



Procedura di qualificazione Impiegata/Impiegato di commercio AFC

Controllo delle competenze aziendale – Riassunto della valutazione

I contenuti evidenziati in giallo possono essere concretizzati dal ramo competente.

Data esame _____

Nome persona in formazione _____

Colloquio di qualificazione				
Critero di valutazione	Punti possibili		Punti ottenuti	
Competenze operative acquisite	3		x 4	
Riflessione sui punti forti e deboli	3		x 1	
Informazioni tratte	3		x 1	
Motivazione e iniziativa personale	3		x 1	
Collaborazione attiva interna ed esterna	3		x 1	
Punteggio complessivo	15		24	
				Nota*:

*Formula per il calcolo:
$$\text{Nota} = \frac{\text{Punti ottenuti} \times 5}{\text{Max. punti possibili}} + 1$$

Nome formatore _____

Firma _____

Data _____

Inserire p.f. la nota relativa all'insegnamento professionale in **xxx**.



Colloquio di qualificazione		Valutazione			
		0	1	2	3
Critero di valutazione 1: Competenze operative acquisite Domanda chiave: La persona in formazione ha sviluppato le competenze operative previste per il semestre corrispondente? (Focus: situazioni di lavoro trattate e lavori pratici)		Osservazione Competenze operative previste sviluppate			
La persona in formazione ha sviluppato tutte le competenze operative previste per il semestre. Ha documentato tutti i lavori pratici. Ha riflettuto in modo ricostruibile sulle sue azioni e sulla sua esperienza. (Concretizzazione da parte del ramo per semestre e con riferimento ai lavori pratici trattati)	3	Lavori pratici documentati e riflettuti			
La persona in formazione ha sviluppato quasi tutte le competenze operative previste per il semestre. Ha documentato e riflettuto su quasi tutti i lavori pratici. (Concretizzazione da parte del ramo per semestre e con riferimento ai lavori pratici trattati)	2	Azioni ed esperienza riflettute in modo ricostruibile			
La persona in formazione ha sviluppato solo alcune competenze operative previste per il semestre. Ha documentato e riflettuto su meno della metà dei lavori pratici. (Concretizzazione da parte del ramo per semestre e con riferimento ai lavori pratici trattati)	1				
La persona in formazione non ha sviluppato nessuna delle competenze operative previste per il semestre. Non ha documentato nessuno dei lavori pratici. (Concretizzazione da parte del ramo per semestre e con riferimento ai lavori pratici trattati)	0				
Motivazione					



Colloquio di qualificazione		Valutazione			
		0	1	2	3
Critero di valutazione 2: Riflessione sui punti forti e deboli Domanda chiave: La persona in formazione è in grado di riflettere sui propri punti forti e deboli con l'ausilio della griglia di competenze? (Focus: situazioni di lavoro trattate e domande chiave della griglia di competenze)		Osservazione <i>Proprie competenze riflesse</i>			
La riflessione è completa. I punti forti e deboli sono presentati. La persona in formazione fa riferimento alla griglia di competenze.	3				
La riflessione è per la maggior parte presente. Alcuni aspetti importanti non sono trattati.	2	<i>Punti forti e deboli presentati</i>			
La riflessione è presente solo in parte. Diversi aspetti importanti non sono trattati.	1				
La riflessione non è presente e non è ricostruibile.	0	<i>Riferimento chiaro alla griglia di competenze</i>			
Motivazione					



Colloquio di qualificazione		Valutazione			
		0	1	2	3
Critero di valutazione 3: Informazioni tratte Domanda chiave: La persona in formazione trae informazioni centrali dai lavori pratici? (Focus: tutte le situazioni di lavoro trattate)		Osservazione <i>Riferimento alla pratica professionale presente</i>			
La persona in formazione trae informazioni centrali che fanno riferimento alla pratica professionale, sono ricostruibili e motivate.	3	<i>Informazioni descritte in modo ricostruibile</i>			
La persona in formazione trae informazioni per la maggior parte ricostruibili.	2				
La persona in formazione trae informazioni ricostruibili solo in parte.	1				
La persona in formazione non trae informazioni ricostruibili né opportune.	0	<i>Informazioni motivate</i>			
Motivazione					



