



branche öffentliche verwaltung
branche administration publique
ramo amministrazione pubblica



14–15

INFORMATIONEN
INFORMATIONS
INFORMAZIONI

Inhaltsverzeichnis

Seite

Vorwort	3
Rückblick – Ausblick	4
Das Langzeitpraktikum HMS 3+1 aus der Sicht der Projektleitung Schweiz	5
Erste Erfahrungen mit dem Langzeitpraktikum HMS 3+1 des «Ufficio della formazione commerciale e dei servizi (UFCS)», Kanton Tessin	6
Erste Erfahrungen mit dem Langzeitpraktikum HMS 3+1 der lokalen/regionalen Organisation «Kantonale Verwaltung und Gemeinden Kanton Aargau»	7
Porträt der lokalen/regionalen Organisation «Gemeinden Kanton Zürich (VZGV)»	9
Organigramm	27
Mitglieder	28
Vorstand	29
Geschäftsstelle/Filialen/Adressen	30
Statistiken	31

Sommaire

Page

Avant-propos	11
Rétrospective – Perspective	12
Le stage de longue durée EC 3+1 du point de vue de la Direction de projet Suisse	13
Premières expériences avec le stage de longue durée EC 3+1 de l' « Ufficio della formazione commerciale e dei servizi (UFCS) », canton du Tessin	14
Premières expériences avec le stage de longue durée EC 3+1 de l'organisation régionale de formation « Kantonale Verwaltung und Gemeinden Kanton Aargau »	15
Portrait de l'organisation régionale de formation « Gemeinden Kanton Zürich (VZGV) »	17
Organigramme	27
Membres	28
Comité	29
Secrétariat suisse/Filiales/Adresses	30
Statistiques	31

Indice

Pagina

Prefazione	19
Retrospettiva – Prospettiva	20
Lo stage aziendale di lunga durata SMC 3+1 dal punto di vista della direzione progetto Svizzera	21
Prime esperienze con lo stage aziendale di lunga durata SMC 3+1 del «Ufficio della formazione commerciale e dei servizi (UFCS)», Cantone Ticino	22
Prime esperienze con lo stage aziendale di lunga durata SMC 3+1 dell'organizzazione locale e regionale «Kantonale Verwaltung und Gemeinden Kanton Aargau»	23
Ritratto dell' organizzazione locale e regionale «Gemeinden Kanton Zürich (VZGV)»	25
Organigramma	27
Membri	28
Comitato	29
Segretariato svizzero/Filiali/Indirizzi	30
Statistiche	31



Thomas-Peter Binder

Vorwort

Gespannt warten wir auf die Abschlussprüfungen 2015, welche die Lernenden mit Lehrbeginn 2012 nach den Bestimmungen der Bildungsverordnung 2012 (BiVo) abschliessen werden. Die neue Verordnung bringt ja einige Änderungen mit sich. Unter anderem erlaubt sie den einzelnen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen bzw. deren Ausbildungsbetrieben, näher an den branchenspezifischen Gegebenheiten auszubilden. Die Konsequenz daraus ist, das versteht sich, die entsprechende Ausrichtung des Qualifikationsverfahrens.

Wir durften für die Ausgestaltung der branchenspezifischen Leistungsziele in Betrieb und überbetrieblichen Kursen und auch für die branchenspezifische Lern- und Leistungsdokumentation (LLD) sehr positive Rückmeldungen entgegennehmen. Die bislang gemachten Erfahrungen sind gut.

Mit Interesse warten wir aber auch, wie das Echo auf die Abschlussprüfungen «Berufspraxis mündlich» und «Berufspraxis schriftlich» ausfallen wird. – Eines wissen wir schon jetzt: Es lohnt sich für die Lernenden sowie für die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, sich intensiv mit den Leistungszielen und den darin beschriebenen Anforderungen und Kompetenzen auseinanderzusetzen.

Für diese Broschüre haben wir das Schwerpunktthema «Langzeitpraktikum HMS 3+1» gewählt. Judith Renner-Bach, Projektleiterin Schweiz «Zukunft HMS», zeigt uns den Prozess und die Zusammenhänge auf. Von den ersten Erfahrungen auf Kantsseite berichtet Francesco Franchini, Amtschef DFP/UFCs, Kanton Tessin. Peter Walz, Geschäftsführer der lokalen/regionalen Organisation «Kantonale Verwaltung und Gemeinden Kanton Aargau» beschreibt, wie sich das erste Langzeitpraktikum HMS 3+1 bei den Praktikantinnen und Praktikanten, den Ausbildungsbetrieben, den üK-Leitern und der Fachstelle konkret abgespielt hat.

Es ist mir ein grosses Anliegen, den Berufsbildnerinnen/Berufsbildnern der Ausbildungsbetriebe und der überbetrieblichen Kurse sowie den Chefexpertinnen/Chefexperten und den Prüfungsexpertinnen/Prüfungsexperten für ihr eindrückliches Engagement zu gunsten unseres Berufsnachwuchses herzlich zu danken. Die immer komplexeren Aufgaben der öffentlichen Verwaltung setzen gut ausgebildetes Personal voraus, das aber auch mit seiner dienstleistungsorientierten Persönlichkeiten zu überzeugen vermag. Hier leisten Sie alle einen grossen und wichtigen Beitrag. Ich freue mich sehr, dass ich auf Ihre Unterstützung für eine zukunftsorientierte kaufmännische Grundbildung in der öffentlichen Verwaltung zählen kann.

Thomas-Peter Binder
Präsident

Rückblick und Ausblick

Rückblick

Auf Ende 2014 hat unsere langjährige Präsidentin, Yvonne Flück-Meer, das Präsidium abgegeben. Wir danken ihr für ihr grosses Engagement während rund neun Jahren.

In Thomas-Peter Binder konnte ein würdiger und kompetenter neuer Präsident gefunden werden. Wir wünschen ihm viel Freude und Erfolg in seinem Amt.

Abschlussprüfung der ersten Praktikantinnen und Praktikanten der Handelsmittelschulen (HMS 3+1)

Im Juni 2014 haben die ersten Praktikantinnen und Praktikanten HMS 3+1 in der Branche «Öffentliche Verwaltung/Administration publique/Amministrazione pubblica» abgeschlossen.

Die Prüfungen sind gut verlaufen. Es hat sich gezeigt, dass die branchenspezifische Ausbildung kein Spaziergang, dafür eine durchaus interessante und anspruchsvolle Wanderung ist.

Die Praktikumsbetriebe leisten einen wesentlichen Beitrag für die Ausbildung der Praktikantinnen und Praktikanten. Genauso die üK-Leiterinnen und üK-Leiter sowie die Fachreferentinnen und Fachreferenten der überbetrieblichen Kurse. Und nicht zuletzt die Praktikantinnen und Praktikanten selbst, welche ein anspruchsvolles praktisches Ausbildungsprogramm durchlaufen.

Front-end Tool rALS

Seit Ende 2014 ist ein weiteres Modul, nämlich die Abschlussprüfung «Berufspraxis mündlich» verfügbar. Dieses Modul ermöglicht den Lernenden (betrieblich organisierte Grundbildung, BOG) wie auch den Praktikantinnen und Praktikanten (schulisch organisierte Grundbildung, SOG) den Praxisbericht im rALS zu erstellen. Die lokalen/regionalen Organisationen mit ihren Chefexpertinnen und Chefexperten weisen dann die Praxisberichte den entsprechenden Expertinnen und Experten zu. Diese wiederum können via rALS die Praxisberichte einsehen und darauf folgend die Fälle für die Abschlussprüfung «Berufspraxis mündlich» im rALS erstellen. Eine grosse administrative Hilfe ist damit realisiert. Diese wird auf die Abschlussprüfungen 2016 (ab Sommer 2015) dreisprachig zur Verfügung stehen.

Martina Oertli

Geschäftsführerin

Ausblick

BiVo 2012/LLD und üK-Lehrmittel

Mit den Abschlussprüfungen 2015 wird erstmals ein Jahrgang die ganze Grundbildung nach neuer Bildungsverordnung durchlaufen haben. Die Bildungsgrundlagen haben sich bewährt. Da und dort gilt es kleine Mängel zu beheben: Tippfehler, Anpassungen von Kriterien bei der Beurteilung der Prozesseinheiten, etc. Diese Anpassungen werden auf Ausbildungsbeginn 2016 bereit stehen.

Der Vorstand der ovap befasst sich damit, die LLD und das üK-Lehrmittel (USB-Stick) ab Sommer 2016 elektronisch zur Verfügung zu stellen.

Kommunikationsplattform

Die Website und der geschützte Raum der Website müssen erneuert werden. In diesem Zusammenhang sieht der Vorstand auch die Möglichkeit, sämtliche Lehrmittel elektronisch aufzubereiten. Die Anforderungen an eine solche Kommunikationsplattform sind gross. Nebst technischen und sicherheitstechnischen Aspekten muss sie auch benutzerfreundlich und ansprechend gestaltet sein. Eine weitere Herausforderung ist die Dreisprachigkeit. Gesamtschweizerisch genutzt wird die Website derzeit von rund 2000 Ausbildungsbetrieben mit ihren Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern, 900 Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten, 150 üK-Leiterinnen/üK-Leitern, 600 Fachreferentinnen/Fachreferenten, 5400 Lernenden sowie 400 Praktikantinnen/Praktikanten HMS 3+1. Zusätzlich soll eine geeignete Oberfläche für Schulabgängerinnen und Schulabgänger entstehen, die sich für eine kaufmännische Grundbildung in der Öffentlichen Verwaltung interessieren.

Der Vorstand, die Geschäftsstelle und die Filialen freuen sich auf diese Herausforderung – und sind sich gleichzeitig der vielen Ansprüche, welche es abzudecken gilt, bewusst.

Qualitätssicherung der überbetrieblichen Kurse

Im Qualitätssicherungsprozess 2015 befinden sich die lokalen/regionalen Organisationen «Verein Verwaltungsweiterbildung Zentralschweiz (VWBZ)» sowie «ORF Etat de Genève».

Gemäss den Änderungen an den Lehrmitteln und der neuen Kommunikationsplattform werden in einem zweiten Schritt auch die Instrumente der Qualitätssicherung angepasst.

Thomas-Peter Binder

Präsident

Das Langzeitpraktikum HMS 3+1 aus der Sicht der Projektleitung Schweiz



Judith Renner-Bach

Mit dem Erlass des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2002 verloren die Handelsmittelschulen (HMS) die gesetzliche Grundlage für ihr Handelsdiplom. Heute können sie ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) abgeben, da sie explizit als Institutionen für die Bildung in beruflicher Praxis anerkannt sind und auch die schulische Bildung vermitteln können. Letztere gehört zum Kerngeschäft der HMS.

Den Schulen fehlten zu Beginn die Erfahrungen mit der Bildung in beruflicher Praxis. Deshalb legte das Projekt «Zukunft HMS» die erste Priorität auf eine Pilotphase mit berufspraktischen Bildungsteilen. Im Vordergrund stand die Frage «Wie können die betrieblichen Leistungsziele in einem vollzeitschulischen Bildungskontext erreicht werden?». Bei der Evaluation im Jahr 2007 empfahlen die Beauftragten der Universität St. Gallen u.a., bei den weiteren Arbeiten das Profil der HMS zu definieren und dabei auch Langzeitpraktika einzubeziehen.

Langzeitpraktika sind für die HMS kein Fremdkörper. Diese haben entsprechende Erfahrungen seit der Einführung der Berufsmaturität. Während die betrieblich organisierte Grundbildung mit zusätzlicher Allgemeinbildung ergänzt wurde, verlangten die HMS das Praktikum für den Berufsmaturitätsabschluss.

Die Dauer des früheren HMS-Praktikums war auf 39 Schulwochen ausgerichtet. Die Angleichung der Dauer an die Gelegenheiten der Arbeitswelt war in der Planung ein logischer Schritt. So formulierten die Richtlinien bereits im Jahr 2009, dass die HMS 3+1 durch ein Langzeitpraktikum von mindestens 12 Monaten gegen Ende der Ausbildung gekennzeichnet seien. In der Bildungsverordnung Kauffrau/Kaufmann EFZ wurde schliesslich ein einjähriges Langzeitpraktikum verankert, nachdem ein längeres Praktikum die berufliche Grundbildung an einer HMS über die vorgegebenen vier Jahre hinaus verlängert hätte.

Während die Begleitung des Praktikums durch die HMS bereits früher verlangt wurde, änderten die Anforderungen an den Praktikumsbetrieb. Sie wurden den Lehrbetrieben gleichgestellt. Die HMS fürchteten zwar, dass sich verschiedene Praktikumsbetriebe zurückziehen würden. Die neuen Anforderungen seien eine zu hohe Hürde, nicht nur in administrativer Hinsicht (Bildungsbewilligung), sondern auch wegen der Durchführung von Arbeits- und Lernsituationen (ALS) sowie von Prozesseinheiten (PE) in den Betrieben. Doch auch diese Änderung ist eine logische Konsequenz der beruflichen Grundbildung an einer HMS.

Die HMS motivierten ihre Lernenden regelmässig zu einem Auslandpraktikum. Dies ist in der beruflichen Grundbildung problematisch, sind doch die ALS und die PE während des Praktikums als Teil der betrieblichen Prüfung obligatorisch zu bewerten. Zudem ist sicherzustellen, dass die Lernenden die in den überbetrieblichen Kursen vermittelten Kompetenzen erwerben und sich auf die betriebliche Prüfung vorbereiten können. Bei einem Aufenthalt ausserhalb von Deutschland, Österreich, Frankreich oder Italien dürfte dies schwierig sein.

Die interessierten Branchen können sich an der HMS-Grundbildung beteiligen und ihre Leistungsziele für das Langzeitpraktikum definieren. Zu den Pionierinnen gehört auch die Branche

«Öffentliche Verwaltung/Administration publique/Amministrazione pubblica», die sich fast von Anfang an beteiligte und mithalf, die Grundlagen für das Langzeitpraktikum weiterzuentwickeln. Die ersten HMS-Lernenden haben 2014 nach einem Langzeitpraktikum ihr Qualifikationsverfahren durchlaufen und ihre EFZ erhalten. Die Projektleitung ist überzeugt, dass das konzentrierte HMS-Modell (3+1) dank des Engagements der beteiligten Branchen Erfolg hatte und weiterhin haben wird.

Judith Renner-Bach

Projektleiterin Schweiz

Erste Erfahrungen mit dem Langzeitpraktikum HMS 3+1 des «Ufficio della formazione commerciale e dei servizi» (UFCS), Kanton Tessin

Im September 2014 ging im Kanton Tessin der erste Zyklus des neuen AusbildungsmodeLLS HMS 3+1 zu Ende: 94 Lernende haben das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis Kauffrau/Kaufmann mit Berufsmatura erhalten. 64 von ihnen haben ihr Praktikum in der Branche «Dienstleistung und Administration», 28 in der Branche «Öffentliche Verwaltung/Administration publique/Amministrazione pubblica» und 2 in der Branche «Bank» gemacht. Im neuen Schuljahr 2014/15 werden 145 Lernende ein Praktikum absolvieren.

Vier Berufsschulen im Kanton sind in die Ausbildung eingebunden: die Centri professionali commerciali (kaufmännischen Berufsbildungszentren) in Chiasso, Lugano und Locarno sowie die Scuola professionale per sportivi d'élite (Berufsschule für Spitzensportler).

Die 28 Praktikantinnen und Praktikanten, die sich für die öffentliche Verwaltung entschieden, haben ihre überbetrieblichen Kurse in der lokalen/regionalen Organisation «Amministrazione cantonale e Comuni del Cantone Ticino» der Branche «Öffentliche Verwaltung» absolviert. Die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner waren mit einigen Schwierigkeiten konfrontiert, mussten sie doch in acht Tagen (das sind zehn Tage weniger als bei einer gewöhnlichen Lehre) 16 Ausbildungsmodule in einem Kurs zusammenfassen. Die Abteilung Berufsbildung möchte ihnen an dieser Stelle einen besonderen Dank aussprechen für die umfassende und intensive Vorbereitungsarbeit und die Leitung der Kurse.

Ebenso erfreulich war die Zusammenarbeit mit den Branchen «Bank», und «Dienstleistung und Administration» sowie den Berufsbildungsinspektoren der Abteilung Berufsbildung bei der Organisation und Durchführung der Informations- und Schulungsveranstaltungen zum neuen AusbildungsmodeLLS, die sich an die Unternehmen richteten und in den verschiedenen Ausbildungszentren des Kantons stattfanden.

Auch wenn es für Einschätzungen hinsichtlich der Qualität noch zu früh ist, kann doch festgestellt werden, dass die Mehrzahl der Betriebe mit dem Niveau der Praktikantinnen und Praktikanten bereits ab den ersten Praktikumsmonaten mehr als zufrieden war.

Diese mehr als zufriedenstellenden Ergebnisse sind – auch wenn es, wie bereits erwähnt, noch zu früh für endgültige Aussagen ist – zum einen der Qualität der Lernenden geschuldet. Zum anderen haben insbesondere die beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung Berufsbildung, der Schulen und der OdA mit ihrer Arbeit einen bedeutenden Anteil an diesem Erfolg. Durch ihr grosses, gemeinsames Engagement haben sie die Arbeitgeber optimal bei der Vorbereitung der Lernenden auf die betrieblichen Abschlussprüfungen unterstützt, die im Juni 2014 stattgefunden haben. So wurden auch bereits verschiedenartige Informations- und Bildungsanlässe durchgeführt.

Zwar werde ich nicht auf die technischen Aspekte der eidgenössischen Richtlinien eingehen, die bei dieser wichtigen Reform den Weg gewiesen haben und die mit Sicherheit noch auf unterschiedlichen Ebenen in den Arbeitsgruppen aufgegriffen werden, dennoch möchte ich kurz die integrierten Praxisteile (IPT) kommentieren, die für die Handelsschulen eine relativ neue Ausbildungsform von grosser Bedeutung darstellen. Für sinnvoll



Francesco Franchini

erachte ich insbesondere die Entscheidung des Kantons, die von den Schulen und üK-Leiterinnen und üK-Leitern abgehaltenen Ausbildungsstunden für eine erste Einführung in einige Fähigkeiten zu verwenden, die später von den Arbeitgebern noch einmal aufgegriffen und bestätigt werden. Es ist davon auszugehen, dass die Aufgabe der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner im Betrieb durch diese Entscheidung vereinfacht wurde.

