di audit e controlling.

La responsabilità principale spetta agli stessi rami di formazione e d'esame. Questi sono responsabili dell'applicazione delle direttive e dei requisiti pertinenti (v. sezione 5) nell'ambito dei CI per mezzo delle commissioni dei CI e/o dei/delle offerenti dei CI.

La CSRFC, da parte sua, offre la piattaforma per un processo di valutazione armonizzato e uno scambio di esperienze mirato. Il gruppo di lavoro della CSRFC «Qualità e attuazione» assicura un processo sistematico e la relativa valutazione.

7 Regolamento organizzativo per i corsi interaziendali

Ogni ramo di formazione e d'esame gestisce l'attuazione attraverso un regolamento organizzativo. Il regolamento organizzativo definisce, in base alle esigenze di ciascun ramo:

- i ruoli e i compiti delle commissioni di sorveglianza specifiche dei rami, di commissioni e offerenti di CI o delle organizzazioni dei CI;
- lo svolgimento dei corsi interaziendali conformemente ai requisiti di forma e di contenuto e alle condizioni generali vigenti (atti normativi in materia di formazione, Regolamento quadro della CSRFC, strumenti di attuazione dei rami di formazione e d'esame);
- il coinvolgimento nella garanzia della qualità a livello della CSRFC in quanto organizzazione responsabile del mondo del lavoro ai sensi dell'art. 29. cpv. 1 dell'Ordinanza sulla formazione nonché del presente Regolamento quadro.

La CSRFC pubblica un modello di «Regolamento organizzativo per i corsi interaziendali» con indicazioni e chiarimenti per l'elaborazione dei regolamenti organizzativi specifici per i rami.

8 Disposizioni finali

Il presente Regolamento quadro per i corsi interaziendali Impiegata/impiegato di commercio AFC entrerà in vigore il 1 gennaio 2023 e resterà valido fino alla revoca.

Berna, 19 gennaio 2022

Conferenza svizzera dei rami di formazione e degli esami commerciali (CSRFC)

Per la Direzione

Il Segretario esecutivo

Michel Fischer

Roland Hohl

Allegato

I quattro formati didattici per i CI e il loro rapporto con i controlli delle competenze nei CI

Altri documenti

Gli atti normativi in vigore in materia di formazione, gli statuti e, se necessario, altri documenti di base pertinenti di CSRFC costituiscono parte integrante del presente Regolamento quadro.

Allegato: I quattro formati didattici per i CI e il loro rapporto con i controlli delle competenze nei CI

Formato didattico 1 – «Obiettivo: garantire le basi»

Con l'orientamento del CI a questo formato vengono approfondite in particolare le conoscenze acquisite nella scuola professionale, ampliate con nozioni specifiche del ramo. Attraverso esercizi di applicazione e lavori pratici da svolgere in azienda viene garantita la trasposizione della teoria all'attività pratica professionale.

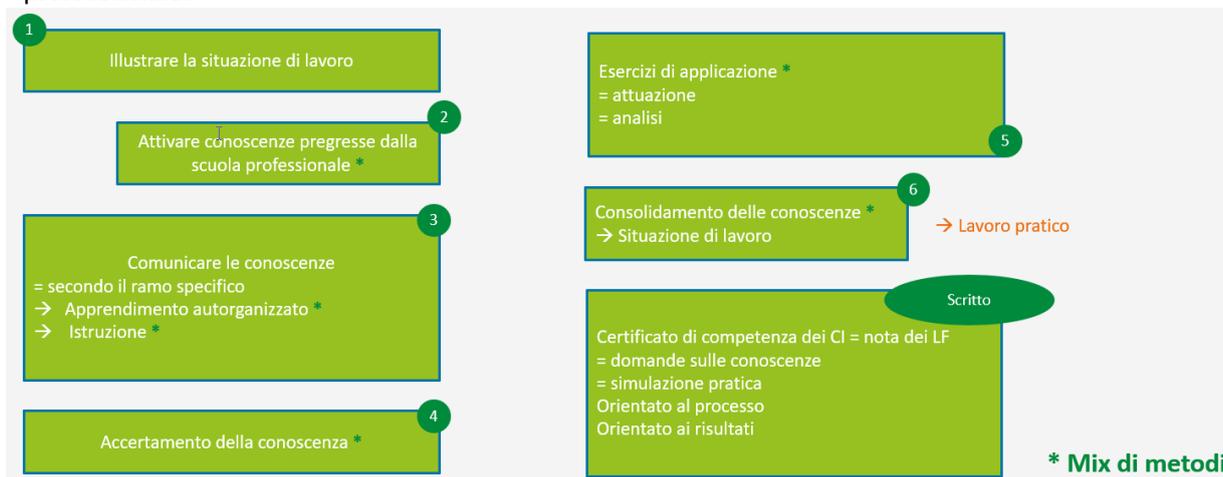


Figura 1: Formato didattico «Obiettivo: garantire le basi»

