

***Programma quadro d'insegnamento
per i cicli di formazione delle scuole specializzate
superiori***

«Perizia socioprofessionale SSS»

titolo protetto

**Maestra socioprofessionale dipl. SSS
Maestro socioprofessionale dipl. SSS**

Organo responsabile:
SAVOIRSOCIAL
Organizzazione mantello svizzera
del mondo del lavoro in ambito
sociale

SPAS
Piattaforma svizzera delle formazioni
in ambito sociale

Indice

1	Introduzione.....	2
1.1	Organi responsabili	2
1.2	Obiettivo del programma quadro d'insegnamento	2
1.3	Basi giuridiche.....	2
1.4	Raccomandazioni degli organi responsabili.....	2
1.5	Coordinamento con gli altri programmi quadro in ambito sociale.....	2
2	Profilo professionale ambito socioprofessionale	3
2.1	Campo d'attività e contesto	3
2.2	Panoramica delle competenze	6
2.3	Dettaglio campi di competenze e competenze da ottenere.....	7
3	Ammissione.....	25
3.1	Condizioni d'ammissione.....	25
3.2	Riconoscimento.....	25
3.3	Procedura di ammissione.....	26
4	Organizzazione della formazione	26
4.1	Forme e contenuto delle offerte.....	26
4.2	Coordinamento tra formazione teorica e pratica	28
4.3	Requisiti per l'istituto di formazione pratica.....	29
4.4	Aree di formazione e ripartizione delle ore di formazione	29
5	Procedure di promozione e qualificazione	30
5.1	Promozione.....	30
5.2	Procedura di qualificazione finale.....	30
5.2.1	Condizioni d'ammissione.....	30
5.2.2	Responsabilità.....	30
5.2.3	Contenuto	30
5.2.4	Parti degli esami.....	30
5.2.5	Valutazione e ponderazione.....	31
5.2.6	Possibilità di ripetere gli esami	31
5.2.7	Diploma.....	31
6	Titolo	32
7	Disposizioni finali.....	33
7.1	Abolizione del precedente programma quadro d'insegnamento	33
7.2	Disposizioni transitorie	33
7.2.1	Titolo	33
7.2.2	Riconoscimento del corso	33
7.3	Entrata in vigore	33
8	Rilascio	34
9	Allegato.....	35
9.1	Allegato 1: Riconoscimento: Brevetti e diplomi nell'ambito	35
9.2	Allegato 2: Sistema formativo svizzero	37
9.3	Allegato 3: Descrizione del modello IPRV	38

1 Introduzione

1.1 Organi responsabili

Gli organi responsabili del programma quadro d'insegnamento sono SAVOIRSOCIAL (Organizzazione mantello svizzera del mondo del lavoro in ambito sociale) e SPAS (Piattaforma svizzera delle formazioni in ambito sociale).

1.2 Obiettivo del programma quadro d'insegnamento

Il presente programma quadro d'insegnamento costituisce la base giuridica per lo sviluppo di un ciclo formativo delle SSS e il relativo riconoscimento da parte della SEFRI. Esso stabilisce il titolo professionale protetto e la definizione del corso, posizionando in tal modo i cicli formativi in ambito socioprofessionale nel sistema educativo svizzero. Tale programma è necessario per adempiere al mandato di formazione e contribuisce allo sviluppo della qualità nella formazione professionale a livello nazionale. Garantisce che i diplomi SSS conformi ai requisiti minimi definiti nel programma quadro, siano equivalenti in tutta la Svizzera e adattati ai bisogni del mercato del lavoro

1.3 Basi giuridiche

- Legge federale sulla formazione professionale (LFPr) del 13 dicembre 2002;
- Ordinanza sulla formazione professionale (OFPr) del 19 novembre 2003;
- Ordinanza del DEFR concernente le condizioni minime per il riconoscimento dei cicli di formazione e degli studi post diploma delle scuole specializzate superiori (OERic-SSS) dell'11 settembre 2017.

1.4 Raccomandazioni degli organi responsabili

Gli organi responsabili SAVOIRSOCIAL e SPAS possono emettere di comune accordo delle raccomandazioni per le modalità di applicazione e di equivalenza uniformi.

1.5 Coordinamento con gli altri programmi quadro in ambito sociale

I quattro programmi quadro d'insegnamento in ambito sociale sono stati analizzati in modo completo in un progetto di revisione congiunto e adeguati in base ai nuovi sviluppi.

I quattro profili professionali di «educatore/trice sociale», «educatore/trice dell'infanzia», «maestro/a socioprofessionale» e «animatore/trice di comunità» sono stati perfezionati e godono al momento di un posizionamento migliore. Le competenze specifiche in ambito socioprofessionale sono state precisate e meglio delineate rispetto a quelle degli altri tre profili.

Le competenze analoghe sono formulate in modo identico in tutti e tre i profili.

I requisiti per l'ammissione, l'organizzazione dell'insegnamento (forme e campo d'applicazione, il coordinamento delle componenti formative scolastiche e pratiche, ecc.) nonché le procedure di promozione e qualificazione sono regolate in modo uniforme in tutti e quattro i programmi quadro.

2 Profilo professionale ambito socioprofessionale

2.1 Campo d'attività e contesto

Compiti

Le maestre socioprofessionali dipl. SSS e i maestri socioprofessionale dipl. SSS accompagnano giovani e adulti il cui accesso a un lavoro retribuito è limitato a causa di un handicap, una limitazione temporanea o permanente delle proprie capacità o a causa di barriere sociali.

Le maestre socioprofessionali e i maestri socioprofessionali dipl. SSS creano modalità di lavoro adeguate al singolo individuo, in grado di consentire alle persone accompagnate di svolgere un'attività produttiva, nonché di sfruttare e ampliare le proprie capacità personali, sociali e professionali. Consentendo alle persone da loro sostenute accompagnate di impiegare le proprie risorse e talenti individuali e supportandoli nella realizzazione dei propri obiettivi professionali, le maestre socioprofessionali e i maestri socioprofessionali dipl. SSS contribuiscono alla loro partecipazione professionale e sociale, aiutandole a rafforzare la propria vita autonoma e renderle più indipendenti possibile.

Le maestre socioprofessionali e i maestri socioprofessionali dipl. SSS svolgono compiti complessi e si assumono responsabilità decisionali nei seguenti campi di attività:

- formazione e formazione continua (dimensione pedagogica)
- accompagnamento socioprofessionale (dimensione sociale)
- organizzazione del lavoro e della produzione (dimensione economica).

Le maestre e i maestri socioprofessionali dipl. SSS adattano continuamente l'accompagnamento in funzione dei bisogni, delle risorse delle capacità e delle competenze delle persone che sostengono. Le maestre e i maestri socioprofessionali dipl. SSS pongono al centro della loro attività la collaborazione la cooperazione, la partecipazione e la co-costruzione con le persone da loro accompagnate. Le maestre e i maestri socioprofessionali dipl. SSS aiutano la persona a rafforzare la capacità di rappresentare sé stessa e le proprie priorità. Alla base di questo approccio vi è una visione olistica della situazione di vita del soggetto. Le maestre e i maestri socioprofessionali dipl. SSS gestiscono e dirigono progetti con l'obiettivo di promuovere l'innovazione e l'ulteriore sviluppo del campo professionale.

Ambiti professionali

Le maestre e i maestri socioprofessionali dipl. SSS lavorano in organizzazioni (istituzioni) pubbliche o private, in imprese che operano nel sociale, in aziende private, start-up ecc., il cui obiettivo è l'integrazione professionale e sociale delle persone.

Queste organizzazioni propongono diverse offerte:

- posti di lavoro adeguati in un ambiente istituzionale o aziendale
- formazione professionale specializzata
- valutazioni, misure di integrazione
- accompagnamento socioprofessionale nelle aziende

Condizioni quadro

Le maestre e i maestri socioprofessionali dipl. SSS sono generalmente parte di una squadra interdisciplinare. Collaborano ad esempio con educatrici ed educatori sociali, insegnanti, psicologhe e psicologi e assistenti sociali.

Essi collaborano anche con l'ambiente sociale delle persone da loro accompagnate: familiari, medici, autorità di protezione dei minori e degli adulti (APMA), autorità scolastiche ecc. Collaborano anche con organismi finanziatori, gruppi d'interessi che includono anche i clienti dei servizi o dei

prodotti nonché le aziende in generale.

Di fronte a l'evoluzione delle questioni sociali ed economiche, le maestre e i maestri socioprofessionali dipl. SSS sono costretti a confrontarsi con i cambiamenti in ambito sociale e sociopolitico. Essi sono internamente responsabili della qualità delle prestazioni offerte che devono adattarsi e svilupparsi in relazione alle esigenze socioeconomiche vigenti al fine di ottimizzare l'accompagnamento e il sostegno socioprofessionale.

