

Linee guida per le attestazioni delle competenze

Aspetti giuridici e competenze

Nei modelli nazionali delle attestazioni delle competenze, le rubriche relative all'indicazione dei rimedi giuridici e alle modalità di consegna non sono compilate, poiché tali disposizioni sono stabilite in modo diverso a seconda del cantone.

Le organizzazioni regionali che inviano le attestazioni delle competenze (AC) alle aziende formatrici e alla direzione dei corsi interaziendali (CI) devono, da un lato, informarsi presso l'autorità cantonale competente – di regola l'Ufficio della formazione professionale – in merito all'indicazione dei rimedi giuridici del cantone d'esame e, dall'altro, chiarire presso l'organizzazione del mondo del lavoro (OML), un'associazione o un'altra istituzione competente la procedura per la consegna delle AC compilate.

Tali disposizioni devono essere inserite nelle relative rubriche delle AC prima che i modelli completati vengano messi a disposizione, nel cantone d'esame, per la compilazione. Occorre inoltre rilevare che anche i requisiti relativi alle firme – necessità di una rappresentanza legale o regole per la firma elettronica – sono definiti in modo diverso a seconda del cantone. In ogni caso, le disposizioni devono garantire che siano disponibili attestazioni delle competenze impugnabili, rilasciate dalle aziende e dai CI.

Ulteriori passi

Le presenti linee guida intendono offrire un supporto agli enti coinvolti nella gestione delle attestazioni delle competenze. In questa fase, i modelli di AC non vengono rielaborati, salvo traduzioni e piccole correzioni di errori. Nell'ambito della verifica quinquennale, gli atti normativi in materia di formazione e gli strumenti di attuazione verranno valutati quanto ad attualità e idoneità e, se necessario, adeguati. Tale verifica sarà avviata nel 2027 e svolta l'anno successivo.

Incertezze sul formulario dell'attestazione delle competenze

L'esempio deve fornire un'indicazione per la compilazione del formulario. In particolare, occorre prestare attenzione alle difficoltà legate alla durata dell'apprendistato e al periodo di valutazione. Nella versione stampata la visualizzazione della data è corretta e la rappresentazione "####" scompare.

Laborantin EFZ / Laborant EFZ; Fachrichtung Chemie Kompetenznachweis Nr. 1 «Bildung in beruflicher Praxis»	
Name:	Lernende
Vorname:	Person
Geburtsdatum:	13.07.2006
Lehrzeit:	2025 - 2028
Lehrfirma:	Firma AG
Name Beurteiler/in:	Berufsbildner
Beurteilungsperiode:	01.08.2025 - 31.01.2026

Obiettivi di prestazione del piano di formazione

Come strumento per promuovere la qualità della formazione professionale di base di laboratorista AFC (attestato federale di capacità), il piano di formazione descrive le competenze operative che le persone in formazione devono acquisire entro il termine della qualificazione. Allo stesso tempo, sostiene i responsabili della formazione nelle aziende formatrici, nelle scuole professionali e nei corsi interaziendali nella pianificazione e nello svolgimento della formazione. Per le persone in formazione, il piano di formazione costituisce un aiuto di orientamento durante l'apprendistato.

Difficoltà nella valutazione di alcune competenze operative

La valutazione delle competenze operative richiesta nell'attestazione delle competenze è uniforme a livello nazionale e vincolante. Dietro ogni competenza operativa vi sono diversi obiettivi di prestazione che possono essere valutati nel periodo di valutazione.