Colloquio di qualificazione		Valutazione			
		0	1	2	3
Critero di valutazione 4: Motivazione e iniziativa personale Domanda chiave: La persona in formazione mostra motivazione e iniziativa personale per l'acquisizione individuale delle competenze? (Focus: tutte le situazioni di lavoro trattate)		Osservazione <i>Sviluppo continuo della motivazione e delle proprie competenze</i>			
La persona in formazione è motivata a sviluppare le sue competenze. Spiega a cosa vuole lavorare nel semestre successivo. Si mostra aperta a uno sviluppo continuo personale.	3	<i>Obiettivi per il semestre successivo</i>			
La motivazione e l'iniziativa personale sono per la maggior parte presenti. Alcuni aspetti importanti sullo sviluppo continuo non sono trattati.	2				
La motivazione e l'iniziativa personale sono presenti solo in parte. Diversi aspetti importanti sullo sviluppo continuo non sono trattati.	1	<i>Idee e misure per lo sviluppo continuo</i>			
La persona in formazione non mostra motivazione né iniziativa personale.	0				
Motivazione					



Colloquio di qualificazione		Valutazione			
		0	1	2	3
Critero di valutazione 5: Collaborazione attiva interna ed esterna Domanda chiave: La persona in formazione contribuisce in modo attivo alla collaborazione interna ed esterna? (Focus: tutte le situazioni di lavoro trattate)		Osservazione			
		<i>Impegno visibile e (pro)attivo</i>			
La persona in formazione si distingue per il suo impegno personale nell'acquisizione delle competenze operative richieste e per il suo impegno visibile e (pro)attivo nell'azienda, con cui sostiene in modo completo l'intero team. La sua comprensione dei servizi verso i clienti è spiccata ed è percepita e apprezzata dai clienti e dal team.	3	<i>Sostegno del team</i>			
La persona in formazione è attenta e constata in modo autonomo se la sua collaborazione sgrava in modo positivo il team e migliora la prestazione del team. Fornisce sostegno e non deve sempre essere invitata a farlo.	2	<i>Comprensione dei servizi verso i clienti</i>			
La persona in formazione non mostra un interesse spiccato per gli eventi nell'azienda di tirocinio e adempie i suoi obblighi solo a grandi linee. Non si offre in modo attivo per sostenere il team e deve sempre essere invitata a fornire un contributo attivo per il team.	1				
La persona in formazione non è risultata convincente nella sua collaborazione e/o ha lasciato un'impressione negativa ai clienti e ai collaboratori. Non è stata rilevata alcuna collaborazione.	0				
Motivazione					



Spiegazione dei livelli di bravura dei criteri di valutazione

3 punti	È stata fornita una risposta completa alla problematica. Tutti gli aspetti richiesti sono stati trattati in modo da buono a ottimo. La persona in formazione ha fornito una prestazione solida.
2 punti	La risposta presenta divergenze minime dalla soluzione modello. Di seguito alcuni esempi. <ul style="list-style-type: none">• Le affermazioni sono in parte lacunose.• Le affermazioni sono in parte superficiali e generiche.• Le risposte sono in linea di massima corrette ma a malapena motivate.• Le motivazioni non sono sempre ricostruibili.• Le risposte sono orientate in misura insufficiente alla problematica.
1 punto	La risposta presenta divergenze notevoli dalla soluzione modello. Di seguito alcuni esempi. <ul style="list-style-type: none">• Le affermazioni sono spesso lacunose.• Le affermazioni sono per la maggior parte superficiali e generiche.• Le risposte sono in linea di massima corrette ma non motivate.• Le motivazioni sono lacunose o ricostruibili solo in parte.• Le risposte sono puntualmente errate.• Le risposte non sono orientate in modo specifico ai gruppi d'interesse.
0 punti	La risposta della persona in formazione è inutilizzabile e diverge completamente dalla risposta modello. Di seguito alcuni esempi. <ul style="list-style-type: none">• Attuazione lacunosa della problematica (manca la risposta a ciò che viene chiesto).• Affermazioni e/o motivazioni errate.• Risposte non strutturate e non sistematiche.