Le maestre e i maestri socioprofessionali dipl. SSS riflettono con autocritica sul loro atteggiamento e sulle proprie azioni. Accrescono costantemente le proprie capacità e promuovono lo sviluppo del team.

Il lavoro socioprofessionale impone alle maestre e ai maestri socioprofessionali dipl. SSS sfide elevate in termini di capacità relazionali e resistenza. Un'attenta gestione della vicinanza e della distanza relazionale, del potere e della dipendenza, nonché delle questioni di delimitazione, richiedono un'azione capace di riflettersi nell'etica professionale.

Le maestre e i maestri socioprofessionali dipl. SSS, nello svolgere il proprio lavoro, sono chiamati a curare gli interessi delle persone che aiutano e, allo stesso tempo, rappresentare quelli dell'organizzazione e adempiere a un incarico ufficiale e istituzionale. Questo li pone ripetutamente a confronto con interessi contrastanti.

Le maestre e i maestri socioprofessionali dipl. SSS operano basandosi sul codice deontologico professionale e con la loro attività, contribuiscono alla coesione e alla pace sociale. Utilizzando le risorse con attenzione e cura, essi contribuiscono in modo significativo a uno sviluppo sostenibile.

Sviluppi

I profondi cambiamenti emergenti nel mondo del lavoro, soprattutto in relazione alla digitalizzazione e al lavoro 4.0, influenzeranno la realtà professionale delle maestre e dei maestri socioprofessionali dipl. SSS. Essi saranno chiamati ad adattare il proprio lavoro alle nuove forme di occupazione e a un valore mutevole del lavoro retribuito per la società e per i singoli individui.

Per far fronte ai rischi inerenti questi cambiamenti e per sfruttare le relative opportunità, le maestre e i maestri socioprofessionali dipl. SSS devono sviluppare continuamente le proprie capacità e aiutare le persone accompagnate a far crescere e ampliare le loro. In questo modo essi contribuiscono allo sviluppo di una società inclusiva.

Livello di competenza

Le situazioni da affrontare sono generalmente complesse, in continua evoluzione e hanno un margine di previsione piuttosto limitato. Si auspica pertanto una risoluzione dei problemi in autonomia, laddove devono essere ricercate nuove soluzioni e sviluppati ulteriormente gli strumenti e i metodi esistenti. Le maestre e i maestri socioprofessionali dipl. SSS analizzano e valutano i processi e i risultati avvalendosi di criteri complessi. Essi si assumono la piena responsabilità delle proprie decisioni e azioni.

Requisiti personali

I futuri professionisti dispongono delle seguenti capacità e requisiti personali oppure sono pronti a mettersi in gioco in processi di sviluppo personale con l'obiettivo di acquisire tali competenze:

- interesse a collaborare con persone di età e background sociali e culturali diversi
- interesse per i processi aziendali
- elevato senso di responsabilità e grande spirito di iniziativa
- disposizione all'auto-riflessione critica
- interesse al lavoro di squadra
- flessibilità: capacità di affrontare in modo adeguato situazioni difficili, mutevoli e imprevedibili
- resilienza fisica e psicologica
- iniziativa e spirito imprenditoriale

2.2 Panoramica delle competenze

Campi di competenze		Competenze				
Campo di competenze 1: Accompagnamento e sostegno nel lavoro quotidiano delle persone interessate	1.1 Gestire l'accompagnamento socioprofessionale	1.2 Rafforzare lo sviluppo e la partecipazione delle persone accompagnate	1.3 Sviluppare e implementare un sostegno personalizzato	1.4 Costruire e creare un rapporto con la persona accompagnata	1.5 Percepire le persone accompagnate nel loro insieme e adeguare l'accompagnamento socio-professionale	1.6 Organizzare e seguire la collaborazione nel team di lavoro
	1.7 Gestire e seguire i processi di transizione					
Campo di competenze 2: Organizzazione della produzione e prestazioni di servizio	2.1 Organizzare i processi di lavoro ed eseguire la produzione o svolgere i servizi	2.2 Sviluppare servizi e prodotti	2.3 Progettare l'ambiente di lavoro in funzione di criteri ergonomici e sulla base delle esigenze delle persone accompagnate	2.4 Acquisire nuovi mandati		
Campo di competenze 3: Sviluppo della propria identità professionale	3.1 Gestire situazioni difficili e mutevoli	3.2 Percepire e riflettere sul ruolo professionale				
Campo di competenze 4: Valutazione e documentazione del processo	4.1 Analizzare e adeguare i processi socio-professionali	4.2 Documentare i processi				
Campo di competenze 5: Lavoro in un ambiente professionale	5.1 Collaborare nel team	5.2 Collaborare con altri esperti e unità specializzate	5.3 Costruire e curare reti			
Campo di competenze 6: Ulteriore sviluppo del campo professionale	6.1 Collocare il proprio lavoro in un contesto sociopolitico	6.2 Sviluppare e implementare concetti e procedure innovativi nel proprio campo professionale	6.3 Rappresentare gli interessi dell'ambito professionale			
Campo di competenze 7: Partecipazione allo sviluppo dell'organizzazione	7.1 Assumersi compiti e responsabilità di gestione	7.2 Sviluppare e garantire la qualità	7.3 Sviluppare e garantire la comunicazione in tema ed esterna	7.4 Sviluppare e gestire progetti		

2.3 Dettaglio campi di competenze e competenze da ottenere

Campo di competenze 1: Accompagnamento e sostegno nel lavoro quotidiano delle persone interessate

Il campo di competenze 1 riguarda il supporto e il sostegno nel lavoro quotidiano, nonché la formazione della persona accompagnata. Alla base vi è un rapporto professionale, di fiducia e solido con la persona accompagnata. La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale è consapevole della sua funzione di modello.

La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale crea il processo di sviluppo in modo socioprofessionale e nell'ottica delle possibilità istituzionali. Osserva la situazione attuale, stabilisce la necessità di agire e adegua di conseguenza la propria azione socioprofessionale. Rafforza la persona accompagnata nella sua personalità, le consente di partecipare a livello sociale e professionale guidandola nel lavoro. Incoraggia l'ottenimento delle capacità personali e offre sostegno per un possibile ulteriore sviluppo. Forma la persona accompagnata con l'ausilio di metodi socioprofessionale adeguati e la accompagna nel processo di apprendimento. Crea situazioni di gruppo con l'obiettivo di incoraggiare la cooperazione nel gruppo di lavoro e lo scambio reciproco, nonché per svolgere in modo efficiente il compito di produzione o di fornitura del servizio.

1.1	Gestire l'accompagnamento socioprofessionale
Situazione La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale pianifica e crea progetti insieme alla persona accompagnata servendosi di metodi adeguati e innovativi che possano consentire-le di sviluppare o mantenere le proprie capacità.	
<i>La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...</i>	
I	... raccoglie tutte le informazioni rilevanti per una progettazione individuale del processo di sviluppo (anamnesi, diagnosi, curriculum vitae, osservazioni, bisogni, desideri, risorse, limitazioni ecc.).
P	... stabilisce insieme alla persona accompagnata gli obiettivi (ulteriore sviluppo o mantenimento) e formula criteri di successo, strategie di accompagnamento (parti, mezzi, ecc.) e procedure di valutazione. ... pianifica l'attuazione e la valutazione dei processi di sviluppo e stabilisce la responsabilità dei/delle partecipanti interessati/e.
R	... progetta i processi di sviluppo secondo le norme delle istituzioni e/o dei committenti.
V	... verifica che gli obiettivi siano rilevanti e coerenti rispetto a tutti i parametri da considerare.

1.2	Rafforzare lo sviluppo e la partecipazione delle persone accompagnate
<p>Situazione La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale sostiene e accompagna la persona nel lavoro quotidiano tenendo conto dei suoi interessi e delle sue risorse nonché del contesto istituzionale. La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale guida la persona di cui si occupa attraverso le singole o nuove fasi del lavoro. Supporta la persona accompagnata nell'ulteriore sviluppo e/o nel mantenimento delle sue risorse. Ne promuove l'autoefficacia ne sostiene la partecipazione sociale e professionale nella società.</p>	
<p><i>La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...</i></p>	
I	<ul style="list-style-type: none"> ... definisce con le persone accompagnate i concetti di sviluppo e crescita personale, competenze sociali ecc.; ... si informa sulle risorse e gli interessi delle persone; ... si informa sui desideri in merito a crescita, sviluppo personale e formazione; ... si informa su possibili offerte, fornitori e opzioni di finanziamento (interne o esterne).
P	<ul style="list-style-type: none"> ... analizza i dati raccolti; ... determina i mezzi più idonei; ... informa i partner selezionati e pianifica le azioni stabilite.
R	<ul style="list-style-type: none"> ... accompagna le persone nell'attuazione e nella realizzazione degli obiettivi stabiliti. ... incoraggia l'apprendimento e la partecipazione attiva; ... valuta il successo e informa i partner.
V	<ul style="list-style-type: none"> ... valuta l'adeguatezza e l'efficacia delle misure attuate; ... valuta lo sviluppo delle persone in relazione ai loro bisogni e risorse.