Handlungskompetenzbereich f: Anpassen und Entwickeln von Methoden, Prozessen und Produkten		
Handlungskompetenz f.1: Spezifische Methoden für Versuche und Arbeitsabläufe im Labor entwickeln und validieren Laborantinnen und Laboranten EFZ hinterfragen die Eignung von bestehenden Methoden und Prozessen in ihrem Arbeitsgebiet. Sie erkennen einen allfälligen Verbesserungsbedarf und dessen Nutzen für ihr Labor und kommunizieren dies an die vorgesetzte Person oder ans Team. Sie arbeiten bei der Verbesserung oder Weiterentwicklung von Methoden, Prozessen oder Produkten mit und bringen eigene Ideen ein. Sie tauschen sich in interdisziplinären Teams in der örtlichen Landessprache oder auf Englisch aus und verwenden die Fachsprache ihres Arbeitsgebietes. Laborantinnen und Laboranten EFZ arbeiten bei der experimentellen Durchführung von Validierungen und bei der Entwicklung alternativer Methoden, Prozessen oder Produkte mit.		
Leistungsziele Betrieb	Leistungsziele Berufsfachschule	Leistungsziele überbetrieblicher Kurs
f.1.1 Sie hinterfragen die Eignung bestehender Methoden und Prozesse in ihrem Arbeitsgebiet. (K6)	f.1.3 Sie formulieren Vorschläge für Verbesserungen aus und kommunizieren diese in der örtlichen Landessprache und auf Englisch. (K5) f.1.4 Sie erläutern mögliche Vorgehensweisen einer systematischen Validierung. (K2)	
f.1.2 Sie erkennen den Bedarf zur Verbesserung einer Methode, eines Prozesses oder Produktes und kommunizieren diesen. (K4)		
f.1.3 Sie arbeiten bei der Verbesserung oder Weiterentwicklung von Methoden, Prozessen oder Produkten mit und bringen eigene Ideen ein. (K5)		
f.1.4 Sie arbeiten bei der experimentellen Durchführung von Validierungen mit. (K3)		
f.1.5 Sie arbeiten bei der Entwicklung alternativer Methoden, Prozesse oder Produkte mit. (K3)		

Il piano di formazione descrive il comportamento finale atteso al termine della formazione. Per ogni competenza operativa, la scelta degli obiettivi di prestazione deve essere effettuata in funzione del livello di formazione. Gli obiettivi di prestazione dovrebbero essere discussi con la persona in formazione all'inizio del semestre, rispettivamente del CI. Prima del colloquio finale, idealmente dovrebbe aver luogo un colloquio intermedio.

Attribuzione della nota e motivazione

La valutazione nell'attestazione delle competenze si basa sulle competenze operative del piano di formazione. Per ogni competenza operativa viene scelta una delle quattro categorie A, B, C o D. Questa valutazione è qualitativa: descrive il grado di raggiungimento degli obiettivi e non è legata a una percentuale esatta, bensì a un intervallo.

Inquadramento dei livelli

Le categorie da A a D aiutano a strutturare le prestazioni:

- A indica una prestazione sicura, in larga misura autonoma,
- B una prestazione solida, per lo più autonoma,
- C una prestazione incerta o incompleta,
- D una competenza chiaramente insufficiente o non ancora presente.

Le percentuali nel formulario servono come riferimento e non come prescrizione di calcolo. Tra i livelli vi sono sempre passaggi gradualità. È determinante che la valutazione sia coerente nel quadro complessivo e motivata.

La nota come risultato, non come automatismo

Excel calcola una nota a partire dagli inserimenti A/B/C/D. La nota calcolata è uno strumento, non una verità. Indica approssimativamente dove si colloca la valutazione, ma non sostituisce il giudizio della persona competente.

Chi valuta si assume la responsabilità della nota attribuita. Essa deve rispecchiare il profilo di prestazione osservato. Se il risultato calcolato non corrisponde all'impressione complessiva, è possibile e opportuno riesaminare la propria classificazione e verificarne la coerenza. Ciò non significa "aggiustare" i criteri, bensì calibrare consapevolmente: le mie valutazioni sono coerenti tra le diverse competenze operative? Ho dato troppo o troppo poco peso a singoli aspetti?

L'obiettivo è che la nota non sia il prodotto di un algoritmo di Excel, ma il risultato di un giudizio professionalmente fondato.

Motivazione e riscontro

Le valutazioni che si discostano da A (B, C o D) devono essere motivate. La motivazione mostra che la valutazione si fonda su criteri chiari e non è arbitraria. È una parte importante del processo di apprendimento, poiché rende visibile ciò che è stato osservato, dove si trovano i punti di forza e dove può essere avviato uno sviluppo.

Esempio:

CO b4 = C: La redazione del protocollo è in parte incompleta; i passaggi dell'esperimento non sono sempre ricostruibili. Il potenziale di miglioramento riguarda in particolare la strutturazione e la precisione delle annotazioni.

Riscontri di questo tipo rendono la valutazione trasparente e favorevole all'apprendimento. La ripartizione A/B/C/D offre orientamento, ma rimane una stima con un certo margine di incertezza. È importante che il risultato sia equo, comprensibile e professionalmente sostenibile. La nota deve poggiare su osservazione, esperienza e senso pedagogico.