

## Indicazioni relative all'allestimento della panoramica sulla formazione aziendale e della rotazione

Trovate in seguito le informazioni dettagliate per l'allestimento della panoramica sulla formazione aziendale per uso dei maestri di tirocinio.

### Riflessioni sull'allestimento della panoramica sulla formazione aziendale

La banca formatrice allestisce per gli apprendisti una panoramica sulla formazione aziendale contenente lo svolgimento in azienda dell'apprendistato. In questo modo apprendisti e maestri di tirocinio mantengono una visione d'insieme su che cosa è trattato in quale periodo. La rotazione è allestita sulla base della panoramica sulla formazione aziendale. Questa permette ai maestri di tirocinio di concentrarsi sulle capacità parziali attribuite al rispettivo ufficio e pianificare la relativa situazione d'apprendimento e di lavoro (SAL).

Le aziende formatrici considerano le seguenti riflessioni nell'allestimento di un progetto di formazione e della panoramica sulla formazione aziendale:

- In quali uffici/dipartimenti la banca offre una formazione?
- Quanti apprendisti sono formati ogni anno (rotazione)?
- Quanto tempo la persona in formazione rimane in ogni ufficio/dipartimento?  
Indicazione: ogni persona in formazione svolge due SAL per ogni anno di tirocinio. La fase di osservazione per una SAL ammonta ad un periodo di almeno due mesi, per dare all'apprendista la possibilità di acquisire e migliorare delle competenze nel periodo in questione.
- Quali dipartimenti fa senso vedere in quale anno/semestre di tirocinio e in che ordine?
- Quali attività può svolgere la persona in formazione in quale dipartimento?

Nell'allestimento della panoramica sulla formazione siete pregati di considerare anche le scadenze per la consegna delle SAL e il modello scolastico, la struttura dei percorsi di formazione CYP, le vacanze, i corsi interaziendali, i campus degli apprendisti, gli stage linguistici ecc.

Per l'allestimento della panoramica sulla formazione e la rotazione, la maggior parte delle banche formatrici lavora con delle piattaforme di formazione elettroniche (ad es. CYPnet, Time2Learn), che contengono gli obiettivi di formazione risp. le capacità parziali da coprire sotto forma elettronica.

Potete trovare ulteriori informazioni in merito sotto:

[www.cyp.ch](http://www.cyp.ch)

[www.time2learn.ch](http://www.time2learn.ch)

## **Obiettivi di formazione come elemento fondamentale**

Gli obiettivi di formazione del Catalogo delle capacità parziali Banca e del Catalogo delle capacità parziali MSP dell'► **Elemento 4** della DAL Banca sono coperti durante l'apprendistato dalla formazione in azienda o nei corsi interaziendali. Con ogni capacità parziale sono sviluppate delle competenze professionali, metodologiche, sociali e personali. Il catalogo delle capacità parziali Banca e il catalogo delle capacità parziali MSP descrivono il comportamento e le conoscenze che la persona in formazione deve padroneggiare dopo i tre anni di formazione. Per questo motivo gli obiettivi di formazione rappresentano anche la base per la procedura di qualificazione.

## **Rotazione: attribuzione delle capacità parziali agli uffici della rotazione**

Generalmente, le banche formatrici sono internamente strutturate in dipartimenti o settori. Di conseguenza è possibile attribuire concretamente le capacità parziali, contraddistinte come "on must" (= obbligatoriamente in azienda), ai singoli uffici/dipartimenti/attività della rotazione. Tutte le capacità parziali con la menzione "on must" devono essere obbligatoriamente elaborate in azienda. Queste capacità parziali vanno trasmesse praticamente on-the-job oppure tramite altre misure di formazione adeguate dell'azienda.

Tutte le capacità parziali con la menzione "on can" (= possibilmente in azienda) devono essere elaborate se possibile on-the-job. Queste capacità parziali sono in ogni caso anche trattate nei corsi interaziendali o nei corsi supplementari. La persona in formazione deve avere la possibilità di raggiungere tutte le capacità parziali "on must" on-the-job e tutte le capacità parziali "on can" almeno nei CI. In questo modo si garantisce la copertura di tutte le capacità parziali durante il periodo di tirocinio.

Nell'► **Elemento 4** della DAP la gestione delle capacità parziali in azienda è descritta in modo dettagliato. Inoltre nel materiale supplementare della DAP avete a disposizione il ► **Catalogo delle capacità parziali Banca** (Excel) e il ► **Catalogo delle capacità parziali MSP** (Excel).

## **Esempio di una panoramica sulla formazione specifica bancaria**

Con l'aiuto di un ► **Esempio di una panoramica sulla formazione specifica bancaria**, disponibile come materiale supplementare, è mostrato come può essere trasmessa una formazione commerciale completa presso una banca. Gli apprendisti devono ricevere una visione più ampia possibile dei processi aziendali e riconoscere i problemi ai punti di interfaccia, come pure comprendere i collegamenti più ampi.