1.3	Sviluppare e implementare un accompagnamento personalizzato
<p>Situazione La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale forma le persone di cui si occupa con metodi didattici tenendo conto dei bisogni, dei limiti, delle risorse e delle potenzialità di quest'ultime, sviluppandone nel contempo la capacità di autovalutazione. Inoltre, promuove e favorisce l'apprendimento continuo delle persone che segue.</p>	
<p><i>La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...</i></p>	
I	<ul style="list-style-type: none"> ... insieme alle persone accompagnate elenca le loro capacità e risorse; ... determina le loro esigenze formative, interessi e motivazioni; ... individua possibili misure e risorse formative.
P	<ul style="list-style-type: none"> ... formula gli obiettivi educativi; ... seleziona i mezzi didattici adeguati e/o li sviluppa; ... determina la partecipazione delle persone selezionate/interessate; ... pianifica le fasi di apprendimento e le valutazioni.

R	... implementa le sequenze di formazione e istruzione stabilite; ... valuta continuamente l'accompagnamento e i mezzi utilizzati adattandoli; ... mobilita l'apposito personale e le risorse materiali e finanziarie previste ecc.
V	... esegue una revisione finale della procedura e dei risultati dell'apprendimento; ... registra i risultati e li comunica alle persone accompagnate; ... trasmette i rapporti alle autorità competenti.

1.4	Costruire e creare un rapporto con la persona accompagnata
------------	---

Situazione
La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale costruisce un rapporto stabile e di fiducia con la persona accompagnata. Sviluppa, gestisce e conclude queste azioni dedicando uno spazio alla riflessione. Progetta consapevolmente come gestire la vicinanza e la distanza relazionale, il potere e la dipendenza. Possiede una chiara e ragionata comprensione dei ruoli.

La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...

I	... si informa sull'ambiente (sociologico, culturale ecc.) delle diverse persone che compongono i suoi gruppi; ... se redige o prende atto dei vari profili (diagnosi, caratteristiche ecc.) delle persone che accompagna; ... analizza i dati raccolti e le difficoltà relazionali esistenti alla luce dei codici etici di condotta ... determina le strategie di comunicazione e i rispettivi atteggiamenti e regole di condotta.
P	... garantisce uno svolgimento ottimale del lavoro nella vita di tutti i giorni e un'atmosfera lavorativa positiva; ... integra gli aspetti relazionali nei progetti e nelle attività pianificate.
R	... crea un ambiente favorevole al mantenimento/sviluppo di buone relazioni; ... costruisce rapporti professionali adatti ai diversi profili; ... adatta la comunicazione e le relazioni alla situazione; ... sviluppa sistemi di apprendimento e progetta processi di apprendimento; ... chiarisce malintesi e/o possibili conflitti.
V	... valuta regolarmente lo sviluppo dei suoi rapporti con le persone seguite i risultati delle azioni intraprese.

1.5	Percepire le persone nel loro insieme e adeguare l'accompagnamento socioprofessionale
------------	--

Situazione
La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale rafforza e supporta la persona nel lavoro quotidiano al fine di consentirle di riconoscere e utilizzare le proprie risorse. Insieme alla persona valuta dove è necessario supportarla per rafforzare e sostenere il suo sviluppo personale e professionale, nonché la capacità di svolgere degli incarichi adottando comportamenti adeguati.

La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...	
I	... individua i mezzi/strumenti di valutazione adeguati alla situazione; ... elenca le informazioni rilevanti sulle persone accompagnate.
P	... definisce i criteri e le procedure di valutazione; ... pianifica le varie valutazioni (valutazione formativa, valutazione sommativa ecc.); ... determina i soggetti coinvolti (colleghi e colleghe, altre persone accompagnate ecc.).
R	... effettua le valutazioni secondo le procedure stabilite; ... si giudica e modifica e regola continuamente le proprie azioni; ... elenca accuratamente tutte le osservazioni fatte; ... interpreta e analizza i risultati; ... trasmette i risultati ai destinatari rilevanti (persone accompagnate, reti interne ed esterne ecc.); ... formula nuove opzioni di azione.
V	... traccia un bilancio conclusivo del processo di valutazione; ... elabora prospettive di miglioramento

1.6 Organizzare e seguire la collaborazione nel team di lavoro	
Situazione La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale crea situazioni di gruppo al fine d'incoraggiare lo scambio e la collaborazione fra le persone accompagnate per di favorirne la partecipazione alla vita professionale e sociale e implementare allo stesso tempo l'efficacia dei servizi prodotti.	
La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...	
I	... individua i mezzi/strumenti e gli atteggiamenti adeguati alla situazione; ... elenca le informazioni rilevanti delle persone accompagnate.
P	... determina i fattori (persone, ambiente, organizzazione ecc.) che influenzano il clima lavorativo e relazionale; ... seleziona le strategie e i mezzi più idonei; ... pianifica e coordina le misure previste.
R	... adegua di conseguenza l'organizzazione e l'ambiente del lavoro; ... stimola e controlla nuove dinamiche di gruppo; ... se necessario prende provvedimenti in caso di tensioni o situazioni di conflitto. ... mostra apprezzamento e incoraggia comportamenti positivi.
V	... valuta regolarmente lo sviluppo delle relazioni interpersonali; ... fornisce continuamente opportunità di miglioramento.

1.7 Gestire e seguire i processi di transizione	
Situazione La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale anticipa, prepara e pianifica le diverse transizioni di vita delle persone da lui/lei seguite: es.cambio di residenza e/o di lavoro (interno ed esterno) pensionamento etc. Accompagna le persone in base alle loro esigenze e ne sostiene l'autonomia.	
<i>La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...</i>	
I	... conosce le caratteristiche e le peculiarità delle diverse transizioni ... anticipa le reazioni emotive delle persone accompagnate; ... determina gli aspetti che richiedono un'attenzione particolare; ... individua tutti gli attori che possono essere mobilizzati.
P	... elabora piani d'azione in linea con contesto socio-lavorativo e in collaborazione con la persona accompagnata; ... definisce i mezzi di accompagnamento idonei (rituali ecc.); ... specifica il contributo degli attori selezionati/interessati.
R	... implementa i piani di formazione secondo quanto pianificato; ... segue le persone in base alle loro esigenze; ... coordina la partecipazione degli attori interessati; ... valuta continuamente gli interventi e li modifica.
V	... traccia un bilancio conclusivo delle misure attuate; ... ne trae conseguenze in vista di miglioramenti.

Campo di competenze 2: Organizzazione della produzione e prestazioni di servizio

In questo campo di competenze, l'attenzione è rivolta al servizio e alla produzione. Basandosi sui principi socioprofessionali, la maestra socioprofessionale / il maestro socioprofessionale scompone il complesso flusso dei processi della produzione o dei servizi in fasi di lavoro adeguate ai bisogni, alle potenzialità e ai desideri delle persone accompagnate. La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale, progetta posti di lavoro analizzando i prodotti o servizi già esistenti migliorandoli o sviluppandone di nuovi se necessario. La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale organizza l'ambiente di lavoro di conseguenza.

2.1 Organizzare i processi di lavoro ed eseguire la produzione o svolgere i servizi	
Situazione La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale analizza, struttura e coordina tutti i processi di lavoro (servizi e produzione). Garantisce un equilibrio tra i fattori sociali ed economici (capacità delle persone accompagnate, qualità, produttività, ecc.).	