Nun könnte jedoch ein Nachteil aus dem Erfolg dieses Modells erwachsen: Wir hoffen sehr, dass das Modell 3+1 nicht die Chancen der 15-Jährigen auf Zugang zum traditionellen dualen Bildungssystem verringert.

Die Möglichkeit, das Praktikumsjahr ausserhalb des Kantons oder im Ausland zu absolvieren, sollte vereinfacht und besser koordiniert werden, bietet es doch den 18-Jährigen die einmalige Gelegenheit, neue Erfahrungen zu machen, sich von der Familie zu lösen, andere Arbeitswelten und Kulturen kennenzulernen sowie die Kenntnisse einer weiteren Landessprache oder einer zusätzlichen Sprache zu vertiefen. Natürlich müssen diese Entscheidungen von adäquaten Begleitmassnahmen flankiert werden, was heute dank der Möglichkeit, aus der Ferne über elektronische Medien zu intervenieren, kein Problem mehr darstellt.

Einige Schwierigkeiten haben sich aus der Tatsache ergeben, dass die Praktika nur in drei Branchen – «Dienstleistung und Administration», «Öffentliche Verwaltung» und «Bank» – absolviert werden können. Hier beziehe ich mich beispielhaft auf einen bestimmten Fall: Ein Unternehmen aus der Branche «Treuhand», das seit Jahren Lernende nach dem dualen Modell dieser Branche ausbildet, hatte Schwierigkeiten mit den neuen Richtlinien, die von der Branche «Dienstleistung und Administration» für die Praktikantinnen und Praktikanten vorgegeben sind, weshalb der betreffende Praktikant im Wesentlichen die gleichen Tätigkeiten wie der Lernende verrichten musste. Auch wenn es gute Argumente gab, um die Situation zu klären, waren die Gründe für gewisse, teilweise grundlegende Unterschiede für den Arbeitgeber nicht leicht nachzuvollziehen.

Mein ganz persönlicher Vorschlag wäre, die IPT-Programme auf den Prüfstand zu stellen. Der Arbeitgeber legt meines Erachtens grösseren Wert auf einen jungen Menschen mit solidem schulischem Wissen und ausgeprägten methodischen und sozialen Kompetenzen; darauf müssten wir uns verstärkt konzentrieren. Teamfähigkeit, eine gute Arbeitsmethodik, Pünktlichkeit, Sorgfalt und Begeisterung für die geleistete Arbeit haben Vorrang vor dem branchenspezifischen praktischen Wissen. Die Unternehmenskultur, die praktischen Fähigkeiten, die von guten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwartet werden, lassen sich leichter am Arbeitsplatz erwerben.

Abschliessend möchte ich meiner Meinung Ausdruck verleihen, dass eine solide schulische Grundbildung, die um einzelne Praxisanteile ergänzt wird, eine gute Voraussetzung dafür darstellt, junge Menschen, die bereit sind, neue und wichtige Aufgaben zu übernehmen, in die Unternehmen zu integrieren.

Francesco Franchini

Amtsleiter DFP/UFCS, Kanton Tessin

Erste Erfahrungen mit dem Langzeitpraktikum HMS 3+1 der lokalen/regionalen Organisation «Kantonale Verwaltung und Gemeinden Kanton Aargau»

Der Kanton Aargau ist einer der wenigen Kantone, der sich am Pilotprojekt mit dem Langzeitpraktikum HMS 3+1 beteiligte. Auf der Fachstelle waren wir sehr gespannt, was da auf uns zukommt, respektive wie viele Jugendliche ihr Praktikumsjahr in einer öffentlichen Verwaltung machen werden. Erste Anfragen bei den beiden Kantonsschulen in Aarau und Baden im März 2013 waren nicht gerade vielversprechend. Lediglich drei Praktikumsverträge lagen damals schon vor. Im Mai 2013 waren es dann doch schon sieben, aber immer noch zu wenig, um kostendeckende überbetriebliche Kurse anbieten zu können. Noch vor den Sommerferien hatten wir mit den Fachstellen der Zentralschweiz und der Ostschweiz Kontakt, welche ebenfalls Kantone betreuen, welche am Pilotprojekt mitmachen. Der Kanton Schaffhausen hätte seine Praktikanten zu uns in den Aargau geschickt, aber aufgrund der grossen Distanz sahen sie dann davon ab. Die Zentralschweiz machte ihren Betrieben das Angebot, das Langzeitpraktikum entweder bei der Branche «D&A» oder der Branche «ovap» im Aargau zu machen. Tatsächlich entschied sich eine Gemeinde, ihren Praktikanten zu uns zu schicken. Bis im Juni 2013 meldeten uns die beiden Kantonsschulen gesamthaft 13 Praktikantinnen und Praktikanten. Dazu kam dann noch derjenige aus der Zentralschweiz. Damit waren wir fürs Erste schon sehr zufrieden, denn so konnten wir einen üK anbieten, der kostendeckend sein wird.

Die Praktikantinnen und Praktikanten wurden durch die beiden Kantonsschulen zum ersten üK eingeladen, der noch vor den Sommerferien stattfand. Der üK-Tag setzte sich zusammen aus vier Lektionen Rahmenprogramm (Ablauf des Praktikums) und vier Lektionen die Leistungsziele «Auskunftsrecht», «Amtsgeheimnis/Datenschutz» und «Archivierung». Die Praktikantinnen und Praktikanten erwartete eine geballte Ladung an Informationen. Auch für mich als üK-Leiter war es eine grosse Herausforderung, den Praktikantinnen und Praktikanten in einem halben Tag fast gleich viel Stoff zu vermitteln, wie den Lernenden in drei halben Tagen. Es blieb mir daher nichts Anderes übrig, als mich auf das Wesentliche, und vor allem auf das Vermitteln der theoretischen Kenntnisse, zu beschränken. Zeit für irgendwelche praktischen Arbeiten blieb leider keine mehr. Trotzdem war es spannend, diese jungen Leute zu unterrichten. Der Nachmittag gestaltete sich dann deutlich mühsamer, da der Klasse der Praxisbezug fehlte und sie fast keine Erfahrung mit «Auskunftsrecht», «Amtsgeheimnis/Datenschutz» und «Archivierung» hatten.

Kurz nach den Sommerferien führten wir noch einen Infoanlass mit den Ausbildungsbetrieben durch. Das Interesse war gross, aber wir konnten nicht alle Erwartungen erfüllen. So gab es einige, welche nicht wussten, dass das Praktikum gegenüber anderen Jahren anders verläuft und sie nun eine

Prozesseinheit (PE) und zwei Arbeits- und Lernsituationen (ALS) mit den Praktikantinnen und Praktikanten machen müssen. Auch braucht es ein Ausbildungsprogramm und einen Praxisbericht, was Beides vorher nicht nötig war. Ich bin sicher, dass einige am liebsten den Praktikumsvertrag rückgängig gemacht hätten, wenn sie vorher gewusst oder realisiert hätten, was auf sie zukommt. Es gab aber auch Ausbildungsbetriebe, welche noch nie mit Lernenden zu tun hatten und bisher immer «nur» Praktikantinnen und Praktikanten ausbildeten oder sie als billige Arbeitskräfte einsetzen. So erhofften sich die Ausbildungsbetriebe, alle nötigen Informationen zu den ALS, den PE, dem Ausbildungsprogramm, zum rALS, zur Abschlussprüfung oder aber zum Praxisbericht zu bekommen, was natürlich in der kurzen Zeit nicht möglich war.

Kurz nach Beginn des Praktikumsjahres meldete uns die Kantonsschule noch einen weiteren Praktikanten, dem wir dann bei uns auf der Fachstelle das nötige Wissen vermittelten. Wenige Tage später wurde uns ein weiterer Praktikant gemeldet, mit dem wir das gleiche «Spiel» noch einmal machten. Und wieder einige Tage später wurden wir angefragt, ob wir noch eine Praktikantin eines Bundesbetriebs aufnehmen könnten, die den üK bei D&A gestartet war und damit nicht zufrieden war. Auch mit ihr führten wir noch einmal eine kurze Schulung durch. Schlussendlich hatten wir eine HMS 3+1-Klasse mit 17 wissenshungrigen Praktikantinnen und Praktikanten zusammen.

Bis Mitte Mai 2014 kam die Klasse in den Genuss von neun üK-Tagen. Zudem wurden die Praktikantinnen und Praktikanten zur Präsentation ihrer PE für einen halben Tag in einer Gruppe mit fünf bis sechs Jugendlichen aufgeboten. Der Unterricht mit diesen jungen Leuten war sehr spannend, aber auch anspruchsvoll, da die Erwartungshaltung grösser war als bei den Lernenden. Beim Leistungsziel «Auftrag des Lehrbetriebs» musste ich mir etwas einfallen lassen, da die Ausbildungsrichtungen breit gefächert waren und ich nicht überall die nötigen Fachkenntnisse hatte. So liess ich dann die Praktikantinnen und Praktikanten eine Präsentation mit den gleichen Vorgaben wie bei der PE-Präsentation erarbeiten. Die nötigen Kenntnisse beschaffte ich mir bei den Ausbildungsbetrieben. Für die Praktikantinnen und Praktikanten war dies eine ausgezeichnete Vorbereitung auf die PE-Präsentation und es gab zum Teil spannende Diskussionen im Anschluss an die Präsentationen.

Mit den Praktikumsbetrieben standen wir laufend im Kontakt. Einige waren stark auf Hilfe angewiesen und andere waren schon sehr gut informiert, da sie schon Lernende nach BiVo 2012 ausbildeten und vorher auch schon Praktikanten hatten. Im neuen System mit HMS 3+1 sehen nicht alle Betriebe nur Vorteile. Negativ wird der höhere Aufwand



Peter Walz

für die ALS und PE beurteilt. Außerdem fehlen die Praktikantinnen und Praktikanten einige Tage wegen den üK und gegenüber früher fallen auch höhere Kosten für die Ausbildungsbetriebe an. Die Betriebe waren wohl im Grossen und Ganzen mit dem alten System glücklicher.

Der Kontakt mit den beiden Kantonsschulen gestaltete sich nicht immer einfach. Die Schulen waren zwar sehr bemüht, unsere Erwartungen zu erfüllen. Man merkte aber gut, dass für sie auch vieles neu war und sie hatten Mühe mit dem Handling der verschiedenen Branchen. Sehr unbefriedigend gestaltete sich die Eingabe der ALS und der PE in DBLAP2. Einige Ausbildungsbetriebe wählten falsche ALS- und PE-Nummern, was dann in DBLAP2 zu Problemen führte. Die Praktikantinnen und Praktikanten machen nämlich nicht die PE1, sondern die PE2 und nicht die ALS1 und 2, sondern die ALS5 und 6. Die beiden Kantonsschulen nahmen dann bei ihrer PE teilweise einfach die Nummer, welche für den Ausbildungsbetrieb «reserviert» war, was natürlich nicht richtig war. Dieses Problem zu lösen verursachte einen grösseren Aufwand, da niemand für das Löschen der PE mit der falschen Nummer in DBLAP2 zuständig war.

Wir waren gespannt, wie die Praktikantinnen und Praktikanten an den Prüfungen abschneiden werden, fehlten ihnen doch gegenüber den Lernenden fast zwei Jahre berufliche Erfahrung im Ausbildungsbetrieb. Von den 17 Praktikantinnen und Praktikanten durften am Schluss des Praktikumsjahres leider nicht alle ihr Diplom in Empfang nehmen. Ein Praktikant erreichte bei der schriftlichen Prüfung lediglich die Note 2.5 und ein weiterer Praktikant hatte zwei ungenügende Noten (schriftliche Prüfung und ALS). Der Durchschnitt der schriftlichen Prüfung lag bei 4.21 und bei der mündlichen Prüfung bei 5.12. Der direkte Vergleich mit den Lernenden war in diesem Jahr noch nicht möglich, da die schriftlichen Prüfungen nicht identisch waren. Bei der mündlichen Prüfung ist ein Vergleich eher möglich. Hier lagen die Praktikantinnen und Praktikanten im Durchschnitt mit 5.12 etwas höher als die Lernenden mit 4.83.

Aus der Sicht der Praktikantinnen und Praktikanten war das Praktikum sehr intensiv. Die üK waren gut aufgebaut und der Inhalt wurde kompetent vermittelt. Der Inhalt entsprach aber aufgrund der sehr unterschiedlichen Ausbildungsrichtungen nicht immer den Erwartungen der Praktikanten. Die Prüfung ist als fair empfunden worden, auch für Praktikantinnen und Praktikanten von kantonalen Betrieben. Das Praktikum war eine interessante und lehrreiche Erfahrung für die Handelsmittelschüler.

Schlussfolgerung

Für uns auf der Fachstelle ist es sehr unbefriedigend, wenn wir Ende Mai noch nicht wissen, mit wie vielen Praktikan-

tinnen und Praktikanten wir den ersten üK vor den Sommerferien starten können. Die Zeit ist dann auch zu knapp, sich mit anderen lokalen/regionalen Organisationen zusammenzuschliessen und gemeinsam einen üK anzubieten. Am besten wäre es, wenn sich einige Regionen zusammenschliessen würden, damit Schwankungen bei den Praktikantenzahlen besser aufgefangen werden können. In Zukunft werden die Ausbildungsbetriebe von Anfang an wissen, was auf sie zukommt und keine Überraschungen mehr erleben. Die Zusammenarbeit mit den Kantonsschulen kann noch optimiert werden. Die Arbeit mit den Praktikanten war anspruchsvoll aber auch spannend. Aus unserer Sicht können wir ein positives Fazit ziehen.

Peter Walz

Geschäftsführer der lokalen/regionalen Organisation «Kantonale Verwaltung und Gemeinden Kt. Aargau»

Porträt der lokalen/regionalen Organisation «Gemeinden Kanton Zürich (VZGV)»

Als Mitglieder der anerkannten Ausbildungs- und Prüfungsbranche «Öffentliche Verwaltung/Administration publique/Amministrazione pubblica» (ovap) sind die lokalen/regionalen Organisationen im Wesentlichen für die Umsetzung der überbetrieblichen Kurse sowie der Abschlussprüfungen zuständig. Der «Verein Zürcher Gemeindeschreiber und Verwaltungsfachleute (VZGV)» mit über 500 Lernenden stellt sich vor:

Der Verein Zürcher Gemeindeschreiber und Verwaltungsfachleute (VZGV) wurde 1856 als politisch neutrale Dachorganisation der Zürcher Gemeinden und Städte gegründet. Der VZGV vertritt die Interessen der Gemeinden und Städte nach aussen und steht ihnen bei Anliegen bzw. Fragen zur Seite. Die Mitgliederversammlung ist das oberste Organ des VZGV. Weiter folgen der Vereinsvorstand sowie die diversen Kommissionen. Seit jeher ist der VZGV mit einem grossen Tätigkeitsfeld unterwegs. Heute führt er ein eigenes Weiterbildungsprogramm für Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, organisiert die gesamte kaufmännische Grundbildung und publiziert regelmässig Fachschriften und Stellungnahmen zu Vernehmlassungen.

In der Geschichte des VZGV wird das Lehrlingswesen 1907 das erste Mal erwähnt. Dazumal wurde der Beruf «Verwaltungs- und Kanzleiangestellter» gesetzlich anerkannt. Zusammen mit dem kaufmännischen Verband realisierte der VZGV in den darauf folgenden Jahren einen kantonalen Ausbildungslehrgang. Als sich die Ausbildung der Lernenden immer umfassender und aufwändiger entwickelte, wurde 1971 die heutige «Kommission Lernende (LeKo)» gegründet und mit der Branchenausbildung sowie den Lehrabschlussprüfungen betraut. Gemäss Statuten ist der Präsident der LeKo ebenfalls Mitglied des VZGV-Vorstandes. Das hat den Vorteil, dass die Kommunikation auf allen Ebenen gesichert ist. Die LeKo zählt heute sieben Mitglieder und wird von der Geschäftsstelle, welche bei der Federas Beratung AG in Zürich ihren Sitz hat, unterstützt. Die Reform der KV-Ausbildung im 2003 und die Einführung der neuen Bildungsverordnung 2012 dürfen in der Geschichte nicht fehlen.

Der VZGV setzt sich dafür ein, dass die Ausbildung der Lernenden in den Betrieben eine hohe Qualität aufweist. Deshalb hat er 2009 als erste lokale/regionale Organisation der ovap ein Qualitätslabel unter dem Namen «QualiStar» eingeführt. Dieses Label zeichnet Ausbildungsbetriebe für eine hohe Qualität in der Lernendenausbildung aus. Bis heute konnten etwa 30% aller Zürcher Gemeinden und Städte mit diesem Label ausgezeichnet werden, Tendenz steigend. Mit den regelmässigen Info-Briefen und der jährlich statt-



Thomas-Peter Binder

findenden Tagung für Ausbildungsverantwortliche werden Kontakte und Informationsfluss zu den Ausbildungsbetrieben sichergestellt. Ebenfalls bietet der VZGV ein Weiterbildungsbildungsprogramm für Ausbildungsverantwortliche und Berufsbildnerinnen und Berufsbildner an. In diesen Schulungen wird das Rüstzeug für die Ausbildungsplanung und die Durchführung der ALS und PE vermittelt.

Zu den grössten Highlights für viele Lernende gehört die Projektwoche «Skills-Camp» im dritten Lehrjahr. Im Mittelpunkt steht jeweils die Vermittlung von Sozial-, Selbst- und Methodenkompetenzen. Mit der BiVo 2012 wurde auch das Skills-Camp überarbeitet. Die Skills-Camp-Leiterinnen und -Leiter haben ein neues Programm entwickelt und Drehbücher geschrieben. Da pro Jahre zwei Skills-Camps durchgeführt werden, kann damit – bei einem allfälligen Gruppenleiterwechsel – die Qualität weiterhin sichergestellt werden. Das Skills-Camp bietet nebst dem standardisierten Unterricht auch Platz für den wichtigen individuellen Austausch unter den Lernenden.