Formato didattico 2 – «Obiettivo: acquisire abilità»

Con l'orientamento del CI a questo formato si punta in particolare all'acquisizione di abilità e a esercitarsi in procedure operative (diversificate e con sfide specifiche) nell'ambito di situazioni di lavoro concrete. Tale obiettivo è raggiunto mediante lezioni, apprendimento basato su modelli e «messa in pratica» di quanto appreso in Mini-Cases e in situazioni critiche tratte dalla prassi professionale. Segue quindi la trasposizione di quanto appreso nell'azienda di tirocinio, anche qui con l'aiuto di lavori pratici.

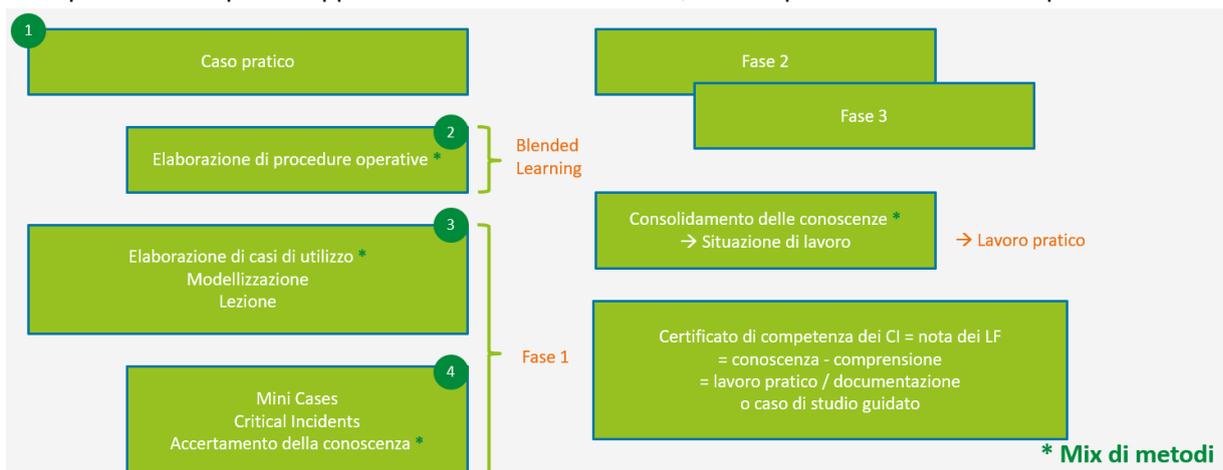


Figura 2: Formato didattico «Obiettivo: acquisire abilità»

Formato didattico 3 – «Obiettivo: padroneggiare processi»

Questo formato didattico nei CI mira in particolare alla trasmissione e alla messa in pratica di interi processi standardizzati. Le conoscenze pregresse acquisite nella scuola professionale vengono riattivate e integrate con conoscenze specifiche sui processi. Attraverso esercizi di applicazione e lavori pratici da svolgere in azienda viene garantito che le persone in formazione padroneggino i processi in questione nella loro vita professionale quotidiana.



Figura 3: Formato didattico – «Obiettivo: padroneggiare processi»

Formato didattico 4 – «Obiettivo: riflettere sulle esperienze»

Questo formato didattico promuove la capacità di riflettere, analizzando sistematicamente situazioni selezionate tra le varie attività pratiche della professione e riflettendo sulle esperienze fatte. Un elemento essenziale dei lavori pratici è la riflessione sulle procedure adottate in situazioni quotidiane concrete.



Figura 4: Formato didattico – «Obiettivo: riflettere sulle esperienze»

Formati didattici per i CI e rapporto con i controlli delle competenze nei CI

In base alle disposizioni esecutive della CSRFC per la procedura di qualificazione con esame finale, ciascun ramo di formazione e d'esame definisce secondo le proprie specificità il numero di valutazioni delle persone in formazione da effettuare per ogni controllo delle competenze nei CI. Per ciascuna valutazione delle persone in formazione sceglie la metodologia per i due controlli delle competenze nei CI, adattata in base al formato di CI scelto. Nell'ambito di un controllo delle competenze nei CI, per la procedura di qualificazione con esame finale vengono utilizzati almeno due metodi in base alle disposizioni esecutive della CSRFC.