La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...	
I	... individua le capacità, le risorse e i limiti delle persone accompagnate; ... si informa sulle procedure specifiche per le varie attività; ... definisce le aspettative del cliente (quantità, qualità, scadenze ecc.).
P	... pianifica le procedure e le attività in base alle persone accompagnate; ... pianifica le varie fasi e l'attuazione delle stesse; ... definisce la divisione del lavoro e il relativo accompagnamento; ... determina i criteri di qualità e le procedure di valutazione.
R	... adatta i processi alle capacità delle persone che assiste a seconda del bisogno; ... organizza il lavoro (sezioni, attività, risorse, ambiente di lavoro, ecc.); ... progetta l'ambiente di lavoro (luoghi di lavoro, linee di produzione, ecc.); ... crea modelli e altro materiale didattico secondo necessità; ... esegue ordinativi secondo la pianificazione concordata; ... garantisce revisioni e modifiche durante tutto il processo.
V	... valuta l'efficienza dei processi lavorativi e dei prodotti/servizi; ... verifica che i requisiti di produzione corrispondano al profilo della persona accompagnata; ... valuta la soddisfazione dei clienti e delle persone che assiste.

2.2 Sviluppare servizi e prodotti	
Situazione Sulla base di un'analisi completa, la maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale migliora servizi o prodotti esistenti e ne crea di nuovi se necessario.	
La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...	
I	... valuta la qualità dei servizi forniti; ... esamina lo sviluppo dei mercati, delle norme tecniche e dei processi di produzione; ... fa il punto sulle attrezzature disponibili (macchine, strumenti, materiali ecc.).
P	... determina i prodotti e servizi da mantenere o sviluppare ulteriormente; ... si informa su progetti/attività innovative e li propone; ... definisce la necessaria collaborazione (interna ed esterna); ... organizza la pianificazione, il budget e la realizzazione delle attività...
R	... migliora l'ambiente di lavoro, le attrezzature e l'arredamento esistenti; ... sviluppa i servizi a livello qualitativo e/o quantitativo; ... propone nuove idee e le presenta per una valutazione (studi di fattibilità ecc.); ... crea progetti/prodotti innovativi e ne testa la realizzazione.
V	... valuta la fattibilità e il potenziale di nuovi progetti/prodotti tenendo conto delle persone accompagnate e dei requisiti di produzione/prestazioni; ... valuta l'impatto su strutture, attrezzature, personale, organizzazione, investimenti, promozione, ecc.

2.3	Progettare l'ambiente di lavoro in funzione di criteri ergonomici e sulla base delle esigenze delle persone accompagnate.
------------	--

Situazione

La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale progetta il luogo di lavoro in funzione dei criteri di sicurezza. Tenendo conto della situazione istituzionale, avvia misure correttive ove necessario per assicurare i requisiti di tali criteri. Il maestro/la maestra socioprofessionale predispone il luogo di lavoro tenendo in considerazione gli interessi, i bisogni e le risorse delle persone che accompagna individualmente o in gruppo. In tal modo, si assicura che le persone accompagnate si sentano a proprio agio e possano svolgere il proprio incarico in sicurezza secondo le disposizioni impartite.

La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...

I	... Mantiene aggiornate le sue conoscenze in materia di sicurezza: diritti, obblighi, salute sul luogo di lavoro, dispositivi di protezione etc. ... aderisce alle linee guida interne applicabili nella struttura lavorativa; ... tiene conto dei bisogni, le risorse e i limiti delle persone accompagnate.
P	... decide le misure idonee per ciascuna attività; ... ne organizza e pianifica l'attuazione; ... prepara le sessioni formative per le persone che accompagna; ... individua e mobilita i potenziali esperti; ... stabilisce le misure ambientali da prendere in considerazione.
R	... determina i rischi associati alle diverse attività e alle persone accompagnate; ... allestisce l'ambiente di lavoro e i luoghi di lavoro di conseguenza; ... tiene conto delle misure nel settore della salute e sicurezza sul lavoro, dei requisiti ergonomici e di altre raccomandazioni; ... istruisce le persone accompagnate in merito ai requisiti sopra elencati; ... si avvale di consulenti esperti se necessario; ... attua misure per lo sviluppo sostenibile.
V	... valuta la comprensione e la percezione dei partecipanti; ... valuta costantemente l'applicazione sistematica delle disposizioni.

2.4	Acquisire nuovi mandati
------------	--------------------------------

Situazione

La maestra/il maestro socioprofessionale in funzione della situazione istituzionale e degli aspetti legati allo sviluppo sostenibile, prospetta il mercato socioeconomico e la potenziale clientela per il suo ambito lavorativo (istituzioni, aziende, associazioni ecc.). Nelle sue ricerche prospettive la maestra/il maestro socioprofessionale, tiene conto delle risorse delle persone che accompagna.

La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...

I	... determina le risorse delle persone accompagnate e il loro potenziale di sviluppo; ... fa il punto sui mezzi disponibili (infrastrutture, attrezzature, budget, materiali ecc.); ... si informa sull'evoluzione delle mutevoli tendenze socioeconomiche (prospettive di carriera, opportunità, mercati di nicchia ecc.); ... tiene conto del quadro giuridico del mercato del lavoro e delle professioni;
---	---

P	<p>... pianifica la strategia per lo sviluppo delle attività con il coinvolgimento delle persone che accompagna (autodeterminazione);</p> <p>... determina i servizi e le offerte che possono essere oggetto di incarichi;</p> <p>... definisce la cooperazione (con istituzioni, aziende, servizio pubblico ecc.);</p> <p>... determina il valore aggiunto desiderato per le persone accompagnate e il dipartimento;</p>
R	<p>... pianifica le attività (servizi, lavori commissionati, produzione propria ecc.);</p> <p>... analizza le opzioni di incarico e ne seleziona quelle più idonee (in particolare sulla base di un'analisi dei rischi);</p> <p>... stipula nuovi contratti di produzione e servizi;</p>
V	<p>... valuta le procedure d'indagine e i vantaggi per le persone che segue</p> <p>... documenta la propria azione (persona di contatto, rete, dettagli di contatto, successi, ostacoli, ecc.).</p>

Campo di competenze 3: Sviluppo della propria identità professionale

Il campo di competenze 3 comprende l'identità professionale che la maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale sviluppa e analizza criticamente di continuo in funzione dell'evoluzione del contesto lavorativo e della professione.

In situazioni mutevoli e/o complesse, la maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale mantiene la propria integrità psicologica grazie a misure adeguate.

3.1	Gestire situazioni difficili e mutevoli
Situazione	
<p>La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale lavora in condizioni mutevoli e/o difficili. In alcuni casi, benché continui a rappresentare l'azienda, agisce in piena autonomia ed è l'unico responsabile per lo svolgimento delle attività e degli incarichi che gli sono stati assegnati. È in grado di utilizzare degli strumenti adeguati per poter gestire delle situazioni mutevoli e complesse preservando allo stesso tempo la propria integrità psichica.</p>	
<p><i>La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...</i></p>	
I	<p>... riconosce situazioni complesse e stressanti.</p> <p>... valuta il proprio potenziale e le risorse disponibili.</p> <p>... conosce il proprio margine di azione.</p> <p>... chiede informazioni su possibili misure di promozione della salute.</p> <p>Attraverso la formazione continua è in grado di individuare le sue capacità, i propri limiti ed esigenze.</p>
P	<p>... valuta la situazione e riconosce il momento in cui è necessario agire.</p> <p>... pianifica misure integrative o di supporto, sia come misura preventiva sia per poter far fronte a situazioni complesse.</p> <p>... richiede supporto o delega compiti.</p>

R	<p>... attua i progetti di sviluppo pianificati.</p> <p>... Si auto valuta e si adatta anche a situazioni imprevedibili.</p> <p>... sviluppa un atteggiamento proattivo e autonomo per fornire una migliore anticipazione delle situazioni e del loro controllo.</p>
V	<p>... valuta l'efficacia delle misure attuate, ne deduce le conseguenze e le adegua se necessario.</p>

3.2 Percepire e riflettere sul ruolo professionale

Situazione

La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce in modo riflessivo e si basa su compiti/incarichi dell'istituzione relativi alla propria funzione. Possiede un quadro chiaro del proprio ruolo professionale e riflette sempre sul proprio atteggiamento e comportamento nel contesto professionale, sociale e politico.

Allinea le proprie azioni secondo i principi etico-professionali e motiva le decisioni prese in situazioni di dilemma etico in modo comprensibile.

La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...