Mittlerweile betreut der VZGV über 500 Lernende, welche in einer Zürcher Gemeinde oder Stadt ihre berufliche Grundbildung «Kauffrau/Kaufmann EFZ» absolvieren. In neun bis zehn üK-Klassen mit über 60 Fachlehrpersonen und üK-Leiterinnen/üK-Leiter werden die Lernenden in Branchenkunde unterrichtet und auf die Abschlussprüfung vorbereitet. An der jährlich stattfindenden Fachpersonaltagung erhalten das Fachlehrpersonal und die üK-Leiterinnen und üK-Leiter in diversen Bereichen eine Weiterbildung. So wird die Qualität der üK sichergestellt und verbessert.

«Wer rastet, der rostet» – der VZGV schläf auch nach der erfolgreichen Umsetzung der BiVo 2012 nicht. So hat er mit dem Projekt «Explore your Passion» eine neue Werbekampagne für die Ausbildung auf einer Gemeinde beziehungsweise Stadt entwickelt, um vermehrt motivierten Berufsnachwuchs ansprechen zu können.

Thomas-Peter Binder

Präsident Kommission Lernende, VZGV



Mitglieder Kommission Lernende, VZGV



Thomas-Peter Binder

Avant-propos

Nous attendons avec impatience les examens finaux 2015. Les apprenti-e-s qui ont commencé leur apprentissage en 2012 les passeront en conformité avec les dispositions de l'Ordonnance sur la formation professionnelle initiale 2012 (Orfo). Comme chacun sait, la nouvelle Ordonnance implique quelques changements. Entre autres, elle autorise les différentes branches de formation et d'exams ou leurs entreprises formatrices à former des jeunes en jouissant d'une plus grande proximité avec les réalités spécifiques de la branche, avec pour effet, bien sûr, l'orientation en conséquence de la procédure de qualification.

Nous avons recueilli des feed-back très positifs pour la structure des objectifs évaluateurs spécifiques à la branche en entreprise, pour l'organisation des cours interentreprises et pour le dossier de formation et des prestations (DFP) spécifiques à la branche. Les expériences faites jusqu'à présent sont bonnes.

Toutefois, nous attendons aussi avec beaucoup d'intérêt de voir quel écho auront les examens finaux « pratique professionnelle – oral » et « pratique professionnelle – écrit ». Nous savons déjà une chose à l'heure qu'il est : pour les apprenti-e-s ainsi que pour les formateurs/formatrices, il vaut la peine d'étudier en profondeur les objectifs évaluateurs ainsi que les exigences et compétences décrites dans le cadre de ceux-ci.

Nous avons choisi de consacrer l'essentiel de cette brochure au stage de longue durée EC 3+1. Judith Renner-Bach, directrice de projet Suisse « Avenir EC », nous en expliquera le processus et le contexte. Francesco Franchini, responsable DFP/UFCS, rapportera les premières expériences effectuées au niveau cantonal au Tessin. Enfin, Peter Walz, directeur de l'organisation régionale de formation « Kantonale Verwaltung und Gemeinden Kanton Aargau », décrira comment le premier stage de longue durée EC 3+1 s'est déroulé concrètement pour les stagiaires, pour les entreprises formatrices, pour les formateurs/formatrices CI et pour l'organisation régionale de formation.

Je tiens vraiment à remercier chaleureusement les formateurs/formatrices des entreprises formatrices, des cours interentreprises ainsi que les chef-fe-s expert-e-s et les expert-e-s aux exams du dévouement impressionnant dont ils/elles ont fait preuve en faveur de notre relève professionnelle. Les tâches toujours plus complexes de l'administration publique presupposent la mise en place d'un personnel bien formé qui soit également capable de convaincre par l'intermédiaire de ses personnalités, lesquelles axent leur pratique sur les services. Ici, vous apportez tou-te-s une grande et importante contribution. Je me réjouis beaucoup de pouvoir compter sur votre soutien pour une formation commerciale initiale tournée vers l'avenir dans l'administration publique.

Thomas-Peter Binder

Président

Rétrospective et perspectives

Rétrospective

Notre présidente de longue date, Yvonne Flück-Meer, a démissionné de la présidence avec effet à fin 2014. Nous remercions chaleureusement Yvonne Flück-Meer de s'être dévouée sans compter pendant environ neuf ans. En la personne de Thomas-Peter Binder, nous avons pu trouver un nouveau président digne de ce nom et compétent. Nous lui souhaitons plein de bonheur et de succès à son poste.

Examen final des premiers/premières stagiaires des écoles de commerce (EC 3+1)

En juin 2014, les premiers/premières stagiaires des EC 3+1 ont terminé leur formation dans la branche « Öffentliche Verwaltung/Administration publique/Amministrazione pubblica ».

Les examens se sont bien passés. Il est apparu que la formation spécifique à la branche n'était pas une simple balade, mais plutôt une randonnée intéressante et exigeante de bout en bout.

Les entreprises de stage apportent une contribution essentielle à la formation des stagiaires. Il en va de même des formateurs/formatrices CI ainsi que les intervenant-e-s des cours interentreprises. Et notamment des stagiaires eux-mêmes/elles-mêmes, qui suivent un programme pratique de formation exigeant.

Outil front-end rALS

A la fin de 2014 est venu s'ajouter un autre module, à savoir l'examen final « pratique professionnelle – oral ». Ce module permet aux apprenti-e-s (formation initiale en entreprise, FIEn), tout comme aux stagiaires (formation initiale en école, FIEc), de créer le rapport pratique dans rALS. Les organisations régionales de formation, avec leurs chef-fe-s expert-e-s, font ensuite parvenir les rapports pratiques aux expert-e-s concerné-e-s. A leur tour, ceux-ci/celles-ci peuvent consulter les rapports pratiques via rALS et ensuite rédiger les cas pour l'examen final « pratique professionnelle – oral » dans rALS. Un précieux outil administratif est ainsi offert. Celui-ci sera à disposition dans trois langues pour les examens finaux 2016 (à partir de l'été 2015).

Martina Oertli

Directrice

Perspectives

Orfo 2012/DFP et classeur cours interentreprises

Les examens finaux 2015 marquent la première fois qu'une volée d'apprentissage aura suivi toute la formation initiale conformément à la nouvelle Ordonnance sur la formation professionnelle initiale. Les bases de la formation ont fait leurs preuves. Ici ou là, il convient de pallier certains manques et de remédier à certains défauts : fautes de frappe, adaptations de critères lors de l'évaluation des unités de formation, etc. Ces adaptations seront prêtes pour le début de la formation 2016.

Le comité de l'ovap va se charger de mettre le DFP et le classeur cours interentreprises (clé USB) à disposition sur support électronique à partir de l'été 2016.

Plate-forme de communication

Le site Internet et l'espace sécurisé du site Internet doivent subir une refonte. Dans ce cadre, le comité voit aussi la possibilité de rendre tous les classeurs pédagogiques disponibles sous forme électronique. Les exigences auxquelles une telle plate-forme de communication doit répondre sont élevées. Outre les aspects techniques et les points portant sur la technologie de la sécurité, elle doit aussi être aménagée de façon conviviale et plaisante. Un autre défi réside dans le trilinguisme. A l'échelle nationale, le site Internet est en ce moment utilisé par environ 2000 entreprises formatrices et leurs formateurs/formatrices, 900 expert-e-s aux examens, 150 formateurs/formatrices CI, 600 intervenant-e-s, 5400 apprenti-e-s ainsi que 400 stagiaires. Par ailleurs, une interface sur mesure doit voir le jour pour les élèves sortant de l'école intéressé-e-s par une formation commerciale initiale dans l'administration publique.

Le comité, le Secrétariat suisse et les filiales se réjouissent de relever ce défi – et sont en même temps conscients du fait qu'il y a de nombreuses exigences auxquelles il convient de répondre.

Assurance qualité des cours interentreprises

Sont impliquées dans le processus d'assurance qualité 2015 les organisations régionales de formation « Verein Verwaltungsweiterbildung Zentralschweiz (VWBZ) » et « Etat de Genève ». Les instruments de l'assurance qualité seront aussi adaptés dans un deuxième temps sur la base des modifications apportées aux classeurs pédagogiques et à la nouvelle plate-forme de communication.

Thomas-Peter Binder

Président

Le stage de longue durée EC 3+1 du point de vue de la Direction de projet Suisse

Avec la promulgation de la Loi fédérale sur la formation professionnelle en 2002, les écoles de commerce (EC) ont perdu la base légale pour leur diplôme d'école de commerce. Aujourd'hui, elles peuvent décerner un certificat fédéral de capacité (CFC), car elles sont explicitement reconnues comme institutions agréées pour la formation à la pratique professionnelle et peuvent aussi dispenser la formation en école. Celle-ci est l'une des activités de base de l'EC.

Initialement, il manquait aux écoles les expériences en matière de formation à la pratique professionnelle. C'est pourquoi le projet « Avenir EC » a mis la priorité absolue sur une phase pilote comportant des parties de formation consacrées à la pratique professionnelle. La question essentielle était celle-ci : « Comment les objectifs évaluateurs en entreprise peuvent-ils être atteints dans un contexte de formation acquise à plein temps en école ? ». Lors de l'évaluation réalisée en 2007, les personnes de l'Université de Saint-Gall chargées du dossier, entre autres, ont recommandé que l'on définisse pour les travaux à venir le profil de l'EC et que l'on y intègre aussi des stages de longue durée.

Pour les EC, les stages de longue durée ne sont pas un corps étranger. Elles ont les expériences correspondantes depuis l'introduction de la maturité professionnelle. Tandis que la formation initiale en entreprise était complétée par une formation supplémentaire en culture générale, les EC exigeaient le stage pour le diplôme de maturité professionnelle.

La durée de l'ancien stage d'EC était de 39 semaines scolaires. L'alignement de la durée sur les habitudes du monde du travail était dans le calendrier une étape logique. Ainsi, il était spécifié dans les directives en 2009 déjà que les EC 3+1 se distinguaient par un stage de longue durée de 12 mois au minimum programmé en fin de formation. Dans l'Ordonnance sur la formation professionnelle initiale d'employée de commerce/employé de commerce CFC, on a finalement intégré un stage de longue durée d'un an, dès lors qu'un stage plus long aurait allongé la formation professionnelle initiale dans une EC au-delà des quatre ans prévus.

Alors que l'accompagnement du stage était exigé déjà auparavant par l'EC, les exigences édictées à l'adresse de l'entreprise de stage ont changé. Elles ont été mises au même niveau que celles qui concernent les entreprises formatrices. Les EC craignaient que diverses entreprises de stage ne se retirent. Selon elles, les nouvelles exigences constituent un obstacle trop haut, non seulement du point de vue administratif (autorisation de former), mais aussi à cause de la réalisation de situations de travail et d'apprentissage (STA) et d'unités de formation (UF) dans les entreprises. Mais ces changements eux-mêmes sont une conséquence logique de la formation professionnelle initiale dans une EC.

Par le passé déjà, les EC encourageaient régulièrement leurs apprenti-e-s à effectuer un stage à l'étranger. Cela est problématique dans la formation professionnelle initiale, car les STA et les UF doivent obligatoirement faire l'objet d'une évaluation pendant le stage en tant que partie de l'examen en entreprise. En outre,



Judith Renner-Bach

il convient de garantir que les apprenti-e-s puissent acquérir les compétences transmises aux cours interentreprises et puissent se préparer à l'examen en entreprise. Un séjour en dehors de l'Allemagne, de l'Autriche, de la France ou de l'Italie rendrait cela difficile.

Les branches intéressées peuvent participer à la formation initiale en école de commerce et définir leurs objectifs évaluateurs pour le stage de longue durée. Parmi les pionniers figure aussi la branche « Öffentliche Verwaltung/Administration publique/Amministrazione pubblica », qui presque dès le début a collaboré et a contribué à la poursuite du développement des bases pour le stage de longue durée. Les premiers/premières apprenti-e-s EC ont suivi en 2014, après un stage de longue durée, leur procédure de qualification et ils/elles ont reçu leur CFC. La Direction de projet est convaincue que le modèle EC concentré (3+1) a eu du succès et qu'il continuera d'en avoir grâce au dévouement des branches participantes.

Judith Renner-Bach

Directrice de projet Suisse

Premières expériences avec le stage de longue durée EC 3+1 de l'« Ufficio della formazione commerciale e dei servizi » (UFCS), canton du Tessin

En septembre 2014 a pris fin la première expérience menée dans le canton du Tessin avec le modèle de formation 3+1, qui a permis à 94 apprenti-e-s d'obtenir le certificat fédéral de capacité d'employée/employé de commerce avec maturité. Parmi celles-ci/ceux-ci, 64 ont fait leur stage dans la branche « Services et administration », 28 dans la branche « Öffentliche Verwaltung/Administration publique/Amministrazione pubblica » et 2 dans la branche « Banque ». Avec la nouvelle année scolaire 2014/15, les apprenti-e-s qui suivent le stage sont au nombre de 145.

Quatre écoles professionnelles cantonales sont concernées : les Centri professionali commerciali (centres professionnels commerciaux) de Chiasso, de Lugano et de Locarno, ainsi que la Scuola professionale per sportivi d'élite (école pour sportifs d'élite).

Les 28 apprenti-e-s qui ont effectué leur stage dans l'administration publique ont suivi leurs cours interentreprises au sein de l'ORF « Amministrazione cantonale e Comuni del Cantone Ticino » de la branche « Administration publique ». Les formateurs/formatrices n'ont pas eu la tâche facile : ils ont en effet dû concentrer un cours comportant 16 modules de formation sur huit journées, soit dix de moins que ce que compte habituellement l'apprentissage. La Division de la formation professionnelle tient à remercier les formateurs/formatrices pour leur travail conséquent et intense de préparation des cours et pour la conduite de ceux-ci.

Il faut également souligner l'excellence de la collaboration avec la branche « Banque », la branche « services et administration » et les inspecteurs/inspectrices de la Division de la formation professionnelle pour l'organisation et la mise en œuvre des activités d'information et de formation relatives au nouveau modèle de formation destiné aux entreprises, activités qui se sont déroulées dans les différents centres de formation du canton.

Il est encore trop tôt pour formuler des hypothèses d'évaluation qualitatives, mais on peut dire que les entreprises, pour la plupart, se sont déclarées plus que satisfaites du niveau des stagiaires, et cela dès les premiers mois de stage.

Même si, comme je l'ai dit, il est prématuré d'avancer des thèses définitives, on peut dire que ce sont les éléments suivants qui ont permis d'obtenir des résultats plus que satisfaisants : outre la qualité des apprenti-e-s, on notera en particulier l'important travail accompli par les collaborateurs/collaboratrices de la Division de la formation professionnelle, par les écoles et par les organisations du monde du travail (Ortra) impliqué-e-s, lesquel-le-s ont assuré une disponibilité optimale en se mobilisant en force pour accompagner les employeurs dans la préparation des apprenti-e-s à la partie entreprise des examens finaux, qui se sont déroulés en juin 2014. En effet, les séances d'information et de formation ont été variées.

A propos des directives fédérales qui ont servi de guide à cette importante réforme et qui seront certainement reprises dans les groupes de travail à différents niveaux, je pense qu'il convient de faire, sans entrer dans les aspects techniques, un bref commentaire sur les parties pratiques intégrées (PPI), lesquelles constituent, pour les écoles de commerce, une typologie de formation



Francesco Franchini

relativement nouvelle et revêtent une grande importance. En particulier, je trouve efficace le choix du canton d'utiliser les heures de formation, assurées par les écoles et par les formateurs des cours interentreprises (CI), à titre d'introduction à certaines compétences, lesquelles sont par la suite reprises et certifiées par les employeurs. Grâce à ce choix, on peut supposer que l'on a facilité la tâche du formateur/de la formatrice en entreprise.

Le succès de ce modèle pourrait maintenant – carrément – causer quelques soucis. En fait, on ne souhaite pas que le modèle 3+1 restreigne les possibilités d'emploi des jeunes de 15 ans dans le système dual traditionnel.

Objectif : faciliter et mieux coordonner la possibilité de voyager en dehors du canton ou à l'étranger pour effectuer l'année de stage, une occasion à ne pas rater pour le jeune de 18 ans qui veut se confronter à de nouvelles expériences de vie, à la séparation d'avec sa famille, à la découverte de diverses réalités du travail et culturelles et qui désire approfondir ses connaissances dans une langue nationale ou d'un autre pays. De toute évidence, ces choix doivent disposer de mesures d'accompagnement adéquates, aujourd'hui possibles grâce à des interventions à distance par l'intermédiaire de supports informatiques.

Le fait que les stages sont limités à trois branches – « services et administration », « administration publique » et « Banque » – a posé quelques difficultés. Je me réfère, par exemple, à un cas particulier : une entreprise de la branche fiduciaire, habituée depuis des années à former des apprenti-e-s du modèle dual dans cette branche, peu à l'aise avec les nouvelles directives imposées par la branche services et administration au stagiaire, lequel/laquelle se retrouve en fin de compte à effectuer les mêmes activités que l'apprenti-e. Même si les raisons invoquées pour clarifier la situation ne manquaient pas, il n'a pas été évident pour l'employeur de comprendre le pourquoi de certaines différences, qui étaient même importantes dans certains cas.

A titre personnel, je propose une réflexion sur les programmes des PPI. A mon avis, l'employeur apprécie plus un-e jeune ayant des bases scolaires solides ainsi que des compétences méthodologiques et sociales développées. Nous devrions plus nous concentrer sur ce point. Savoir s'intégrer dans une équipe de travail, avec une bonne méthode de travail, de la ponctualité, de la discipline et de la passion pour son travail est une condition qui devrait primer la connaissance pratique spécifique d'une branche. La culture d'entreprise, les compétences pratiques requises d'un bon collaborateur/d'une bonne collaboratrice s'acquièrent mieux sur le lieu de travail.