I	<p>... conosce il compito e le aspettative della sua struttura.</p> <p>... è consapevole dei vari ruoli associati alla sua funzione.</p> <p>... conosce il proprio ambito di attività e i propri limiti personali.</p>
P	<p>... riconosce e interpreta le aspettative delle persone coinvolte in merito ai modelli di ruolo.</p> <p>... rafforza le sue conoscenze in ambito sociale e nel proprio lavoro.</p> <p>... solidifica la propria etica professionale e la relativa coscienza.</p>
R	<p>... sviluppa e adegua il proprio atteggiamento in linea con i principi base del settore e con una visione a lungo termine;</p> <p>... svolge coerentemente i compiti che le/gli sono stati assegnati.</p>
V	<p>... riflette sul proprio comportamento di ruolo, la sua identità e sull'influenza sulla persona accompagnata.</p> <p>... verifica la propria professionalità in termini di chiarezza di incarico e ruolo, nonché di impiego sostenibile di competenze, risorse e principi etici.</p> <p>... tiene conto dei diversi feedback (superiori, colleghi, partner ecc.).</p> <p>... valuta continuamente sé stessa/o.</p>

Campo di competenze 4: Valutazione e documentazione del processo

Nel campo di competenze 4 viene mostrata la valutazione e la documentazione dei processi socioprofessionali. La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale valuta e riflette sulle sue azioni. Garantisce una documentazione sistematica e comprensibile delle attività e dei processi socioprofessionali.

4.1 Analizzare e adeguare i processi socioprofessionali	
Situazione La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale prepara i processi mediante una riflessione indipendente e/o congiunta sulle fasi e sui risultati raggiunti e avvia le fasi successive.	
<i>La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...</i>	
I	... nel processo, confrontandosi con le persone coinvolte, raccoglie informazioni rilevanti sull'evoluzione dei risultati.
P	... decide il metodo che consente una valutazione e/o un miglioramento dei processi socioprofessionali. ... seleziona gli attori con cui pianifica l'azione e li informa.
R	... confronta i processi con concetti teorici riconosciuti. ... misura il divario tra ciò che è prescritto e gli aspetti fattuali e formula ipotesi per la comprensione e l'azione. ... prepara e implementa piani d'azione per la valutazione e/o il miglioramento dei processi socioprofessionali. ... coinvolge i soggetti selezionati.
V	... valuta i risultati e il piano d'azione implementato. ... prepara i resoconti e li comunica agli organi preposti.

4.2 Documentare i processi	
Situazione La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale documenta i processi lavorativi in modo comprensibile e in base ai bisogni e si attiene alle disposizioni dettate dall'istituzione. La documentazione serve alle persone coinvolte (persone accompagnate, membri del team e partner della rete) come fonte di informazioni e per comprendere l'azione nei processi socioprofessionali.	
<i>La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...</i>	
I	... determina il contenuto/processi da documentare. ... individua le disposizioni di legge e i requisiti istituzionali. ... raccoglie tutte le informazioni rilevanti/supplementari.
P	... determina le modalità della documentazione (scadenze, materiali, aree di responsabilità dei soggetti ecc.).

R	<p>... documenta in modo sistematico e comprensibile accompagna da disposizioni di legge o requisiti istituzionali.</p> <p>... gestisce il dossier della persona che accompagna in modo indipendente e puntuale nel rispetto delle condizioni quadro e della propria organizzazione del lavoro.</p> <p>... archivia correttamente il dossier.</p> <p>... informa in modo professionale e appropriato le persone coinvolte sui risultati delle misure adottate.</p>
V	<p>... valuta regolarmente se la documentazione e l'archiviazione sono aggiornate e ne informa i responsabili di competenza.</p>

Campo di competenze 5: Lavoro in un ambiente professionale

Il campo di competenze 5 comprende la cooperazione interdisciplinare e sistemica.

Nel quadro della propria struttura di lavoro, la maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale collabora all'interno di un team. Esternamente con altri esperti e servizi tecnici.

Costruisce una rete socioprofessionale personale e la mantiene in modo da poterne sfruttare il supporto per le proprie attività e la redditività della sua attività specifica.

5.1	Collaborare nel team
Situazione	
<p>La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale lavora in un team in modo costruttivo e cooperativo. Comunica in modo rispettoso, appropriato alla situazione e al destinatario, esercitando un'influenza positiva sull'atmosfera dell'ambiente di lavoro. Agisce sempre adottando un'attitudine o un'azione di supporto. La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale evidenzia le particolarità della sua professione e allo stesso tempo riconosce la capacità del team. Contribuisce allo sviluppo delle capacità di comunicazione e delle sinergie trasversali a livello professionale. Crea un'atmosfera di fiducia, essenziale per la cooperazione e l'efficienza.</p>	
La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...	
I	<p>... si informa sulla situazione del team mediante osservazioni e colloqui.</p> <p>... percepisce le dinamiche dell'équipe e il proprio ruolo in essa mentre lavora in team.</p> <p>... si informa sulle esigenze e sulle risorse dei colleghi.</p>
P	<p>... pianifica e organizza le riunioni del team.</p> <p>... crea un ambiente adeguato e sceglie materiali idonei allo svolgimento dell'attività lavorativa</p> <p>... stabilisce con il team le possibilità e le modalità di collaborazione.</p>
R	<p>... lavora quotidianamente con i colleghi sulla base dell'organizzazione e delle modalità concordate.</p> <p>... applica le competenze acquisite nelle aree di comunicazione, leadership e dinamiche di gruppo.</p> <p>... affronta situazioni specifiche/imprevedibili (conflitti, crisi, incidenti, cambiamenti importanti ecc.) come concordato.</p>

V	... valuta continuamente le modalità di collaborazione e i relativi effetti (risultati, clima dell'ambiente di lavoro, qualità delle relazioni e della comunicazione ecc.) e li adegua.
---	---

5.2 Collaborare con altri esperti e unità specializzate

Situazione

La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale lavora in modo efficiente e mirato con altri esperti e unità specializzate in modo interdisciplinare con lo scopo di progettare in maniera ottimale l'accompagnamento, il sostegno e la formazione delle persone di cui si occupano. Usa le reti come risorsa.

Partecipa a riunioni e/o valutazioni e contribuisce attivamente con le sue competenze, osservazioni ed esperienze. Per le proprie attività socioprofessionali, usa le conoscenze acquisite derivanti dalla collaborazione interdisciplinare.

La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...

I	... è consapevole del proprio ruolo professionale e riconosce quando è necessaria la collaborazione con altri esperti e unità specializzate. ... si informa su unità ed esperti per una collaborazione professionale a beneficio delle persone accompagnate.
P	... seleziona i partner e i servizi da mobilitare. ... pianifica e organizza lo scambio secondo le rispettive esigenze. ... crea un ambiente adeguato e sceglie materiali idonei. ... stabilisce con i partner e i servizi le possibilità e le modalità di collaborazione.
R	... partecipa attivamente al lavoro interdisciplinare secondo le condizioni concordate. ... applica le competenze acquisite nelle aree di comunicazione, leadership e dinamiche di gruppo. ... controlla che l'accompagnamento dei partecipanti e/e progetti socioprofessionali sia conforme a quanto concordato.
V	... valuta continuamente le modalità di collaborazione e i loro effetti (risultati, clima, qualità delle relazioni e della comunicazione ecc.) e li adegua.

5.3 Costruire e curare reti

Situazione

La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale è consapevole dell'importanza e dei vantaggi di possedere una rete socioprofessionale personale. Costruisce reti attraverso lo scambio con altri specialisti e unità specializzate e le mantiene.

La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...

I	... si informa sull'ambiente sociale ed economico con l'obiettivo di espandere la propria rete. ... si informa ad es. prestazioni professionali specifiche e attività di collaborazione interdisciplinare già esistenti utili alla costruzione o a l'implementazione della propria rete. ... pensa a come può mantenere la rete creata. ... chiarisce il suo margine di azione con il superiore.
---	---

P	... fa il punto sulle reti esistenti e sui potenziali nuovi partner. ... stabilisce i criteri di selezione (bisogni, competenze complementari ecc.). ... pianifica il contatto e garantisce una comunicazione appropriata.
R	... completa le sue reti e/o le modifica in funzione degli obiettivi socioprofessionali. ... con i nuovi partner definisce le possibilità e le modalità di collaborazione. ... stimola la cooperazione in funzione di una prospettiva di efficienza e di durabilità
V	... verifica se la struttura e il mantenimento della rete apporta vantaggi o se esistono possibilità per svilupparla ulteriormente.

Campo di competenze 6: Ulteriore sviluppo del campo professionale

Il campo di competenze 6 si occupa della complessità del campo di attività socioprofessionale. Grazie alla propria capacità d'agire nell'ambito di molteplici dimensioni (professionale, sociale, educativa e ambientale), la maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale ottimizza processi socioprofessionali e procedure, tenendo conto degli sviluppi e delle questioni socio-politiche. Lei/lui rappresenta e sostiene gli interessi del proprio campo professionale, della propria disciplina e delle persone accompagnate. Rafforza la propria apertura mentale, curiosità, creatività, proattività ecc.

6.1	Collocare la propria attività in un contesto sociopolitico
Situazione La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale è consapevole dell'ambiente sociopolitico e degli sviluppi nel mondo del lavoro. Grazie a un'analisi sistematica, identifica i problemi e gli ambiti conflittuali nel proprio campo professionale e determina la necessità di azione.	
La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...	
I	... raccoglie informazioni specifiche inerenti il proprio contesto socio-politico e sulle situazioni rilevanti per il campo professionale. ... riconosce problemi e ambiti conflittuali nella società e nella politica e individua risorse e opportunità per l'ulteriore sviluppo del proprio campo professionale. ... identifica la propria area di attività e il proprio livello di responsabilità.
P	... pianifica attività e programmi diversi per ciascun gruppo target e utilizza a tal fine metodi adeguati. ... raccoglie le informazioni necessarie per una sua comprensione delle questioni socio-politiche legate al suo ambiente professionale. ... riconosce situazioni conflittuali tra gli ambiti relativi alla sua professione (professionale, sociale, educativo, economico, ambientale, ecc.).
R	... definisce l'eventuale necessità di azione. ... documenta eventuali misure e le discute con le persone/autorità responsabili.
V	... condivide le sue indagini e riflessioni con il proprio contesto socio-lavorativo. ... valuta il livello

6.2	Sviluppare e implementare concetti e procedure innovativi nel proprio campo professionale
Situazione	
La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale riconosce gli sviluppi e le tendenze nel proprio campo professionale. Sviluppa concetti orientati alle esigenze socioprofessionali sulla base dei risultati ottenuti e gli adegua regolarmente di conseguenza.	
<i>La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...</i>	
I	... è consapevole dello sviluppo delle questioni sociali (invecchiamento, malattie mentali, esclusione ecc.) e dei problemi che si presentano. ... distingue i diversi profili (attuali e nuovi) delle persone implicate. ... si informa sullo sviluppo degli approcci e delle pratiche in campo sociale, soprattutto nell'ambito della pedagogia socioprofessionale.
P	... analizza le migliori pratiche correnti e seleziona le più rilevanti. ... decide gli sviluppi che favoriscono l'ottimizzazione delle proprie prestazioni e servizi. ... sceglie strategie e mezzi innovativi. ... informa le persone coinvolte (partecipanti, colleghi, partner ecc.).
R	... adegua i concetti esistenti (accompagnamento, controllo ecc.) e ne sviluppa di nuovi. ... esegue l'implementazione delle innovazioni secondo le strategie e i mezzi stabiliti e li adegua se necessario. ... collabora con i vari soggetti coinvolti.
V	... giudica l'efficienza delle strategie e dei mezzi. ... documenta le procedure e trasmette i risultati agli organi competenti.

6.3	Rappresentare gli interessi dell'ambito professionale
Situazione	
La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale rappresenta e sostiene gli interessi del proprio campo professionale e della propria disciplina. Al bisogno, rappresenta gli interessi delle persone che accompagna. La rappresentanza degli interessi è attuata in modo professionale, con un'azione chiara e una comunicazione adeguata ai destinatari. È consapevole del suo ruolo di rappresentanza.	
<i>La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...</i>	
I	... si attiene alle varie linee guida e disposizioni, tra cui il codice deontologico del lavoro sociale in Svizzera. ... conosce le necessità e le aspettative delle persone implicate. ... si informa sui cambiamenti delle condizioni quadro nel suo settore che influiscono sulle prestazioni e le condizioni di lavoro.

P	<p>... mantiene aggiornate le proprie capacità di comunicazione e di negoziazione.</p> <p>... fissa gli obiettivi rispetto ai bisogni e agli interessi da difendere.</p> <p>... seleziona i partner più idonei e ne richiede i servizi.</p> <p>... pianifica e coordina le misure programmate in accordo con i superiori.</p>
R	<p>... realizza gli obiettivi in collaborazione con i partner definiti.</p> <p>... sfrutta opportunità legate al momento (avvenimenti attuali, eventi, movimenti ecc.).</p> <p>... mobilita tutti i mezzi di comunicazione e di negoziazione adeguati.</p> <p>... trasmette le azioni intraprese e i risultati ad esse associati.</p>
V	<p>... verifica l'attuazione degli obiettivi, l'adeguatezza delle misure vigenti, il soddisfacimento dei bisogni e delle aspettative.</p> <p>... esamina le prospettive di un miglioramento continuo delle condizioni quadro.</p> <p>... redige e trasmette le relazioni ai soggetti rilevanti.</p>

Campo di competenze 7: partecipazione allo sviluppo dell'organizzazione/ istituzione lavorativa

Il campo di competenze 7 riguarda lo sviluppo dell'istituzione e dei suoi compiti. La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale contribuisce alla rappresentanza della propria organizzazione/istituzione lavorativa adottando una visione olistica del proprio agire professionale e se ne assume la responsabilità. Garantisce la qualità del processo educativo, gestisce i progetti e assicura la comunicazione interna ed esterna.

7.1	Assumersi compiti e responsabilità di gestione
<p>Situazione</p> <p>La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale assume compiti di gestione del team. Si impegna per un'interazione aziendale che promuova la collaborazione cooperativa e orientata alla risoluzione dei problemi.</p> <p>A seconda della situazione, organizza riunioni o incontri interni o esterni all'istituzione assicurandone la tracciabilità in funzione delle normative esistenti. Collabora al processo di reclutamento del personale e alla pianificazione della gestione delle risorse umane.</p>	
<p>La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...</p>	
I	<p>... determina le caratteristiche delle persone che accompagna (bisogni, risorse, limitazioni).</p> <p>... si informa sui profili dei suoi colleghi (operatori socioassistenziali AFC, colleghi di lavoro, specialisti ecc.).</p> <p>... ha familiarità con le procedure e le tecniche di reclutamento dei collaboratori.</p> <p>... padroneggia gli strumenti di gestione del team e di moderazione delle riunioni.</p> <p>... conosce le pratiche e i mezzi disponibili del suo contesto lavorativo interno ed esterno all'istituzione/organizzazione (spazi, attrezzature ecc.).</p>
P	<p>... Identifica il fabbisogno di personale.</p> <p>... identifica la necessità di riflessione, scambio e coordinamento nonché i relativi mezzi (riunioni, discussioni tecniche, seminari, intervistazioni ecc.).</p> <p>... elabora una strategia di leadership del team a medio/lungo termine.</p> <p>... pianifica le diverse scadenze.</p>

R	<ul style="list-style-type: none"> ... partecipa alla procedura per l'ammissione di nuove persone da accompagnare. ... partecipa al processo di reclutamento di nuovi colleghi. ... integra nel team le nuove persone accompagnate e/o colleghi e colleghe. ... pianifica e realizza incontri programmati (strategia). ... valuta e regola continuamente le dinamiche del team.
V	<ul style="list-style-type: none"> ... valuta l'impatto complessivo della strategia sulle dinamiche del team. ... prevede opportunità di miglioramento.

7.2	Sviluppare e garantire la qualità
Situazione	
<p>La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale sostiene lo sviluppo e la garanzia della qualità in azienda definendo obiettivi di qualità e verificando il raggiungimento degli stessi. Assume un modello operativo che assicuri la garanzia della qualità delle prestazioni e adegua le proprie azioni professionali in funzione della situazione e degli standard istituzionali. Si assume la responsabilità del processo di qualità per la sua area di competenza.</p>	
<p><i>La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...</i></p>	
I	<ul style="list-style-type: none"> ... conosce il sistema di garanzia della qualità e ne padroneggia la struttura e le relative procedure. ... a fronte di un sistema non presente, si basa su modelli esistenti nel proprio campo di attività.
P	<ul style="list-style-type: none"> ... formula obiettivi di qualità, pianifica le fasi del processo e le valutazioni. ... determina i mezzi necessari e le responsabilità di tutte le parti coinvolte.
R	<ul style="list-style-type: none"> ... realizza gli obiettivi stabiliti esamina regolarmente l'attuazione e l'efficienza degli obiettivi stabiliti e dei mezzi utilizzati. ...apporta delle misure correttive se necessario adattando gli obiettivi o sviluppandoli ulteriormente.
V	<ul style="list-style-type: none"> ... valuta il processo socioprofessionale (strategia, obiettivi, mezzi) e i risultati. ... documenta il sistema di garanzia della qualità in relazione alle disposizioni esistenti. ... comunica i risultati agli organi competenti (responsabili, colleghi, persone accompagnate ecc.).