Je conclus en affirmant qu'une solide formation scolaire de base, accompagnée de plages horaires consacrées aux parties pratiques intégrées, est une bonne idée pour assurer l'intégration dans les entreprises de jeunes prêt-e-s à assumer d'importantes et de nouvelles responsabilités.

Francesco Franchini

Responsable DFP/UFCS, canton du Tessin

Premières expériences avec le stage de longue durée EC 3+1 de l'organisation régionale de formation « Kantonale Verwaltung und Gemeinden Kanton Aargau »

Le canton d'Argovie est l'un des rares cantons qui ont participé au projet pilote en lien avec le stage de longue durée EC 3+1. Au bureau central, nous étions très impatients de savoir ce qui nous attendait dans ce cas et combien de jeunes feraient leur année de stage dans une administration publique. Les premières demandes adressées aux deux écoles cantonale à Aarau et à Baden en mars 2013 n'étaient pas vraiment porteuses d'espoir. Seuls trois contrats de stage étaient alors signés. En mai 2013, il y en avait toutefois déjà sept, mais cela était encore insuffisant pour que l'on puisse offrir des cours interentreprises couvrant les frais. Encore avant les vacances d'été, nous avons eu un contact avec les ORF de la Suisse centrale et de la Suisse orientale qui encadrent également des cantons participant au projet pilote. Le canton de Schaffhouse nous aurait envoyé ses stagiaires en Argovie, mais a ensuite renoncé en raison de la grande distance qui sépare nos deux cantons. La Suisse centrale a proposé à ses entreprises de faire le stage de longue durée soit dans la branche « S&A », soit dans la branche « Öffentliche Verwaltung » en Argovie. Dans les faits, une commune décidait de nous envoyer son stagiaire. Jusqu'en juin 2013, les deux écoles cantonales nous ont envoyé 13 stagiaires au total. Auxquel-le-s il faut encore ajouter celui de la Suisse centrale. Dans un premier temps, nous étions déjà très contents avec cette situation, car nous pouvions ainsi proposer un cours interentreprises qui couvrirait les frais.

Les stagiaires ont été invité-e-s par les deux écoles cantonales au premier cours interentreprises, lequel s'est déroulé encore avant les vacances d'été. Le jour de cours interentreprises se composait de quatre leçons de programme-cadre (déroulement du stage) et de quatre leçons abordant les objectifs évaluateurs « Droit d'information », « Protection des données/secret de fonction », « Archivage ». Un concentré d'informations attendait les stagiaires. Pour moi aussi, en tant que formateur Cl, le fait d'enseigner aux stagiaires en une demi-journée presque autant de matière qu'aux apprenti-e-s en trois demi-journées constituait un grand défi. Il ne me restait donc plus d'autre choix que de me limiter à l'essentiel et avant tout à la transmission des connaissances théoriques. Nous n'avions malheureusement plus de temps pour des travaux pratiques, quels qu'ils soient. Malgré tout, enseigner à ces jeunes gens était très passionnant. L'après-midi se révéla donc nettement plus compliqué, étant donné qu'il manquait à la classe le lien avec la pratique et qu'elle n'avait presque aucune expérience en relation avec « Droit d'information », « Protection des données/secret de fonction », « Archivage ».

Peu après les vacances d'été, nous avons encore organisé une réunion d'information avec les entreprises formatrices. L'intérêt était notable, mais nous n'avons pas pu répondre à toutes les attentes. Il y en avait ainsi quelques-unes qui ne savaient pas que le stage ne se déroulait pas de la même façon que les autres années et qu'elles devaient dorénavant faire une unité de formation (UF) et deux situations de travail et d'apprentissage (STA) avec les stagiaires. On a aussi besoin d'un programme de formation et d'un rapport pratique, alors que tous deux n'étaient pas nécessaires auparavant. Je suis sûr que quelques-unes d'entre elles auraient préféré annuler le contrat de stage si elles avaient su ou réalisé plus tôt ce qui les attendait. Il y avait toutefois aussi des entreprises formatrices qui n'avaient encore jamais eu affaire à des apprenti-e-s et qui formaient jusque-là toujours « seulement » des stagiaires ou les embauchaient à titre de main-d'œuvre bon marché. Celles-ci comptaient recevoir toutes les informations nécessaires concernant les STA, les UF, le programme de formation, l'outil rALS, l'examen final, mais aussi sur le rapport pratique, ce qui n'était bien sûr pas possible en si peu de temps.

Peu après le début de l'année de stage, l'école cantonale nous a annoncé encore un autre stagiaire à qui nous avons ensuite enseigné chez nous, au bureau central, le savoir requis. Quelques jours plus tard, on nous a annoncé un autre stagiaire, avec lequel nous nous sommes livrés une nouvelle fois au même « jeu ». Et, une fois de plus, on nous a demandé quelques jours plus tard si nous pouvions accueillir encore une stagiaire d'une entreprise de la Confédération qui commençait le cours interentreprises dans la branche « S&A » et qui n'en était pas satisfaite. Avec elle aussi, nous avons effectué encore une fois une brève formation. Pour terminer, nous avons eu une classe EC 3+1 avec en tout 17 stagiaires assoiffé-e-s de connaissances.

Jusqu'à la mi-mai 2014, la classe a bénéficié de neuf jours de cours interentreprises. Par ailleurs, les stagiaires ont été convoqué-e-s à la présentation de leur UF pour une demi-journée dans un groupe de cinq ou six jeunes. L'enseignement avec ces jeunes gens était très passionnant, mais aussi exigeant, car le niveau des attentes était plus élevé que chez les apprenti-e-s. Pour l'objectif évaluateur « Mission de l'entreprise formatrice », j'ai dû trouver une solution, car les orientations de formation couvraient un large éventail de domaines et je n'avais pas toujours les connaissances spécialisées nécessaires. Ainsi, j'ai donc laissé les stagiaires élaborer une présentation en suivant les mêmes directives que pour la présentation des UF. J'ai



Peter Walz

acquis les connaissances nécessaires dans les entreprises formatrices. Pour les stagiaires, cela a constitué une excellente préparation à la présentation des UF et des discussions passionnantes ponctuaient parfois les présentations.

Avec les entreprises de stage, nous avons maintenu un contact permanent. Quelques-unes avaient grandement besoin d'aide et d'autres étaient déjà très bien informées, car elles formaient déjà des apprenti-e-s selon l'Orfo 2012 et, aussi, avaient déjà des stagiaires. Pas toutes les entreprises ne trouvaient que des avantages au nouveau système avec EC 3+1. Ainsi, la charge de travail élevée requise pour les STA et les UF est jugée négative. En outre, les stagiaires manquent quelques jours à cause des cours interentreprises et, par rapport au passé, les entreprises formatrices doivent prendre en charge encore d'autres coûts. Les entreprises étaient dans l'ensemble bien plus heureuses avec l'ancien système.

Le contact avec les deux écoles cantonales ne s'est pas toujours révélé simple. Certes, les écoles s'efforçaient vraiment de répondre à nos attentes. Mais on remarquait bien que beaucoup de choses étaient nouvelles pour elles aussi et qu'elles avaient de la peine à gérer les différentes branches. Egalement, l'entrée des STA et des UF sur BDEFA2 s'est révélée très insatisfaisante. Quelques entreprises formatrices ont choisi de mauvais numéros de STA et d'UF, ce qui a ensuite entraîné des problèmes sur BDEFA2. En clair, les stagiaires ne font pas l'UF1, mais l'UF2, et non pas les STA1 et STA2, mais les STA5 et STA6. Parfois, les deux écoles cantonales prenaient ensuite pour leur UF simplement le numéro qui était « réservé » à l'entreprise formatrice, ce qui n'était bien sûr pas juste. La résolution de ce problème a requis beaucoup de temps, car personne n'avait la compétence d'effacer les UF présentant le mauvais numéro sur BDEFA2.

Nous étions impatients de voir quels résultats les stagiaires obtiendraient aux examens, sachant qu'il leur manquait, par rapport aux apprenti-e-s, près de deux ans d'expérience professionnelle dans l'entreprise formatrice. Sur les 17 stagiaires, malheureusement pas tou-te-s n'ont décroché leur diplôme à la fin de l'année de stage. Un stagiaire a obtenu à l'examen écrit la note de seulement 2,5 et un autre stagiaire avait deux notes insuffisantes (examen écrit et STA). La moyenne de l'examen écrit était de 4,21 et celle de l'examen oral de 5,12. La comparaison directe avec les apprenti-e-s n'était cette année pas encore possible, car les examens écrits n'étaient pas identiques. Une comparaison est plus pertinente en ce qui concerne l'examen oral. Dans ce cas,

les stagiaires, dont la moyenne était de 5,12, avaient un niveau un peu plus élevé que les apprenti-e-s, dont la moyenne était de 4,83.

Du point de vue des stagiaires, le stage était très intensif. Les cours interentreprises étaient bien structurés et le contenu était dispensé de façon compétente. En raison de la grande différence entre les orientations de formation, le contenu n'a toutefois pas toujours répondu aux attentes des stagiaires. L'examen a été jugé équitable, également par les stagiaires des entreprises cantonales. Le stage a constitué une expérience intéressante et pleine d'enseignements pour les étudiant-e-s des écoles de commerce.

Conclusion

Pour nous, au bureau central, il est totalement insatisfaisant de ne toujours pas savoir fin mai avec combien de stagiaires nous allons commencer le premier cours interentreprises avant les vacances d'été. Le temps est ensuite aussi trop serré pour que nous ayons l'occasion de nous lier avec d'autres ORF et d'offrir en commun un cours interentreprises. Le mieux serait que quelques régions se regroupent, de façon que les fluctuations quant aux nombres des stagiaires puissent être mieux amorties. A l'avenir, les entreprises formatrices sauront dès le début ce qui les attend et n'auront plus à redouter de surprises. La collaboration avec les écoles cantonales peut encore être optimisée. Le travail avec les stagiaires était exigeant, mais également passionnant. De notre point de vue, nous pouvons tirer un bilan positif.

Peter Walz

Directeur de l'ORF « Kantonale Verwaltung und Gemeinden Kanton Aargau »

Portrait de l'organisation régionale de formation « Gemeinden Kanton Zürich (VZGV) »

Dans leur rôle de membres de la branche de formation et d'examens reconnue « Öffentliche Verwaltung/Administration publique/Amministrazione pubblica » (ovap), les organisations régionales de formation sont responsables, principalement, de la réalisation des cours interentreprises et des examens finaux. Le « Verein Zürcher Gemeindeschreiber und Verwaltungsfachleute (VZGV) », qui compte plus de 500 apprenti-e-s, se présente :

Le « Verein Zürcher Gemeindeschreiber und Verwaltungsfachleute (VZGV) » a été fondée en 1856 à titre d'organisation faîtière politiquement neutre des communes et des villes zurichoises. La VZGV représente les intérêts des communes et des villes auprès des instances extérieures et les épouse pour toute question ou requête spéciale. L'Assemblée générale est l'organe suprême de la VZGV. L'échelon suivant est occupé par le comité directeur de l'association ainsi que les diverses commissions. Depuis toujours, le champ d'activité de la VZGV est très vaste. Aujourd'hui, elle gère son propre programme de formation continue destiné aux collaborateurs administratifs/collaboratrices administratives, organise l'ensemble de la formation commerciale initiale et publie régulièrement des brochures spécialisées et des prises de position dans le cadre de consultations.

Dans l'histoire de la VZGV, le système d'apprentissage est mentionné pour la première fois en 1907. C'est à cette époque que la profession « employé-e d'administration et de chancellerie » a été reconnue légalement. En collaboration avec la Société suisse des employés de commerce, la VZGV a mis sur pied, dans les années qui ont suivi, un cursus de formation cantonal. Etant donné que la formation des apprenti-e-s commençait d'englober de plus en plus de choses et de constituer une charge de travail de plus en plus lourde, on a fondé en 1971 l'actuelle « Kommission Lernende (LeKo) » (commission apprenti-e-s), chargée de la formation spécifique à la branche et des examens de fin d'apprentissage. Selon les statuts, le président de la LeKo est aussi membre du comité directeur de la VZGV. Cela présente l'avantage suivant : la communication est assurée à tous les niveaux. La LeKo compte aujourd'hui sept membres et reçoit le soutien du bureau central, qui a son siège entre les mains de la société Federas Beratung AG, à Zurich. La réforme de la formation de la SEC, en 2003, et l'introduction de la nouvelle Ordonnance sur la formation professionnelle initiale 2012 ne sauraient manquer de figurer dans cet historique.

La VZGV met tout en œuvre pour que la formation des apprenti-e-s dans les entreprises présente un niveau élevé de qualité. Raison pour laquelle elle a introduit en 2009 – en tant que première organisation régionale de formation de l'ovap – un label de qualité sous le nom de « QualiStar ».



Thomas-Peter Binder

Ce label est une distinction octroyée aux entreprises formatrices dispensant une formation de grande qualité à leurs apprenti-e-s. A ce jour, environ 30 % de toutes les communes et villes zurichoises se sont vu décerner ce label. La tendance est à l'augmentation. Les lettres d'information régulières et la conférence annuelle des responsables de la formation garantissent des contacts avec les entreprises formatrices et un flux d'informations. La VZGV propose également un programme de formation continue destiné aux responsables de la formation et aux formateurs/formatrices. Ces formations servent à l'enseignement des connaissances de base en lien avec le plan de formation et la réalisation des STA et des UF. Pour de nombreux apprenti-e-s, l'un des temps forts est la semaine thématique « Skills-Camp », organisée au cours de la troisième année d'apprentissage. L'accent y est chaque fois mis sur la transmission de compétences sociales, personnelles et méthodologiques. Avec l'entrée en vigueur de l'Orfo 2012, le Skills-Camp a aussi été repensé. Les responsables du Skills-Camp ont développé un nouveau programme et rédigé des scénarios. Deux Skills-Camps sont réalisés chaque année. On peut donc – en cas d'éventuel changement du responsable de groupe – garantir de la bonne qualité en continu. En marge de l'enseignement standardisé, le Skills-Camp offre aussi du temps pour l'important échange individuel entre les apprenti-e-s.

A présent, la VZGV encadre plus de 500 apprenti-e-s, qui suivent leur formation professionnelle initiale « Employée de commerce CFC/Employé de commerce CFC » dans une commune ou une ville zurichoise. Dans neuf ou dix classes de cours interentreprises impliquant plus de 60 spécialistes et formateurs/formatrices CI, les apprenti-e-s se voient enseigner les connaissances spécifiques à la branche. De plus, ils/elles sont préparé-e-s à l'examen final. A l'occasion de la conférence annuelle du personnel spécialisé, le personnel enseignant spécialisé et les formateurs/formatrices CI reçoivent une formation continue dans divers domaines. La qualité des cours interentreprises est ainsi assurée et améliorée. « Qui grouille jamais ne rouille » – après la mise en application réussie de l'Orfo 2012, la VZGV ne connaît pas non plus de répit. Avec le projet « Explore Your Passion », elle a ainsi déployé une nouvelle campagne publicitaire pour la formation dans une commune ou dans une ville – une campagne qui vise à attirer une relève professionnelle motivée.



Membres « Kommission Lernende, VZGV »

Thomas-Peter Binder

Président « Kommission Lernende, VZGV »



Thomas-Peter Binder

Prefazione

Attendiamo con impazienza gli esami finali del 2015 che affronteranno le persone in formazione le quali hanno iniziato il loro tirocinio nel 2012, secondo le disposizioni dell'Ordinanza in materia di formazione (OFor). La nuova Ordinanza comporta alcuni cambiamenti. Tra le altre cose, permette ai rami di formazione e d'esame o alle aziende formatorie di fornire una formazione più vicina alle peculiarità specifiche del ramo. Va da sé che ne consegue un corrispondente orientamento della procedura di qualificazione.

Abbiamo ricevuto riscontri molto positivi relativi all'organizzazione dei corsi interaziendali, al raggiungimento degli obiettivi in azienda e alla Documentazione dell'apprendimento e delle prestazioni (DAP). Le esperienze fatte finora sono buone.

Con interesse attendiamo però anche quella che sarà l'eco sugli esami finali «Pratica professionale orale» e «Pratica professionale scritta». Una cosa la sappiamo già ora: vale la pena per le persone in formazione così come per i formatori e le formatorie confrontarsi intensamente con gli obiettivi di valutazione e le competenze in essi descritti.

Abbiamo deciso di dedicare questo opuscolo al tema dello stage aziendale di lunga durata SMC 3+1. Judith Renner-Bach, direttrice del progetto Svizzera «Futuro SMC», ne spiegherà i processi e il contesto di applicazione. Francesco Franchini, capoufficio DFP/UFCS, illustrerà invece le prime esperienze fatte a livello cantonale in Ticino. Peter Walz, direttore dell'organizzazione regionale di formazione «Kantonale Verwaltung und Gemeinden Kanton Aargau», si occuperà infine di descrivere come si è svolto concretamente il primo stage aziendale di lunga durata SMC 3+1 per gli stagiai e le stagiaie, le aziende formatorie, i formatori/le formatorie CI così come per l'organizzazione regionale di formazione.

Mi sta molto a cuore ringraziare i formatori/le formatorie delle aziende formatorie, dei corsi interaziendali così come i capi periti/le capi perite e i periti d'esame/le perite d'esame per l'impegno enorme dimostrato a favore delle nostre leve professionali. I compiti sempre più complessi dell'amministrazione pubblica presuppongono personale ben formato che sia però anche in grado di convincere per la sua personalità orientata alla prestazione di servizi. Qui tutti voi offrite un contributo grande e importante. Sono lieto di poter contare sul vostro appoggio per una formazione di base commerciale nell'amministrazione pubblica orientata al futuro.

Thomas-Peter Binder
Presidente

Retrospettiva e prospettiva

Retrospettiva

A fine 2014 la nostra longeva presidente, Yvonne Flück-Meer, ha lasciato la presidenza. Ringraziamo Yvonne Flück-Meer per il suo grande impegno della durata di quasi nove anni. Con Thomas-Peter Binder abbiamo potuto trovare un esimio e competente nuovo presidente. Gli auguriamo tanta felicità e successo nella sua carica.