7.3 Sviluppare e garantire la comunicazione interna ed esterna	
<p>Situazione La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale supporta i/le superiori nella pianificazione e nell'attuazione di campagne e programmi promozionali dell'istituzione/organizzazione. Contribuisce alla comprensione sociale dell'attività e alla valorizzazione dell'immagine pubblica del suo luogo di lavoro. In funzione del proprio incarico rappresenta l'organizzazione/istituzione nella vita di tutti i giorni.</p>	
<p>La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...</p>	
I	<p>... conosce i metodi e i mezzi di comunicazione (ICT, media, social network ecc.) e le regole della struttura. ... In caso di mancanza di un modello socioeducativo ben definito, come linea guida il maestro/la maestra socioprofessionale, utilizza gli strumenti più idonei al contesto socio lavorativo e alle caratteristiche delle persone coinvolte (persone accompagnate, colleghi, partner, clienti ecc.).</p>
P	<p>... seleziona metodi e mezzi di comunicazione adeguati e li padroneggia. ... li sviluppa ulteriormente e li adatta ai diversi gruppi target e contesti. ... individua le persone qualificate da mobilitare in determinate situazioni.</p>
R	<p>...utilizza quotidianamente metodi e mezzi di comunicazione adeguati. ... promuove una comunicazione di alta qualità, sia esternamente che internamente. ... supporta la direzione nelle sue misure di comunicazione/promozione. ... assume altre persone qualificate, qualora fosse necessario.</p>
V	<p>... valuta la qualità della strategia di comunicazione e i suoi effetti sulle relazioni interne ed esterne e sull'immagine della struttura. ... offre suggerimenti per il miglioramento.</p>

7.4 Sviluppare e gestire progetti	
<p>Situazione La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale gestisce progetti o lavora a progetti su commissione. Nel ruolo della gestione dei progetti, si assume la responsabilità tecnica e coordina il progetto con una struttura di conduzione e di comunicazione chiare. Include attivamente tutte le persone coinvolte nel processo lavorativo e garantisce il flusso delle informazioni. Con le proprie conoscenze specialistiche, contribuisce attivamente e propone suggerimenti/idee costruttive.</p>	
<p>La maestra socioprofessionale/il maestro socioprofessionale agisce con competenza in questa situazione se...</p>	
I	<p>... conosce e padroneggia diversi strumenti di osservazione, analisi della situazione e gestione del progetto. ... È in grado di mobilitare reti e lavorare in interdisciplinarietà. ... specifica le proprie responsabilità e quelle degli altri attori rispetto ai contratti. ... verifica le disponibilità e le modalità di finanziamento.</p>

P	<ul style="list-style-type: none"> ... definisce i metodi di progetto più efficienti; ... guida le persone coinvolte (persone accompagnate, colleghi, partner ecc.). ... predispone l'ambiente, le attrezzature e le attività previste.
R	<ul style="list-style-type: none"> ... realizza i progetti secondo le modalità scelte. ... li valuta continuamente e li adegua se necessario. ... promuove l'autodeterminazione e l'inclusione delle persone accompagnate e altri attori. ... supporta il team e partecipa attivamente alla realizzazione di detti progetti.
V	<ul style="list-style-type: none"> ... valuta i metodi e i risultati. ... prepara le relazioni sull'attuazione dei progetti. ... comunica i risultati dei progetti agli organi competenti.

3 Ammissione

3.1 Condizioni d'ammissione

Ammissione con un attestato federale di capacità (AFC) dell'ambito

L'attestato di operatrice socioassistenziale o operatore socioassistenziale (AFC) è considerato come AFC rilevante dell'ambito.

Le condizioni d'ammissione seguenti devono essere soddisfatte:

- a) attestato federale di capacità (AFC) di operatrice/operatore socioassistenziale o un titolo ritenuto equivalente; e
- b) superamento della procedura di ammissione dell'organo di formazione.

La formazione prevede una durata minima di 3600 ore di studio.

Ammissione con un altro titolo di studio di livello secondario II

Le condizioni d'ammissione seguenti devono essere soddisfatte:

- a) attestato federale di capacità (AFC) di un altro ambito, certificato di maturità liceale o specializzata, certificato rilasciato da una scuola di cultura generale o altro titolo ritenuto equivalente; e
- b) superamento della procedura di ammissione dell'organo di formazione; e
- c) comprovata esperienza pratica nell'ambito socioprofessionale di almeno 400 ore. La pratica è protratta ad almeno 800 ore per le candidate/candidati con un percorso esclusivamente scolastico.

La formazione prevede una durata minima di 5400 ore di studio.

3.2 Riconoscimento

Le competenze professionali acquisite in precedenza/i risultati scolastici acquisiti vengono presi in considerazione in modo appropriato. Si applicano i seguenti requisiti:

Validità di un brevetto/diploma federale nell'ambito

Per i possessori di brevetti o diplomi federali dell'ambito (vedi allegato 1), il percorso è ridotto tra le 2400 e le 3600 ore di formazione, comprende la procedura di qualificazione finale come da capitolo 5.2.

Acquisizione di un secondo diploma SSS in ambito sociale

Coloro che possiedono già un diploma di una scuola specializzata superiore nell'ambito sociale possono ottenere un diploma SSS in perizia socioprofessionale.

Le condizioni d'ammissione seguenti devono essere soddisfatte:

- a) un diploma SSS in educazione sociale o educazione dell'infanzia o animazione di comunità o titolo equivalente; e
- b) un'attività professionale affiancata da una formatrice / un formatore pratico in perizia socio-professionale di almeno 1200 ore secondo le modalità della formazione en cours d'emploi come indicato al capitolo 4.3; e
- c) superamento di tutti gli elementi della procedura di qualificazione finale come indicato al capitolo 5.2.

Riconoscimento di un altro certificato/diploma o di competenze diversamente acquisite

Le competenze professionali/le qualifiche di formazione vengono presi in considerazione dall'organo di formazione, a condizione che la candidata/il candidato possa comprovarli. L'organo di formazione decide «su dossier» il numero di ore di formazione accreditabili. La formazione comprende tuttavia un minimo di 1800 ore di formazione e l'esame di diploma come indicato al capitolo 5.2.

3.3 Procedura di ammissione

L'organo di formazione applica una procedura di ammissione mediante la quale vengono verificati che i requisiti per intraprendere la formazione siano soddisfatti. È l'organo di formazione che decide di un'ammissione al suo interno. Ogni organo di formazione può riconoscere il risultato della procedura di ammissione effettuata da un altro organo di formazione.

Durante la procedura di ammissione, l'organo di formazione verifica se le condizioni personali, sociali e professionali seguenti sono sufficienti per la riuscita della formazione:

- l'attitudine a seguire la formazione pratica (basata sulle indicazioni di un'istituzione di formazione pratica nell'ambito dell'educazione dell'infanzia);
- l'attitudine a superare il percorso scolastico gli esami della formazione (in particolare la capacità di espressione orale e scritta, la capacità di comunicazione, di cooperazione e le capacità riflessive);
- l'integrità morale e l'assenza di procedure giudiziarie o condanne incompatibili con l'attività professionale.

Gli organi di formazione possono prevedere altri criteri.

4 Organizzazione della formazione

4.1 Forme e contenuto delle offerte

I cicli di formazione in perizia socioprofessionale sono di regola proposte in forma scolastica con degli stages integrati o in forma duale. La formazione pratica è svolta da una formatrice/formatore della pratica professionale (vedi capitolo 4.3).

Formazione duale

Questa offerta comprende dei periodi di formazione scolastica e pratica. Oltre agli elementi di formazione scolastica, un'attività professionale deve essere svolta in un ambito corrispondente agli studi a un tasso minimo del 50% e regolata contrattualmente tra datore di lavoro e studente.

Formazione con stage integrati

Questa offerta comprende dei periodi di formazione scolastica e pratica. I periodi di formazione pratica si svolgono con uno o più stage con accompagnamento pratico. Uno stage dura al massimo un anno. L'organo di formazione è responsabile della scelta e della supervisione dei luoghi di stage.

L'organo di formazione decide una o più forme di offerta e ne presenta l'implementazione nel concetto formativo/piano di studio. Secondo la forma di offerta, le ore di formazione sono ripartite come segue:

	Con AFC nello stesso ambito	
	Formazione duale	Formazione con stages integrati
	Ore di formazione	Ore di formazione
Ore didattiche (dirette dall'organo di formazione: insegnamento frontale, lavori di gruppo, analisi della pratica e/o supervisione, apprendimento misto ecc.) così come promozione e altre verifiche delle conoscenze	1200	1200
Lavoro personale	600	900
Accompagnamento pratico (attività professionale nell'ambito accompagnata o stage accompagnato)	480	900
Attività dell'ambito professionale (vengono conteggiate un massimo di 720 ore di studio, purché l'attività professionale sia almeno del 50%)	Massimo 720	-
Procedura di qualificazione finale	600	600
Totale	3600	3600

Con un AFC nello stesso ambito, l'intera formazione comprende 3600 ore. Secondo le modalità didattiche scelte, può essere giustificata una differenza del 10% sulla ripartizione delle ore di formazione.