Esame finale dei primi stagiaire e delle prime stagiaire delle scuole medie di commercio (SMC 3+1)

A giugno del 2014 i primi stagiaire e le prime stagiaire SMC 3+1 hanno sostenuto gli esami nel ramo «Öffentliche Verwaltung/Administration publique/Amministrazione pubblica». Gli esami sono andati bene. È emerso che la formazione specifica del ramo non è stata una passeggiata ma un'escursione estremamente interessante e impegnativa.

Le aziende di stage forniscono un contributo essenziale per la formazione degli stagiaire e delle stagiaire. Lo stesso vale per i formatori e le formatrici CI come anche i relatori e le relatrici dei corsi interaziendali. E non da ultimo gli stagiaire stessi e le stagiaire stesse che portano a termine un impegnativo programma di formazione pratica.

Tool front-end rALS

A fine del 2014 si è aggiunto un ulteriore modulo, ossia l'esame finale «Pratica professionale orale». Questo modulo permette alle persone in formazione (formazione di base organizzata dall'azienda [FOA]) così come agli stagiaire e alle stagiaire (formazione di base organizzata dalla scuola [FOS]) di redigere il rapporto di pratica nel rALS. Le organizzazioni locali e regionali con i loro capi periti e le loro cape perite assegnano quindi i rapporti di pratica ai corrispondenti periti e alle corrispondenti perite. Questi a loro volta possono prendere visione dei rapporti di pratica via rALS e successivamente redigere i casi per l'esame finale «Pratica professionale orale» nel rALS. Con questo strumento viene fornito un grande aiuto a livello amministrativo che sarà a disposizione in tre lingue per gli esami finali del 2016 (a partire dall'estate 2015).

Martina Oertli
Direttrice

Prospettiva

OFor 2012/DAP e classeur CI

Con gli esami finali del 2015 per la prima volta una classe avrà portato a termine l'intera formazione di base conformemente alla nuova Ordinanza in materia di formazione. Le basi formative hanno dato buoni risultati. Qui e là ci sono piccoli difetti da eliminare: errori di battitura, adeguamenti dei criteri nella valutazione delle unità procedurali, ecc. Questi adeguamenti saranno pronti per l'inizio della formazione nel 2016.

La presidenza dell'ovap si occupa di mettere a disposizione in formato elettronico la DAP e il classeur CI (chiavetta USB) a partire dall'estate 2016.

Piattaforma per la comunicazione

Il sito web e l'area protetta del sito web devono essere rinnovati. In questa occasione la presidenza vede anche la possibilità di preparare tutti i classeur in formato elettronico. I requisiti per una tale piattaforma per la comunicazione sono grandi. Oltre che agli aspetti tecnici e di tecnica della sicurezza è anche da considerare che la piattaforma deve risultare di facile utilizzo e avere un layout gradevole. Un'ulteriore sfida è il trilinguismo. Su tutto il territorio svizzero il sito web viene al momento utilizzato da circa 2100 aziende formatrici con i loro formatori e le loro formatrici, 900 periti d'esame e perite d'esame, 150 formatori CI e formatrici CI, 600 relatori e relatrici, 5400 persone in formazione così come 400 stagiaire. Inoltre deve essere creata un'interfaccia adeguata per le persone che hanno terminato la scuola e che sono interessate a una formazione di base commerciale nell'amministrazione pubblica.

Il comitato, il Segretariato svizzero e le filiali sono liete per questa sfida e, allo stesso tempo, sono consapevoli delle numerose esigenze che devono essere coperte.

Garanzia della qualità dei corsi interaziendali

Nel processo di garanzia della qualità 2015 sono coinvolte le organizzazioni locali o regionali «Verein Verwaltungsweiterbildung Zentralschweiz (VWBZ)» e «ORF Etat de Genève». Sulla piattaforma per la comunicazione, in una seconda fase, verranno adeguati anche gli strumenti della garanzia della qualità.

Thomas-Peter Binder
Presidente

Lo stage aziendale di lunga durata SMC 3+1 dal punto di vista della direzione progetto Svizzera

Con l'emanazione della legge sulla formazione professionale nel 2002 le scuole medie di commercio (SMC) persero la base giuridica per il loro diploma di scuola media di commercio. Oggi possono rilasciare un attestato federale di capacità (AFC) essendo riconosciute esplicitamente come istituzioni per la formazione professionale pratica e potendo anche fornire la formazione scolastica. Quest'ultima fa parte dell'attività chiave delle SMC.

All'inizio alle scuole mancavano le esperienze nel campo della formazione professionale pratica. Pertanto il progetto «Futuro SMC» diede la priorità assoluta a una fase pilota incentrata sulla formazione pratica professionale. In primo piano c'era la domanda «Come possono essere raggiunti gli obiettivi di valutazione aziendali in un contesto formativo scolastico a tempo pieno?». In occasione della valutazione che si svolse nel 2007 gli incaricati dell'università di San Gallo, tra gli altri, consigliarono di definire negli ulteriori lavori il profilo delle SMC e di includervi anche gli stage di lunga durata.

Gli stage di lunga durata non rappresentano per le SMC alcuna componente estranea. Le SMC hanno acquisito esperienze a partire dall'introduzione della maturità professionale. Mentre la formazione di base organizzata dall'azienda venne completata con un'ulteriore formazione di cultura generale, le SMC richiesero lo stage per il diploma di maturità professionale.

La durata del precedente stage delle SMC era di 39 settimane scolastiche. Uniformare la durata alla consuetudine del mondo del lavoro fu, in termini di pianificazione, un passo logico. Così le direttive formularono già nel 2009 che le SMC 3+1 prevedessero uno stage aziendale di lunga durata di almeno 12 mesi alla fine della formazione. Nell'Ordinanza in materia di formazione per Impiegato di commercio AFC/Impiegata di commercio AFC fu introdotto alla fine uno stage aziendale della durata di 1 anno poiché uno stage più lungo avrebbe prolungato la formazione professionale di base presso una SMC oltre i quattro anni prestabiliti.

L'accompagnamento dello stage, da parte della SMC, veniva già richiesto in precedenza. Con la nuova OFor cambiarono i requisiti per l'azienda di stage. Tali requisiti vennero equiparati a quelli delle aziende formatrici. Le SMC temevano infatti che varie aziende di stage si tirassero indietro. La paura era che i nuovi requisiti fossero un ostacolo enorme non solo dal punto di vista amministrativo (autorizzazione per la formazione) ma anche per lo svolgimento delle situazioni di apprendimento e di lavoro (SAL) così come delle unità procedurali (UP) nelle aziende. Tuttavia anche questo cambiamento è una conseguenza logica della formazione professionale di base presso una SMC.



Judith Renner-Bach

Le SMC motivarono regolarmente le loro persone in formazione a frequentare uno stage all'estero. Ciò risulta problematico nella formazione professionale di base visto che le SAL e le UP devono essere obbligatoriamente valutate durante lo stage come parte dell'esame aziendale. Inoltre si deve garantire che le persone in formazione acquisiscano le competenze trasmesse loro nei corsi interaziendali e che possano prepararsi all'esame aziendale. In caso di permanenza al di fuori della Germania, dell'Austria, della Francia o dell'Italia ciò potrebbe risultare difficile.

I rami interessati possono partecipare alla formazione di base delle SMC e definire i loro obiettivi di valutazione per lo stage aziendale di lunga durata. Tra i pionieri si conta anche il ramo «Öffentliche Verwaltung/Administration publique/Amministrazione pubblica» che partecipò fin quasi dall'inizio e contribuì a sviluppare ulteriormente le basi per lo stage aziendale di lunga durata. Le prime persone in formazione delle SMC hanno portato a termine la loro procedura di qualificazione aziendale nel 2014 dopo uno stage aziendale di lunga durata e hanno conseguito il loro AFC. La direzione del progetto è convinta che il modello SMC (3+1) concentrato ha avuto successo grazie all'impegno dei rami che vi hanno partecipato e che continuerà ad averne.

Judith Renner-Bach

Diretrice progetto Svizzera

Prime esperienze con lo stage aziendale di lunga durata SMC 3+1 del «Ufficio della formazione commerciale e dei servizi» (UFCS), Cantone Ticino

Si è conclusa a settembre 2014 la prima esperienza nel Cantone Ticino con il modello formativo 3+1, che ha permesso a 94 persone in formazione (PIF) di ottenere l'Attestato federale di capacità quale impiegato di commercio con maturità. Tra questi 64 hanno svolto il loro stage nel ramo «Servizi e amministrazione», 28 nel ramo «Öffentliche Verwaltung/Administration publique/Amministrazione pubblica» e 2 nel ramo «Banca». Con il nuovo anno scolastico 14/15 le PIF che seguono lo stage sono 145.

Le quattro scuole professionali cantonali coinvolte: i Centri professionali commerciali di Chiasso, Lugano, Locarno e la Scuola per sportivi di élite.

I 28 stagisti che si sono orientati verso l'Amministrazione pubblica hanno seguito i loro corsi interaziendali presso l'organizzazione regionale «Amministrazione cantonale e Comuni del Cantone Ticino» del ramo Amministrazione pubblica. Non poche le difficoltà per i formatori che in otto giornate (dieci in meno rispetto a un normale apprendistato) hanno dovuto concentrare un corso con 16 moduli formativi. A questo riguardo un grazie particolare, da parte della Divisione per la formazione professionale, per l'importante e intenso lavoro di preparazione dei corsi e per la loro conduzione.

Di rilievo pure la collaborazione data, assieme ai rami «Banca», «Servizi e amministrazione» e agli ispettori del tirocinio della DFP, per l'organizzazione e lo svolgimento delle attività di informazione, formazione sul nuovo modello formativo rivolte alle aziende, attività che si sono svolte nei differenti centri di formazione del Cantone.

Ancora presto per formulare ipotesi valutative qualitative, si può comunque affermare che le aziende, per la maggior parte, si sono dichiarate più che soddisfatte del livello degli stagisti, già a partire dai primi mesi di stage.

A permettere risultati più che soddisfacenti, anche se, come detto è prematuro esprimere tesi definitive, oltre la qualità dei diplomandi, è stato in particolare l'importante lavoro svolto dai collaboratori della Divisione della formazione professionale, dalle scuole e dalle OmL coinvolte, le quali hanno assicurato un'ottima disponibilità mobilitandosi in forze per accompagnare i datori di lavoro nella preparazione delle PIF agli esami aziendali, svoltisi a giugno 2014. Svariati, agli effetti, sono stati gli interventi informativi e formativi.

Senza entrare su aspetti tecnici, riguardanti le direttive federali che hanno fatto da guida a questa importante riforma e che di certo verranno ripresi nei gruppi di lavoro a differenti livelli, un breve commento penso sia da dedicare ai laboratori pratici (PPI) che costituiscono, per le scuole di commercio, una tipologia formativa piuttosto recente e di grande impor-



Francesco Franchini

tanza. In particolare ritengo valida la scelta del Cantone di utilizzare le ore di formazione, svolte sia dalle scuole che dai formatori/formatrici dei corsi interaziendali (CI), come un'introduzione per alcune competenze, poi riprese e certificate dai datori di lavoro (DL). Si presuppone, con questa scelta, di aver facilitato il compito del formatore in azienda.

Ora, una preoccupazione potrebbe addirittura derivare dal successo di questo modello: infatti non ci si augura che il modello 3+1 limiti le opportunità di assunzione dei quindicenni nel sistema duale tradizionale.

Da facilitare e meglio coordinare la possibilità di recarsi fuori cantone o all'estero per assolvere l'anno di stage, opportunità, questa, imperdibile per un diciottenne che desidera confrontarsi con nuove esperienze di vita, con il distacco dalla famiglia, con la conoscenza di differenti realtà lavorative e culturali e con l'approfondimento di una lingua nazionale o estera. Ovviamente queste scelte devono disporre di adeguate misure accompagnatorie, oggi possibili grazie a interventi a distanza con supporti informatici.

Il fatto che gli stage sono limitati a tre rami, «Servizi e amministrazione», «Amministrazione pubblica» e «Banca» ha posto alcune difficoltà. Mi riferisco, per esempio a un caso specifico: un'azienda del ramo «Fiduciario», abituata da anni a formare apprendisti del modello duale in questo Ramo, a disagio con nuove direttive imposte dal ramo Servizi e amministrazione richieste allo stagista che tutto sommato si trova a svolgere le stesse attività dell'apprendista. Pur avendo argomenti per chiarire la situazione non è stato evidente per il DL capire il perché di certe differenze, in alcuni casi anche sostanziali.

Come opinione personale suggerisco una riflessione sui programmi PPI. A mio giudizio il DL apprezza maggiormente un giovane con solide basi scolastiche e sviluppate competenze metodologiche e sociali, su questo dovremmo concentrarci di più. Sapersi inserire in un team di lavoro, con un buon metodo di lavoro, puntualità, rigore e passione per il lavoro svolto è condizione prioritaria rispetto al sapere pratico specifico di un ramo. La cultura aziendale, le competenze pratiche richieste a un buon collaboratore si acquisiscono meglio sul posto di lavoro.

Concludo sostenendo che una solida formazione scolastica di base, accompagnata da momenti di laboratori pratici è una buona premessa per garantire l'inserimento nelle aziende di giovani pronti a assumere importanti e nuove responsabilità.

Francesco Franchini

Capoufficio DFP/UFCS, Cantone Ticino

Prime esperienze con lo stage aziendale di lunga durata SMC 3+1 dell'organizzazione locale o regionale «Kantonale Verwaltung und Gemeinden Kanton Aargau»

Il Canton Argovia è uno dei pochi Cantoni che ha partecipato al progetto pilota dello stage aziendale di lunga durata SMC 3+1. Nel segretariato eravamo molto impazienti per ciò che ci aspettava e di vedere quanti giovani avrebbero svolto il loro anno di stage in un'amministrazione pubblica. Le prime richieste pervenute a marzo del 2013 presso le due scuole cantonali ad Aarau e Baden non erano molto promettenti. Allora si contavano solo tre contratti di stage. A maggio del 2013 erano però già sette, ma comunque troppo pochi per poter offrire corsi interaziendali in grado di coprire i costi. Già prima delle vacanze estive ci mettemmo in contatto con le organizzazioni locali e regionali della Svizzera centrale che si occupavano di assistere i Cantoni partecipanti al progetto pilota. Il Canton Sciaffusa avrebbe mandato i suoi stagiai nel Canton Argovia ma, a causa della grande distanza, ci rinunciò. La Svizzera centrale offrì alle sue aziende la possibilità di fare lo stage aziendale di lunga durata presso «S&A» oppure presso «ovap» in Argovia. Un comune decise infatti di inviare a noi il suo stagiaio. Fino a giugno del 2013 le due scuole cantonali iscrissero da noi complessivamente 13 stagiai. Ad essi si aggiunse anche quello dalla Svizzera centrale. In tal modo eravamo per il momento già molto soddisfatti poiché potevamo offrire un CI che sarebbe stato in grado di coprire le spese.

Gli stagiai e le stagiaie furono invitati dalle due scuole cantonali al primo CI, che si svolse già prima delle vacanze estive. La giornata del CI era composta da quattro lezioni sul programma quadro (svolgimento dello stage) e da quattro lezioni sugli obiettivi di valutazione «Diritto all'informazione», «Protezione dei dati/segreto d'ufficio» e «Archiviazione». Un'enorme quantità di informazioni concentrate attendeva gli stagiai. Anche per me, in veste di formatore CI, fu una grande sfida trasmettere agli stagiai, in mezza giornata, quasi la stessa quantità di materiale che le persone in formazione apprendono in tre mezze giornate. Non mi rimase altro pertanto da fare che concentrarmi sull'essenziale e soprattutto sulla trasmissione delle conoscenze teoriche. Purtroppo non rimase più tempo per qualche lavoro pratico. Nonostante ciò fu interessante insegnare a questi giovani. Il pomeriggio risultò molto più faticoso poiché alla classe mancava l'orientamento alla pratica e gli stagiai non avevano praticamente alcuna esperienza con «Diritto all'informazione», «Protezione dei dati/segreto d'ufficio» e «Archiviazione».

Subito dopo le vacanze estive tenemmo un altro incontro informativo con le aziende formatrici. L'interesse era grande ma non potemmo soddisfare tutte le aspettative. Così per alcuni non fu chiaro che lo stage si sarebbe svolto diversamente rispetto agli altri anni e che ora gli stagiai

avrebbero dovuto seguire un'unità procedurale (UP) e due situazioni di apprendimento e di lavoro (SAL). Che sarebbero serviti anche un programma di formazione e un rapporto di pratica; entrambi non necessari prima. Sono sicuro che alcuni avrebbero preferito annullare il contratto di stage, se avessero saputo o si fossero resi conto prima di cosa li aspettava. Ma c'erano anche aziende formatrici che non avevano ancora mai avuto a che fare con persone in formazione e che fino a quel momento avevano formato sempre «solo» stagiaire o li avevano impiegati come lavoratori a basso costo. Queste aziende si aspettavano di ricevere tutte le informazioni necessarie sulle SAL, sulle UP, sul programma di formazione, sul rALS, sull'esame finale o sul rapporto di pratica, cosa che naturalmente in poco tempo non fu possibile.

Poco dopo l'inizio dell'anno di stage la scuola cantonale iscrisse da noi un altro stagiaio al quale abbiamo trasmesso nel nostro segretariato le conoscenze necessarie. Alcuni giorni dopo fu iscritto da noi un altro stagiaio con cui facemmo ancora una volta la stessa procedura. E di nuovo alcuni giorni dopo ci fu chiesto se potevamo accettare un'altra stagiaia di un'azienda federale che aveva iniziato il CI presso S&A e che non era soddisfatta. Anche a lei facemmo di nuovo una breve formazione. Alla fine avevamo una classe SMC 3+1 con 17 stagiai affamati/e di conoscenze.

Fino a metà maggio del 2014 la classe ha beneficiato di nove giornate CI. Inoltre gli stagiai sono stati mobilitati per la presentazione della loro UP per una mezza giornata in un gruppo di cinque a sei giovani. La lezione con questi giovani è stata molto interessante, ma anche molto impegnativa poiché le aspettative erano superiori rispetto a quelle delle persone in formazione. Per l'obiettivo di valutazione «Mandato dell'azienda formatrice» mi sono dovuto far venire in mente qualcosa poiché gli orientamenti formativi erano ampiamente articolati e io non disponevo di tutte le conoscenze specifiche necessarie in tutti gli ambiti. Così ho fatto elaborare agli stagiai una presentazione con le stesse disposizioni di quelle della presentazione dell'UP. Le conoscenze necessarie me le sono procurate presso le aziende formatrici. Per gli stagiai si è trattato di una straordinaria preparazione alla presentazione dell'UP e, in parte, ci sono state discussioni interessanti al termine delle presentazioni.

Con le aziende di stage siamo rimasti costantemente in contatto. Alcune avevano un grande bisogno di aiuto e altre erano già molto ben informate poiché formavano già persone in formazione secondo l'OFor 2012 e avevano anche già stagiai. Nel nuovo sistema con SMC 3+1 non tutte le



Peter Walz

aziende vedono solo vantaggi. Vengono giudicate negative il maggiore dispendio per le SAL e le UP. Inoltre gli stagiaire sono assenti alcuni giorni a causa dei CI e, rispetto a prima, ci sono anche costi superiori per le aziende formatorici. Le aziende erano, tutto sommato, più felici con il vecchio sistema.

Il contatto con le due scuole cantonali non sempre è risultato facile. Le scuole si davano molto da fare per soddisfare le nostre aspettative. Si notava bene però che per loro molte cose erano nuove e che facevano fatica a gestire i diversi rami. Molto insoddisfacente è risultata la richiesta delle SAL e delle UP nella BDEFT2. Alcune aziende formatorici hanno scelto numeri sbagliati per le SAL e le UP che ha poi determinato problemi nella BDEFT2. Gli stagiaire non seguono infatti l'UP1 ma l'UP 2 e non le SAL1 e 2 ma le SAL5 e 6. Le due scuole cantonali hanno quindi preso nella loro UP in parte semplicemente il numero che era «riservato» per l'azienda formatrice, cosa che naturalmente non era giusta. Risolvere questo problema ha causato un grande dispendio poiché nessuno era responsabile della cancellazione dell'UP con il numero errato nella BDEFT2.

Eravamo impazienti di vedere come gli stagiaire se la sarebbero cavata con gli esami, a loro mancavano infatti, rispetto alle persone in formazione, quasi due anni di esperienza professionale nell'azienda formatrice. Dei 17 stagiaire, alla fine dell'anno di stage, purtroppo non tutti hanno conseguito il diploma. Uno stagiaire ha ottenuto nell'esame scritto solo la nota 2,5 e un altro stagiaire aveva due note insufficienti (esame scritto e SAL). La media dell'esame scritto è stata di 4,21 e quella dell'esame orale di 5,12. Il confronto diretto con le persone in formazione non è stato tuttavia possibile poiché gli esami scritti non erano identici. Per quanto riguarda invece l'esame orale un confronto è più fattibile. Qui gli stagiaire con una media di 5,12 risultavano leggermente superiori alle persone in formazione con 4,83.

Dal punto di vista degli stagiaire lo stage è stato molto intenso. I CI erano strutturati bene e il contenuto è stato trasmesso in modo competente. Il contenuto però, a causa degli orientamenti formativi molto diversi, non sempre corrispondeva alle aspettative degli stagiaire. L'esame è stato ritenuto equo anche dagli stagiaire delle aziende cantonali. Lo stage è stata un'esperienza interessante e molto istruttiva per gli studenti delle scuole medie di commercio.

Conclusione

Per noi del segretariato è molto difficile arrivare a fine maggio senza conoscere il numero degli stagiaire per po-

ter iniziare il primo CI prima delle vacanze estive. Il tempo infatti scarseggia anche per unirsi ad altre organizzazioni locali e regionali e offrire un CI congiuntamente. La cosa migliore sarebbe l'unione da parte di alcune regioni in modo da poter compensare meglio le oscillazioni dei numeri degli stagiaire. In futuro le aziende formatorici sapranno dall'inizio cosa le aspetta e non avranno più sorprese. La collaborazione con le scuole cantonali può essere ancora ottimizzata. Il lavoro con gli stagiaire è stato impegnativo ma anche interessante. Dal nostro punto di vista possiamo trarre un bilancio positivo.

Peter Walz

Direttore dell'organizzazione regionale «Kantonale Verwaltung und Gemeinden Kanton Aargau»

Ritratto dell'organizzazione regionale «Gemeinden Kanton Zürich (VZGV)»

Come membri del ramo di formazione e d'esame riconosciuto «Öffentliche Verwaltung/Administration publique/Administrazione pubblica» (ovap), le organizzazioni locali e regionali sono sostanzialmente responsabili della realizzazione dei corsi interaziendali e degli esami finali. L'organizzazione regionale «Verein Zürcher Gemeindeschreiber und Verwaltungsfachleute (VZGV)» con oltre 500 persone in formazione si presenta.

Il «Verein Zürcher Gemeindeschreiber und Verwaltungsfachleute (VZGV)» è stato fondato nel 1856 come organizzazione mantello apolitica dei comuni e delle città zurighesi. Il VZGV rappresenta gli interessi dei comuni e delle città verso l'esterno e li assiste per eventuali richieste e domande. L'assemblea generale è il massimo organo del VZGV. Seguono poi il comitato dell'associazione e le varie commissioni. Da sempre il VZGV opera in un ampio ambito di attività. Oggi gestisce un proprio programma di formazione continua per collaboratori e collaboratrici dell'amministrazione, organizza l'intera formazione commerciale di base e pubblica regolarmente articoli del settore e pareri per la consultazione. Nella storia del VZGV la formazione degli apprendisti viene citata per la prima volta nel 1907. Allora venne riconosciuta legalmente la professione di «impiegato amministrativo e di cancelleria». Assieme all'associazione degli impiegati di commercio il VZGV ha realizzato, negli anni successivi, un corso di formazione cantonale. Poiché la formazione delle persone in formazione diventava sempre più ampia e dispendiosa, nel 1971 venne fondata l'odierna «Kommission Lernende (LeKo)» (commissione persone in formazione) che venne incaricata della formazione nel ramo e degli esami di fine tirocinio. In base agli statuti il presidente della LeKo è anche membro del comitato del VZGV. Ciò ha il vantaggio di garantire la comunicazione a tutti i livelli. La LeKo conta oggi sette membri e viene supportata dal segretariato centrale che ha sede presso la Federas Beratung AG a Zurigo. La riforma della formazione per impiegati di commercio nel 2003 e l'introduzione della nuova ordinanza in materia di formazione nel 2012 non possono non essere citati nella storia dell'organizzazione.

Il VZGV si adopera affinché la formazione delle persone in formazione nelle aziende sia di qualità elevata. Pertanto nel 2009 ha introdotto, come prima organizzazione locale o regionale del ovap, un marchio di qualità con il nome di «QualiStar». Con questo marchio vengono insignite le aziende formatrici per la loro elevata qualità nella formazione delle persone in formazione. Fino ad oggi è stato insignito con questo marchio circa il 30 % di tutti i comuni e tutte le città zurighesi e la tendenza è in aumento. Con le regolari lettere



Thomas-Peter Binder

di informazione e il convegno annuale dei responsabili della formazione vengono garantiti i contatti e il flusso di informazioni alle aziende formatrici. Il VZGV offre anche un programma di formazione continua per i responsabili della formazione, i formatori e le formatrici. In questi corsi di formazione viene trasmesso il bagaglio necessario per la pianificazione della formazione e lo svolgimento delle SAL e delle UP.

Tra i maggiori highlight per molte persone in formazione rientra la settimana di progetto «Skills-Camp» nel terzo anno di tirocinio. L'attenzione è puntata, di volta in volta, sulla trasmissione delle competenze sociali, personali e metodologiche. Con l'OFor 2012 è stata rivista anche lo Skills-Camp. I responsabili e le responsabili dello Skills-Camp hanno sviluppato un nuovo programma e hanno scritto dei copioni. Ogni anno si svolgono due Skills-Camp: in tal modo, in caso di un'eventuale sostituzione del capogruppo, la qualità continua a essere assicurata. Lo Skills-Camp offre, oltre all'insegnamento standardizzato, anche spazio per l'importante scambio personale tra le persone in formazione.

Nel frattempo il VZGV segue oltre 500 persone in formazione che portano a termine la loro formazione professionale di base «Impiegato di commercio AFC/Impiegata di commercio AFC» in un comune o una città zurighese. Da nove a dieci classi CI con oltre 60 docenti specializzati e formatori/formatrici CI le persone in formazione ricevono le nozioni specifiche e vengono preparate per l'esame finale. Al convegno annuale degli specialisti, il personale specializzato, i formatori CI e le formatrici CI ricevono una formazione continua in diversi settori. Così la qualità dei CI viene assicurata e migliorata.

«Chi non si esercita arrugginisce», il VZGV non si riposa nemmeno dopo la riuscita attuazione dell'OFor 2012. Così con il progetto «Explore your Passion» ha sviluppato una nuova campagna pubblicitaria per la formazione in un comune o una città con l'obiettivo di rivolgersi a un numero maggiore di nuove leve professionali motivate.

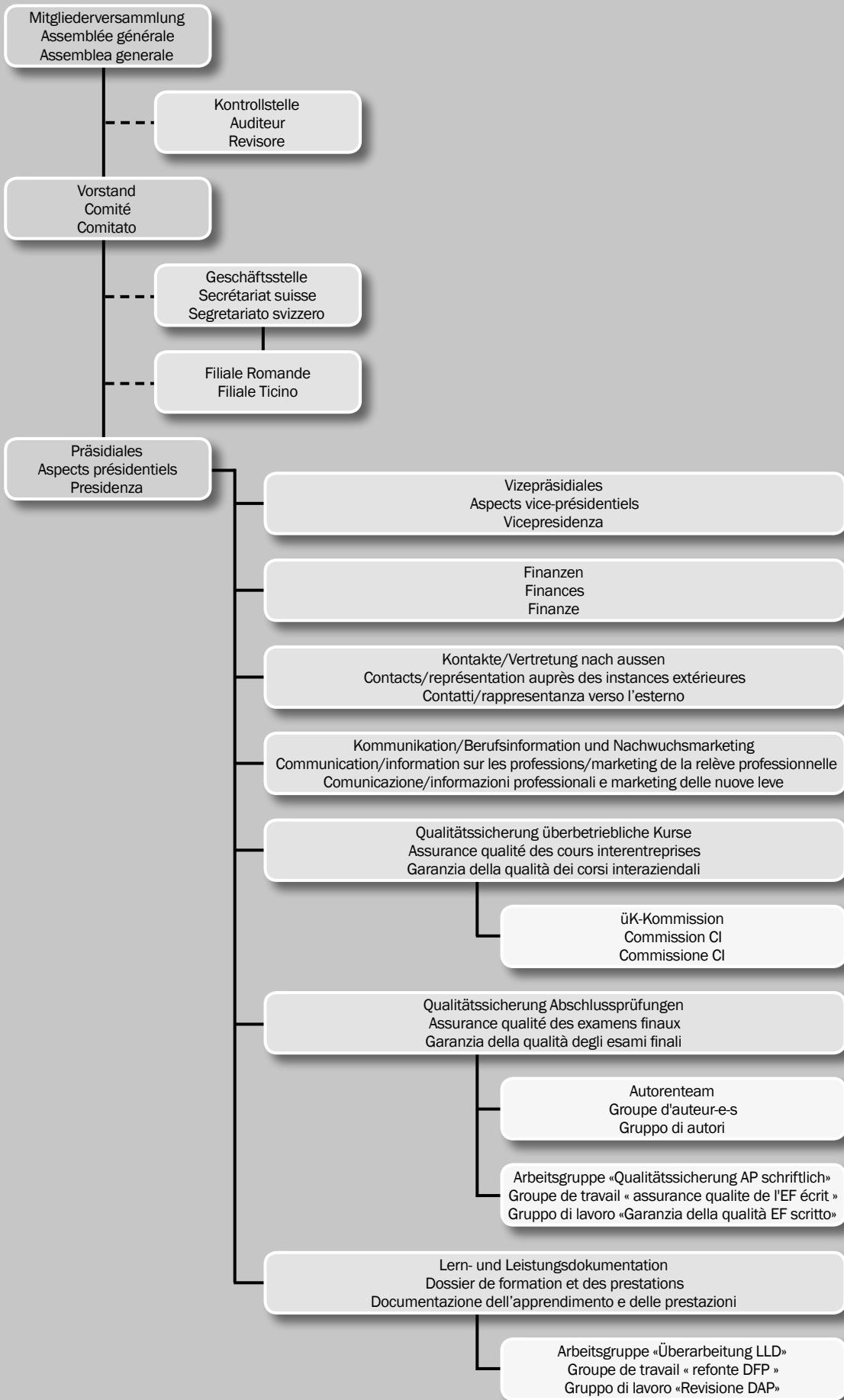
Thomas-Peter Binder

Presidente «Kommission Lernende, VZGV»

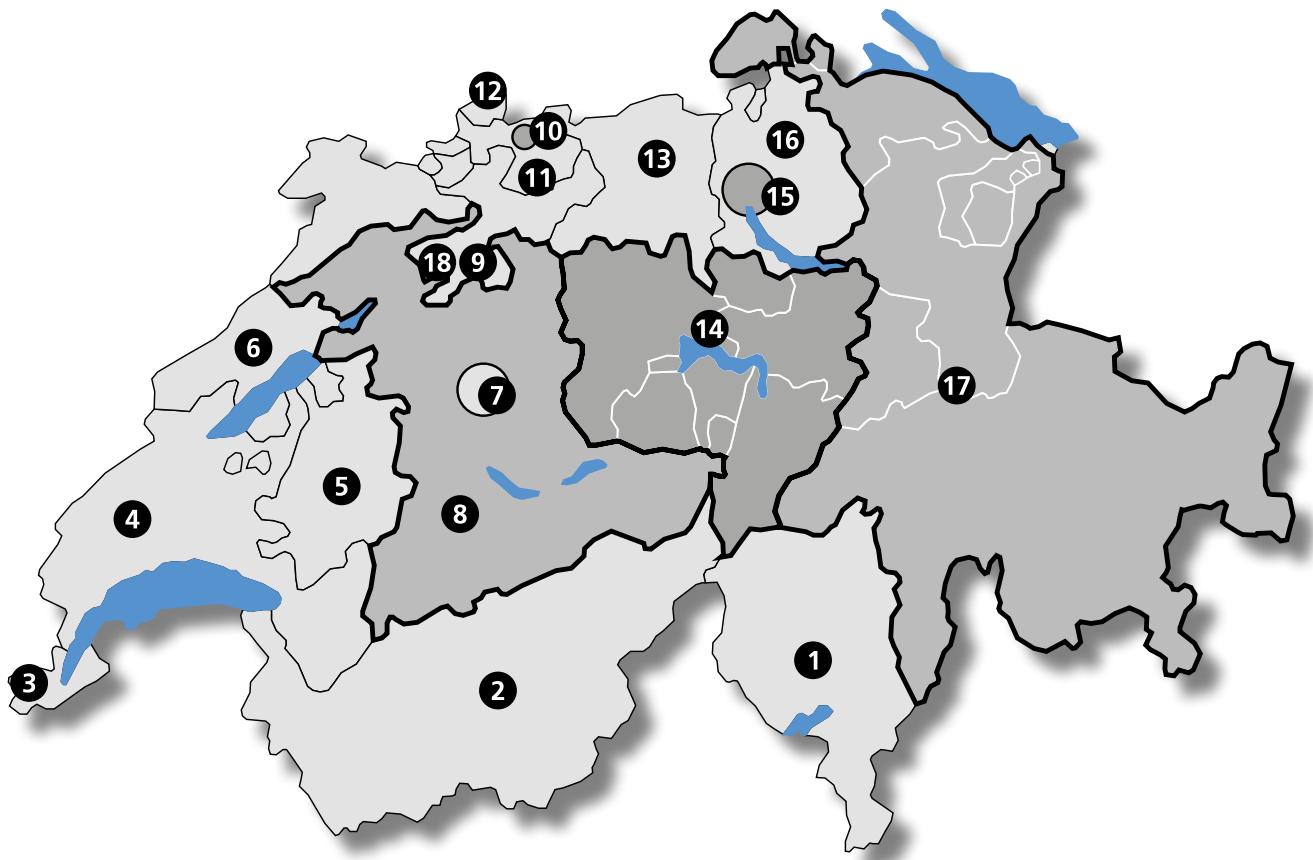


Membri «Kommission Lernende, VZGV»

Organigramm/Organigramme/Organigramma



Mitglieder/Membres/Membri



- 1 Amministrazione cantonale e Comuni del Cantone Ticino
- 2 ovap-vs Kanton und Gemeinden Wallis/Canton et communes du Valais
- 3 ORF Etat de Genève
- 4 ORF-VD, Organisation régionale de formation
- 5 Kantonale Verwaltung und Gemeinden Fribourg/Canton et communes de Fribourg
- 6 ORF-NE, Organisation régionale de formation
- 7 Kantonale Verwaltung Bern/Administration du canton de Berne
- 8 Verband Bernischer Gemeinden
- 9 Kantonale Verwaltung Solothurn
- 10 OdA-Stelle Kantonale Verwaltung Basel-Landschaft
- 11 Gemeinden Kanton Basel-Landschaft (Verband der Gemeindeverwalterinnen und -verwalter des Kantons BL)
- 12 Öffentliche Verwaltung Basel-Stadt
- 13 Kantonale Verwaltung und Gemeinden Kanton Aargau
- 14 Verein Verwaltungsweiterbildung Zentralschweiz, VWBZ (LU, SZ, NW, OW, UR, ZG)
- 15 Kantonale Verwaltung Zürich
- 16 Gemeinden Kanton Zürich (Verein Zürcher Gemeindeschreiber und Verwaltungsfachleute VZGV)
- 17 Fachstelle Ostschweiz (TG, SG, SH, AI, AR, GL, GR)
- 18 Gemeinden Kanton Solothurn (Verband der Gemeindebeamten des Kantons Solothurn VGS)

Vorstand/Comité/Comitato



Thomas-Peter Binder Präsident/Président/Presidente

Ressorts/Secteurs/Settori:

Präsidiales
Aspects présidentiels
Presidenza

Kontakte/Vertretung nach aussen
Contacts/représentation auprès des instances extérieures
Contatti/rappresentanza verso l'esterno
Kommunikation/Berufsinformation und Nachwuchsmarketing
Communication/information sur les professions/marketing de la relève professionnelle
Comunicazione/informazioni professionali e marketing delle nuove leve



Heinz Nievergelt Vizepräsident/Vice-président/Vice-presidente

Ressorts/Secteurs/Settori:

Vizepräsidiales
Aspects vice-présidentiels
Vicepresidenza

Finanzen
Finances
Finanze



Natacha Erard

Ressort/Secteur/Settore:

Lern- und Leistungsdokumentation
Dossier de formation et des prestations
Documentazione dell'apprendimento e delle prestazioni



Nicolas Gelmi

Ressort/Secteur/Settore:

Qualitätssicherung überbetriebliche Kurse
Assurance qualité des cours interentreprises
Garanzia della qualità dei corsi interaziendali



Brigitte Schweizer

Ressort/Secteur/Settore:

Qualitätssicherung überbetriebliche Kurse
Assurance qualité des cours interentreprises
Garanzia della qualità dei corsi interaziendali



Vittorio Silacci

Ressort/Secteur/Settore:

Qualitätssicherung Abschlussprüfungen
Assurance qualité des examens finaux
Garanzia della qualità degli esami finali

Geschäftsstelle/Secrétariat suisse/Segretariato svizzero



Martina Oertli
Geschäftsführerin
Directrice
Direttrice

Geschäftsstelle/Secrétariat suisse/Segretariato svizzero
Branche «Öffentliche Verwaltung/Administration publique/Amministrazione pubblica»
Winterthurerstrasse 6
8360 Eschlikon

Tel. 071 973 93 16
Fax 071 973 93 15
www.ov-ap.ch

Filialen/Filiales/Filiali



Marie-Thérèse Tonini
Filiale Romande

Filiale Romande
ORF-VD
Centre d'Education permanente (CEP)
Chemin de Maillefer 37
1052 Le Mont-sur-Lausanne

Tel. 021 641 68 86
Fax 021 648 77 87
www.ov-ap.ch



Nadia Fioroni
Filiale Ticino

Centro di formazione per formatori
Ramo Amministrazione Pubblica
sede:
Centro Monda 3
6528 Camorino

indirizzo di spedizione:
Casella postale 2170
6501 Bellinzona

Tel. 091 814 16 80
Fax 091 814 81 09
www.ov-ap.ch

Statistiken/Statistiques/Statistiche

Anzahl Lernende 2013/2014

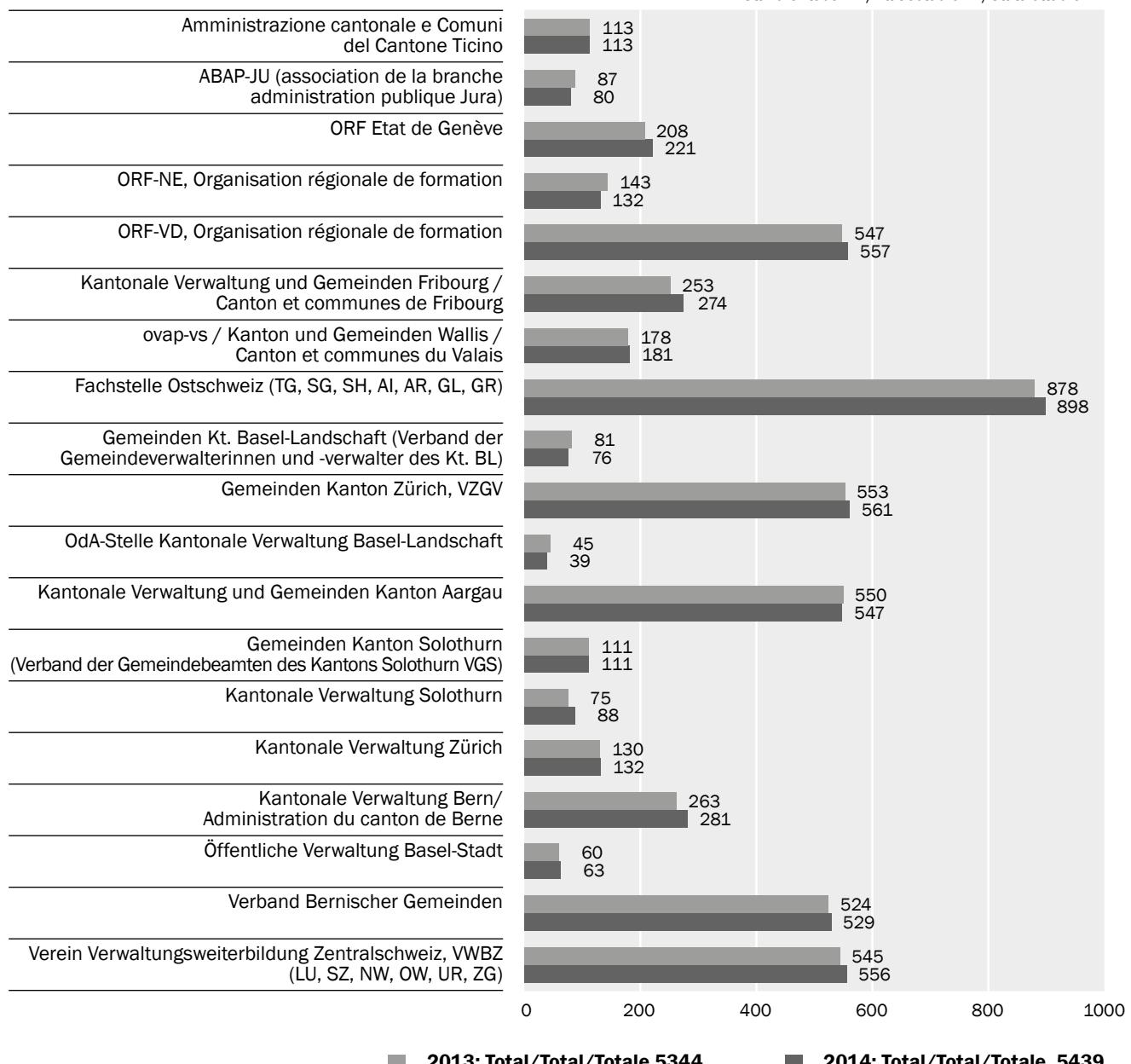
Nombre d'apprenti-e-s 2013/2014

Personne in formazione 2013/2014

Stand Oktober 14/Etat octobre 14/Stato ottobre 14

Generation Génération Generazione	Anzahl Lernende bei Lehrbeginn Nombre d'apprenti-e-s au début d'apprentissage Numero delle persone in formazione all'inizio del tirocinio	Anzahl betreute Lehrverhältnisse gesamt Nombre des contrats d'apprentissage total Numero totale dei contratti di tirocinio
2005/2008	1600	4544
2006/2009	1653	4848
2007/2010	1716	4969
2008/2011	1826	5195
2009/2012	1752	5243
2010/2013	1834	5342
2011/2014	1843	5361
2012/2015	1886	5444
2013/2016	1840	5344
2014/2017	1866	5439

Stand Oktober 14/Etat octobre 14/Stato ottobre 14



■ 2013: Total/Total/Totale 5344

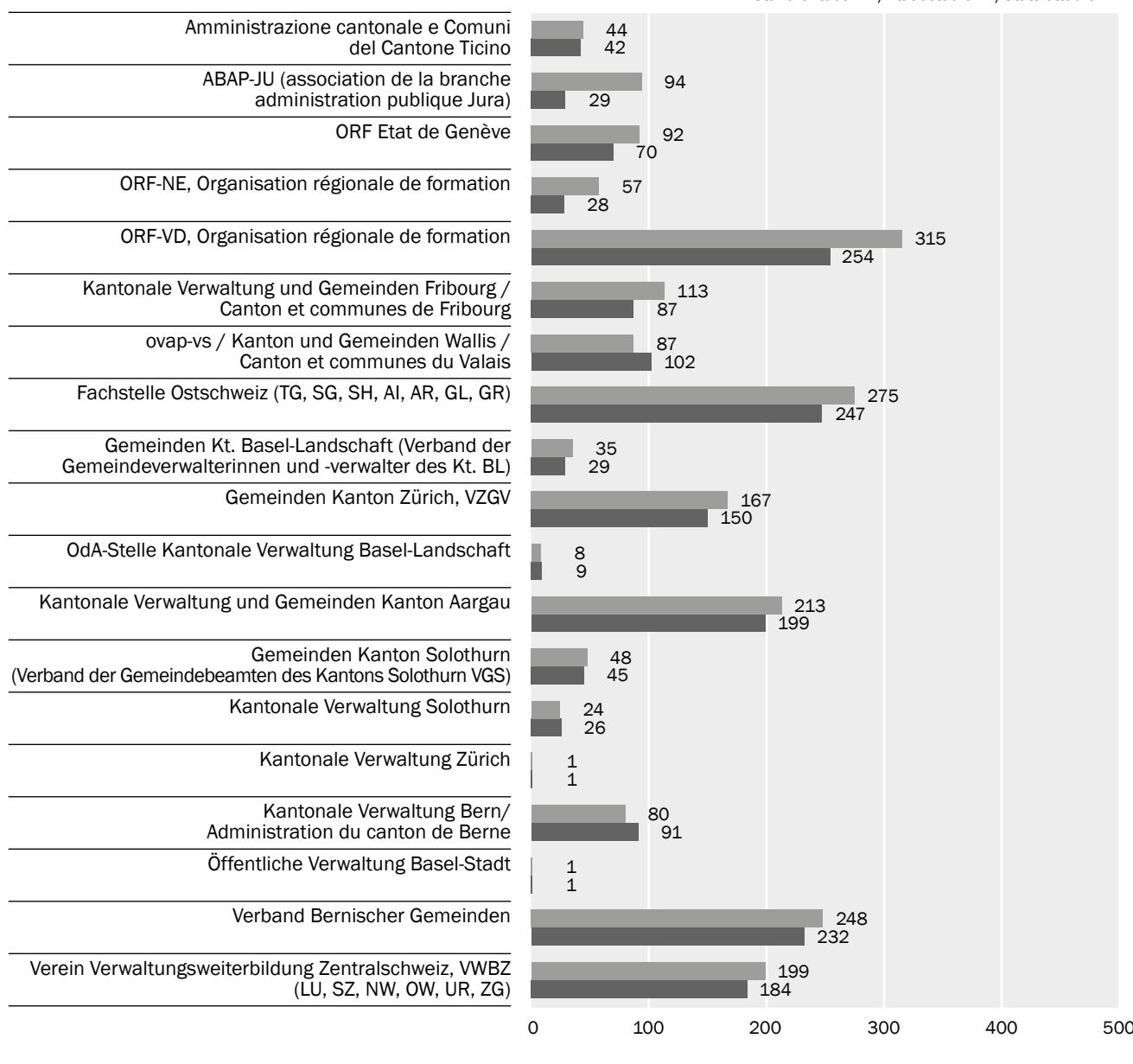
■ 2014: Total/Total/Totale 5439

Anzahl Lehrbetriebe 2013/2014
Nombre d'entreprises formatives 2013/2014
Numero delle aziende formatrice 2013/2014

Stand Oktober 14/Etat octobre 14/Stato ottobre 14

Entwicklung Anzahl Lehrbetriebe Evolution du nombre d'entreprises formatives Evoluzione numero delle aziende formatrice	Kantone Cantons Cantoni	Kreise/Bezirke Districts Distretti	Gemeinden Communes Comuni	Total Au total Totale
2007	729	227	1396	2352
2008	745	274	1439	2458
2009	760	277	1480	2517
2010	876	307	1553	2736
2011	738	269	1396	2403
2012	724	216	1395	2335
2013	723	13	1365	2101
2014	573	23	1230	1826

Stand Oktober 14/Etat octobre 14/Stato ottobre 14



■ 2013: Total/Total/Totale 2101

■ 2014: Total/Total/Totale 1826

Anzahl Praktikantinnen/Praktikanten HMS 3+1 2014/2015

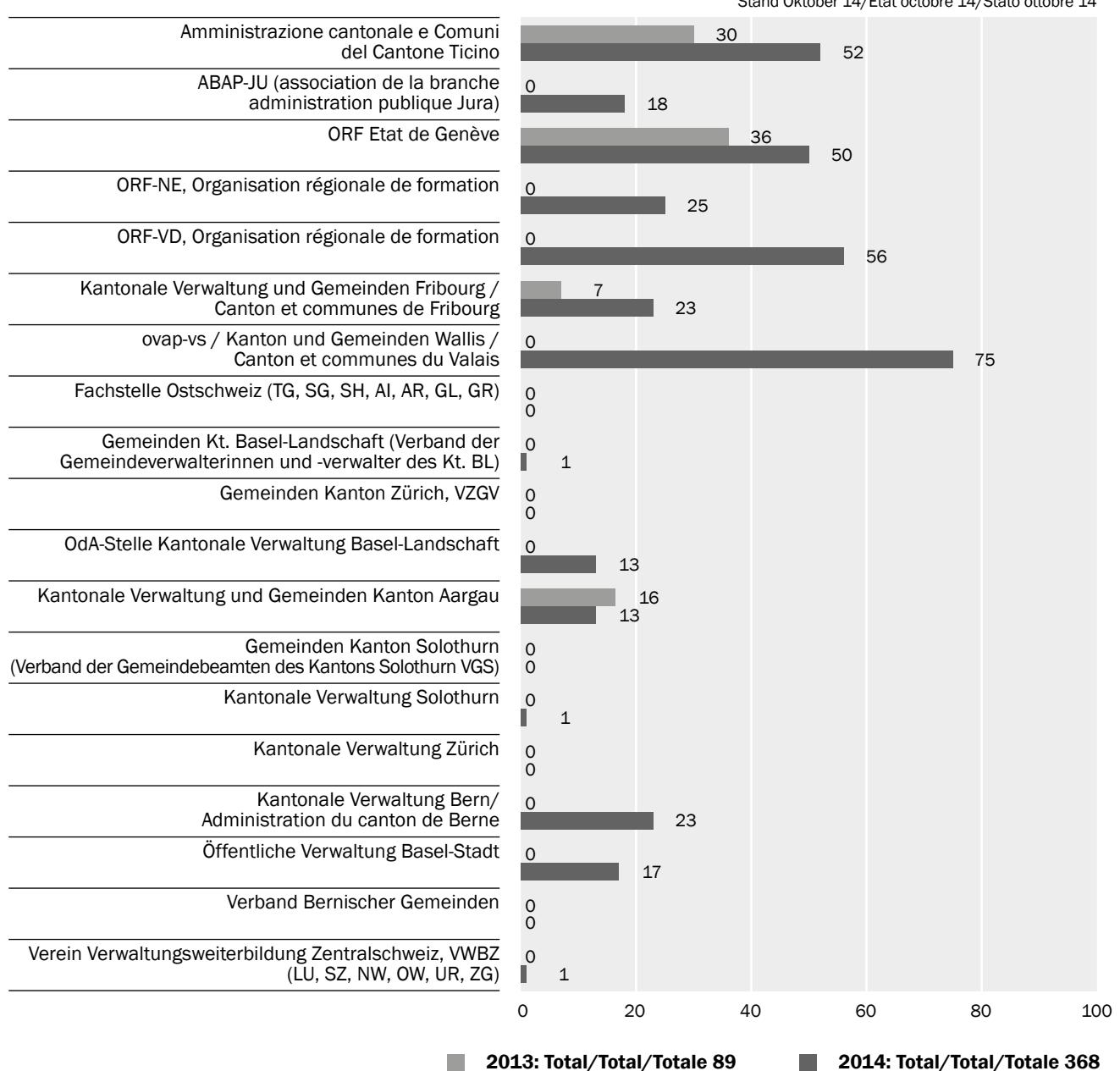
Nombre de stagiaires EC 3+1 2014/2015

Numero degli stagiaires SMC 3+1 2014/2015

Stand Oktober 14/Etat octobre 14/Stato ottobre 14

Langzeitpraktikum HMS 3+1 Stage de longe durée EC 3+1 Stage aziendale di lunga durata SMC 3+1	Anzahl Praktikantinnen/Praktikanten bei Praktikumsbeginn Nombre des stagiaires au début du stage Numero degli stagiaires all'inizio dello stage
2013/2014	89
2014/2015	368

Stand Oktober 14/Etat octobre 14/Stato ottobre 14



■ 2013: Total/Total/Totale 89

■ 2014: Total/Total/Totale 368

Anzahl Praktikumsbetriebe HMS 3+1 2014/2015

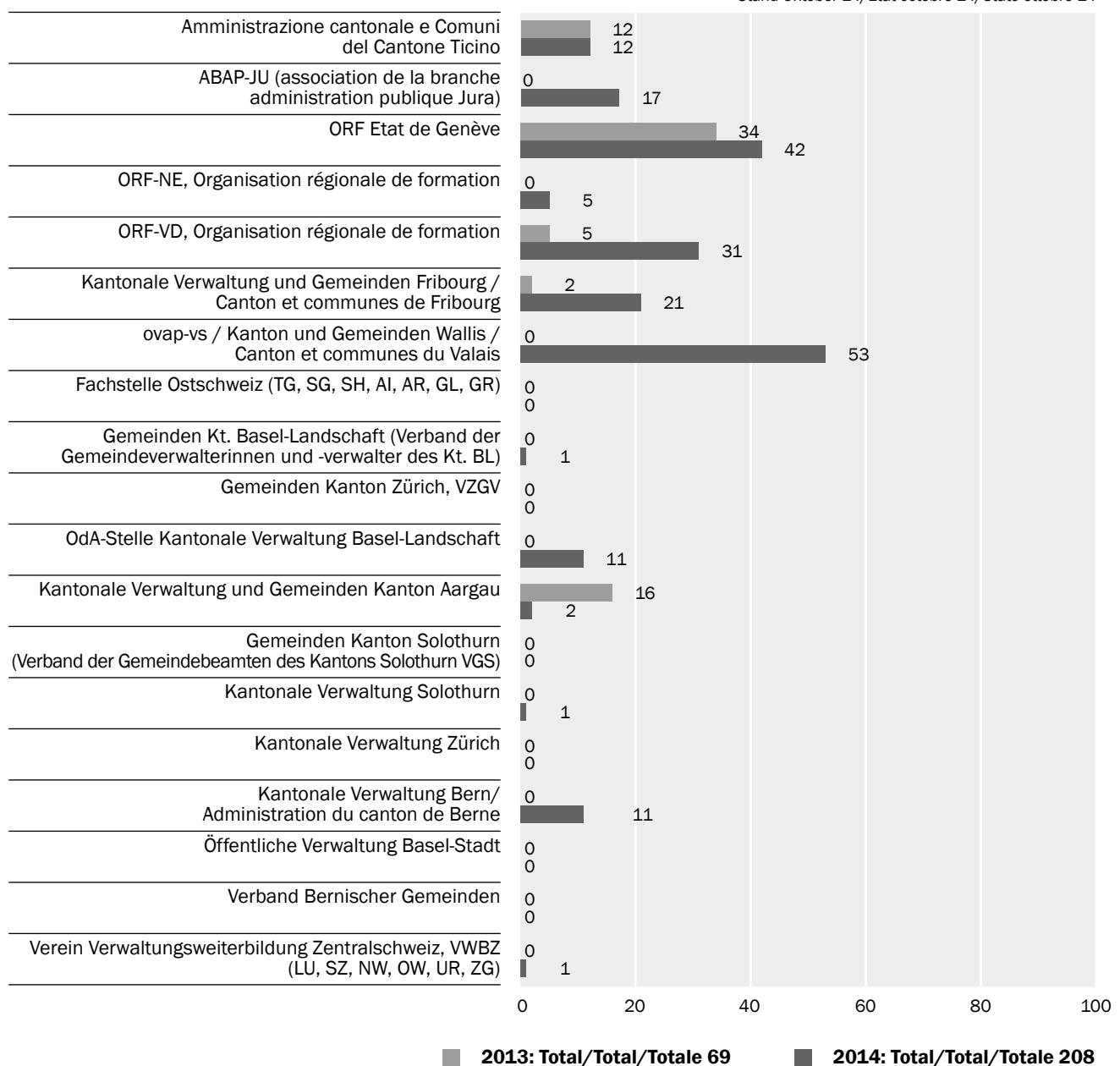
Nombre d'entreprises formatives pour stagiaires EC 3+1 2014/2015

Numero aziende di tirocino per stagiaires SMC 3+1 2014/2015

Stand Oktober 14/Etat octobre 14/Stato ottobre 14

Anzahl Praktikumsbetriebe HMS 3+1 Nombre d'entreprises formatives pour stagiaires EC 3+1 Numero aziende di tirocino per stagiaires SMC 3+1	Kantone Cantons Cantoni	Kreise/Bezirke Districts Distretti	Gemeinden Communes Comuni	Total Au total Totale
2013/2014	47	-	22	69
2014/2015	154	4	50	208

Stand Oktober 14/Etat octobre 14/Stato ottobre 14

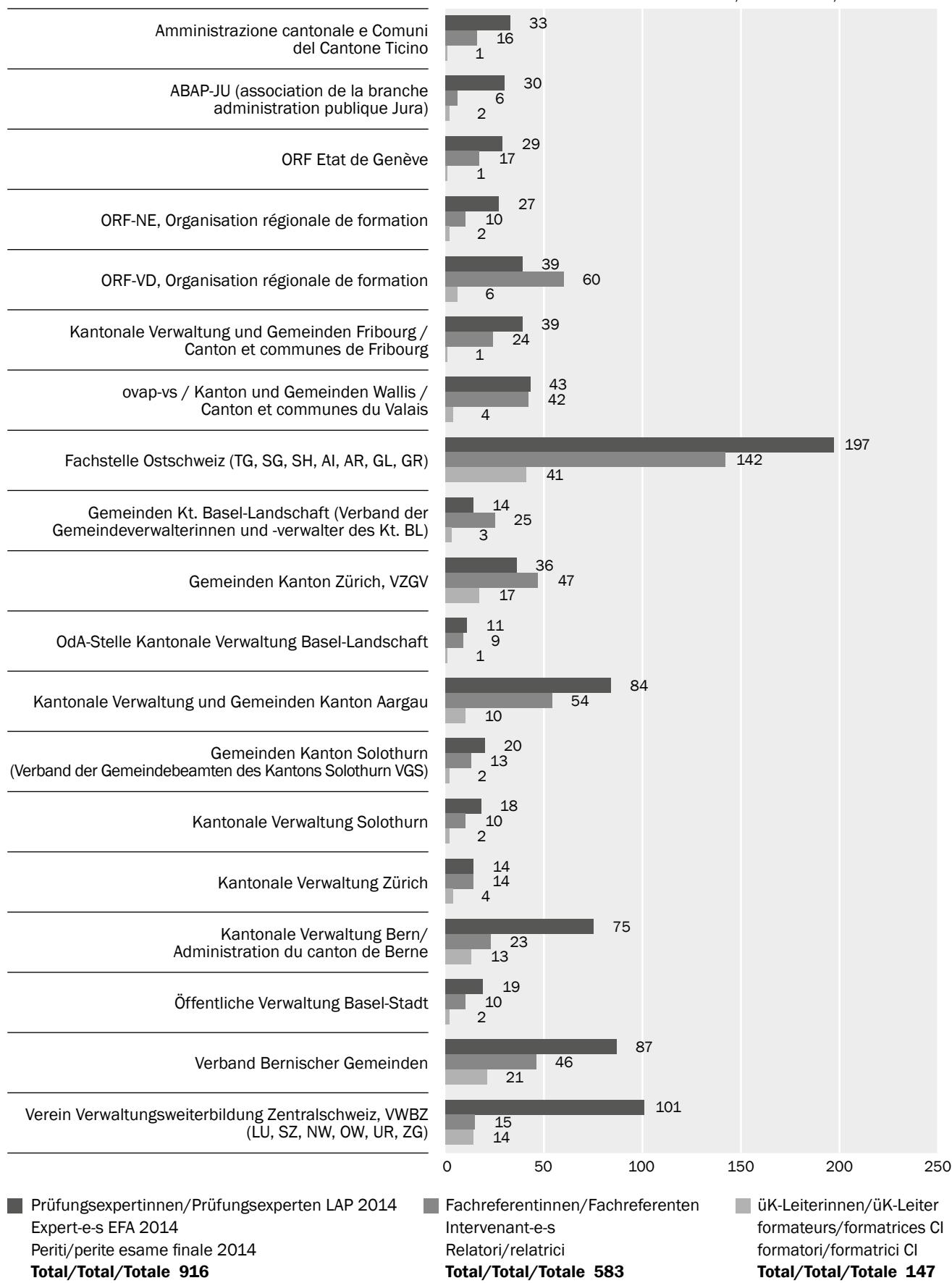


■ 2013: Total/Total/Totale 69

■ 2014: Total/Total/Totale 208

Anzahl Prüfungsexpertinnen/Prüfungsexperten – Fachreferentinnen/Fachreferenten – üK-Leiterinnen/üK-Leiter 2014 im Einsatz
Nombre des expert-e-s – intervenant-e-s – formateurs/formatrices CI effectivement employés 2014
Numero delle periti/perite – relatori/relatrici – formatori/formatrici CI attivi 2014

Stand Oktober 14/Etat octobre 14/Stato ottobre 14



D/F/I 35

■ Prüfungsexpertinnen/Prüfungsexperten LAP 2014
 Expert-e-s EFA 2014
 Periti/perite esame finale 2014
Total/Total/Totale 916

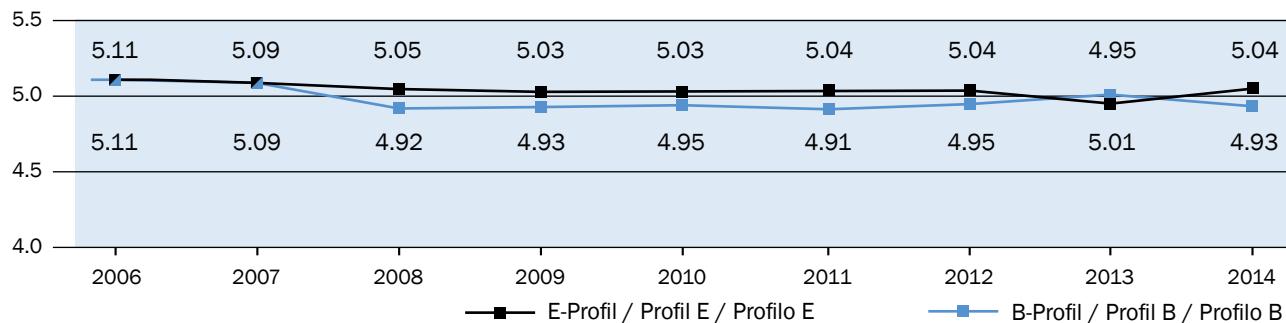
■ Fachreferentinnen/Fachreferenten
 Intervenant-e-s
 Relatori/relatrici
Total/Total/Totale 583

■ üK-Leiterinnen/üK-Leiter
 formateurs/formatrices CI
 formatori/formatrici CI
Total/Total/Totale 147

Lehrabschlussprüfung mündlich – betrieblicher Teil – «Berufliche Situationen, die kommunikative Fähigkeiten erfordern»
Entwicklung der Durchschnittsnoten von 2006 bis 2014

L'examen de fin apprentissage oral – partie entreprise – «Situations professionnelles qui exigent des aptitudes à la communication»
Evolution des moyennes des notes de 2006 à 2014

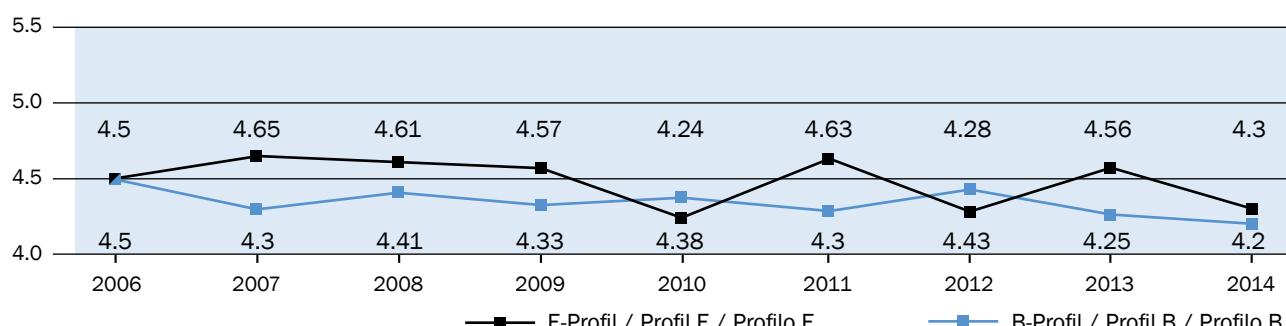
Esame finale di tirocinio orale – parte aziendale – «Situazioni professionali che richiedono buone capacità comunicative»
Evoluzione della media delle note di 2006 a 2014



Lehrabschlussprüfung schriftlich – betrieblicher Teil – «Berufspraktische Situationen und Fälle»
Entwicklung der Durchschnittsnoten von 2006 bis 2014

L'examen de fin apprentissage écrit – partie entreprise – «Situations et cas pratiques»
Evolution des moyennes des notes de 2006 à 2014

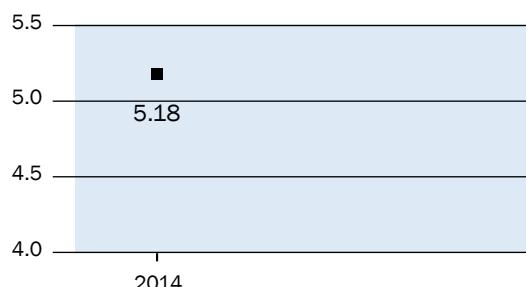
Esame finale di tirocinio scritto – parte aziendale – «Situazioni e casi della pratica professionale»
Evoluzione della media delle note di 2006 a 2014



**Abschlussprüfung «Berufspraxis mündlich»
der Praktikantinnen und Praktikanten HMS 3+1**
Durchschnittsnote 2014

**L'examen final «Pratique professionnelle – oral»
des stagiaires EC 3+1**
Moyenne de note 2014

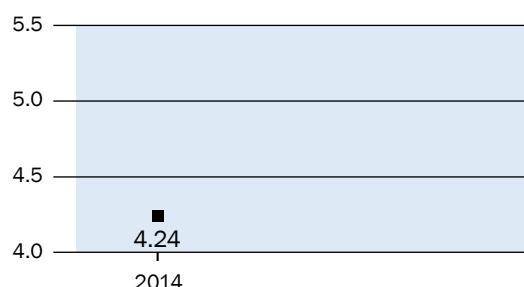
**L'esame finale «Pratica professionale – orale»
degli stagiaire SMC 3+1**
Media della note 2014



**Abschlussprüfung «Berufspraxis schriftlich»
der Praktikantinnen und Praktikanten HMS 3+1**
Durchschnittsnote 2014

**L'examen final «Pratique professionnelle – écrit»
des stagiaires EC 3+1**
Moyenne de note 2014

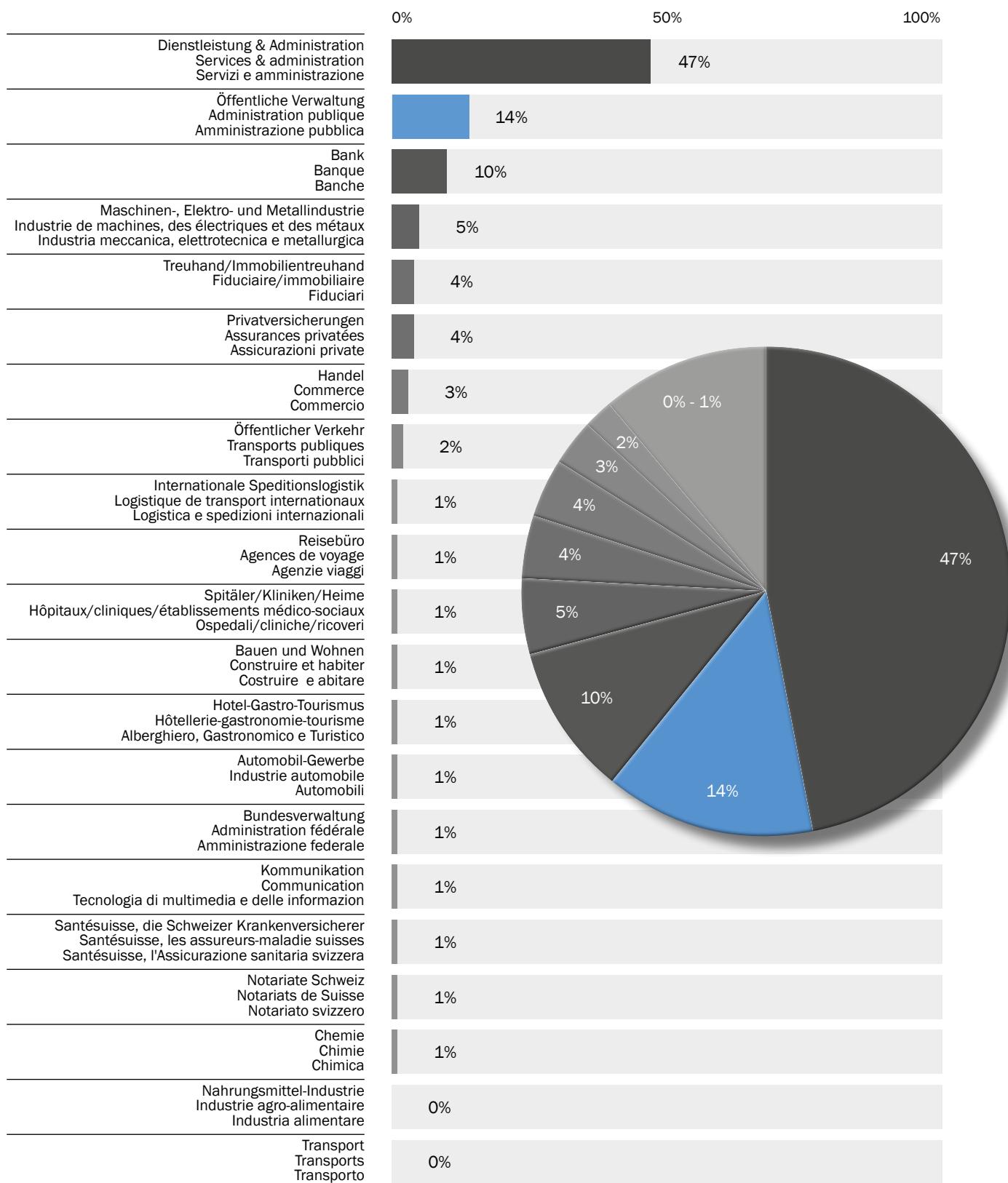
**L'esame finale «Pratica professionale – scritto»
degli stagiaire SMC 3+1**
Media della note 2014



Bestand der Lehrverträge 2013 (Quelle: Bundesamt für Statistik)

Nombre des contrats d'apprentissage en cours 2013 (Source: Office fédéral de la statistique)

Número totale dei contratti di tirocinio 2013 (Fonte: Ufficio federale di statistica)



Herausgeber/Editeur/A cura di

Branche «Öffentliche Verwaltung/Administration publique/Amministrazione pubblica»

Gestaltung/Création/Grafica

Thoma Werbung, Jonschwil

Druck/Impression/Tipografia

Schneider-Scherrer AG, Bazenheid

Auflage/Edition/Numero esemplari

2 000 Exemplare/2 000 exemplaires/2 000 esemplari