Le formazioni, duale e con stages integrati, possono essere proposte a tempo pieno o a tempo parziale. Una formazione a tempo pieno ha una durata di quattro semestri, quella a tempo parziale di sei semestri.

	Senza AFC nello stesso ambito	
	Formazione duali	Formazione stage integrati
	Ore di formazione	Ore di formazione
Ore didattiche (dirette dall'organo di formazione: insegnamento frontale, lavori di gruppo, analisi della pratica e/o su- pervisione, apprendimento misto ecc.) Così come promozioni e altre veri- fiche delle conoscenze	1800	1800
Lavoro personale	900	1200
Accompagnamento pratico (attività professionale accompa- gnata o stage accompagnato)	1020	1800
Attività dell'ambito profes- sionale (vengono conteggiate un massimo di 1080 ore di studio, purché l'atti- vità professionale sia almeno del 50%)	massimo 1080	-
Procedura di qualificazione finale	600	600
Totale	5400	5400

Senza un AFC nello stesso ambito, l'intera formazione comprende almeno 5400 ore. Secondo le modalità didattiche scelte, può essere giustificata una differenza del 10% nella ripartizione delle ore di formazione.

Le formazioni, duale e con stages integrati, possono essere proposte a tempo pieno o a tempo parziale. Una formazione a tempo pieno ha una durata di sei semestri, quella a tempo parziale di otto semestri.

4.2 Coordinamento tra formazione teorica e pratica

L'organo di formazione è responsabile del coordinamento dei periodi di formazione teorica e pratica. Assicura che tutte le competenze definite nel programma quadro d'insegnamento siano impartite a scuola e nella pratica.

L'organo di formazione è responsabile dell'idoneità dell'istituto per la formazione pratica. Esso verifica la garanzia delle condizioni per la formazione pratica (regolarità dei colloqui di formazione sulla pratica professionale, tempo concesso per lo svolgimento dei lavori assegnati a scuola). Se queste condizioni per la formazione pratica non vengono soddisfatte, esso può interrompere la collaborazione e di conseguenza la formazione pratica dello studente. Se l'istituto per la formazione pratica non soddisfa le condizioni a lungo termine, il riconoscimento come istituto di pratica può essere revocato.

Periodi di formazione scolastica

L'organo di formazione elabora un concetto di formazione che comprende il piano di studio, regola nel dettaglio la procedura di promozione e di qualificazione ed emana un regolamento di studio. Vigila affinché il concetto di formazione, che comprende il piano di studio e l'insegnamento, sia adeguato regolarmente agli sviluppi scientifici, economici, tecnici, sociali, metodologici e didattici dell'ambito professionale.

Periodi di formazione pratica

L'organo di formazione definisce quali competenze devono essere acquisite nell'ambito della formazione pratica e mette a disposizione dell'istituzione le informazioni di base necessarie per la sua applicazione.

4.3 Requisiti per l'istituto di formazione pratica

L'istituto di formazione pratica dispone delle risorse umane e strutturali necessarie per offrire una formazione pratica qualificata (= accompagnamento pratico). Dispone di un concetto di formazione pratica per l'accompagnamento e il sostegno degli studenti. Garantisce delle condizioni minime per una formazione pratica adeguata. Nomina una formatrice/un formatore della pratica professionale, responsabile della formazione degli studenti nell'istituzione formatrice pratico.

La formatrice pratica/il formatore pratico ha le seguenti qualifiche:

- diploma di maestra socioprofessionale o maestro socioprofessionale dipl. SSS o diploma equivalente; e
- almeno due anni di esperienza professionale nello stesso ambito dopo l'ottenimento del diploma; e
- una qualifica professionale pedagogica di almeno 300 ore di formazione (ai sensi dell'art. 45 lett. c.2 OFPr). Essa può essere comprovata da un attestato di frequenza e/o da un dossier personale.

4.4 Aree di formazione e ripartizione delle ore di formazione

Il programma di studio si basa sulle competenze descritte nel profilo professionale. L'organo di formazione definisce la ripartizione delle ore di formazione nelle varie materie, e le modalità di acquisizione delle ore di formazione richieste.

Gli ambiti di competenza 1 e 2 (vedi capitolo 2.2) sono gli ambiti di competenza di azione specifica del profilo di maestra socioprofessionale o di maestro socioprofessionale. Esse rappresentano circa il 40% delle ore di insegnamento didattico complessivo.

5 Procedure di promozione e qualificazione

I progressi nell'apprendimento e le prestazioni degli studenti vengono esaminati periodicamente. Le valutazioni vengono effettuate secondo criteri di valutazione comprensibili, predefiniti e annunciati.

5.1 Promozione

Gli organi di formazione svolgono almeno una promozione durante la formazione. La promozione si ottiene con il superamento della formazione teorica e di quella pratica.

L'organo di formazione valuta il percorso teorico. L'istituto di formazione pratica responsabile valuta la formazione pratica.

L'organo di formazione definisce i criteri e le competenze da valutare per l'ottenimento della promozione, chiarisce la collaborazione con l'istituto di formazione pratica e decide sulla promozione.

5.2 Procedura di qualificazione finale

Nell'ambito della procedura di qualificazione finale, gli studenti devono dimostrare di aver acquisito le competenze descritte nel profilo professionale (vedi capitolo 2).

5.2.1 Condizioni d'ammissione

Sono ammessi alla procedura di certificazione finale le studentesse e gli studenti che hanno raggiunto gli obiettivi teorici e pratici in conformità con il piano di studio dell'organo di formazione.

5.2.2 Responsabilità

L'organo di formazione è responsabile dello svolgimento della procedura di qualificazione finale. Definisce i criteri e le competenze da valutare per ciascuna parte dell'esame, chiarisce la collaborazione con l'istituto di formazione pratica e prende la decisione in merito alla qualificazione.

L'organo di a formazione è responsabile della nomina delle esperte e degli esperti per la valutazione della parte teorica della formazione. Le esperte e gli esperti sono docenti dell'organo di formazione e professionisti nel loro campo di materia. Viene garantita l'indipendenza delle esperte e degli esperti della pratica professionale rispetto alla candidata o al candidato. L'Organizzazione del mondo del lavoro (OML) può suggerire delle esperte ed esperti della pratica professionale.

5.2.3 Contenuto

Nella procedura di qualificazione finale, tutte le competenze descritte nel profilo professionale sono considerate; sulla base del livello 6 dell'Ordinanza del Quadro nazionale delle qualifiche per i diplomi della formazione professionale (O QNQ FP).

5.2.4 Parti degli esami

La procedura di qualificazione finale include almeno:

- la valutazione della pratica professionale
- un progetto o un lavoro di diploma orientato alla pratica professionale
- un colloquio d'esame

Qualificazione pratica

La qualificazione pratica avviene in situazioni rilevanti per il lavoro. La valutazione pratica è delegata all'istituto di formazione pratica che esprime un preavviso di valutazione. La decisione finale spetta all'organo di formazione.

Progetto o lavoro di diploma orientato alla pratica professionale

Il tema del progetto o del lavoro di diploma orientato alla pratica professionale è approvato dall'organo di formazione. Lo studente viene accompagnato durante tutto lo svolgimento.

Colloquio d'esame

Gli studenti presentano agli esperti un risultato del loro lavoro di ricerca in conformità con i requisiti dell'organo di formazione (ad esempio analisi, progetto, lavoro su progetto, portfolio o dossier o tesi ecc.). In fase del colloquio le studentesse/gli studenti dimostrano la loro attitudine ad argomentare le loro azioni professionali, la loro applicazione e a inserirle in modo responsabile nel contesto professionale (istituzionale e politico), oltre che a saperle trasferire in altri contesti.

5.2.5 Valutazione e ponderazione

L'organo di formazione determina i criteri di esame e l'eventuale ponderazione della nota. Il titolo è acquisito e la formazione si considera completata qualora ogni parte dell'esame della procedura di qualificazione finale è valutato come sufficiente.

5.2.6 Possibilità di ripetere gli esami

In caso di insuccesso, le studentesse e gli studenti possono presentare nuovamente le parti d'esame insufficienti.

Una insufficienza definitiva della procedura di qualificazione viene emessa in caso di un secondo insuccesso.

5.2.7 Diploma

Il diploma viene rilasciato alla studentessa/allo studente che ha superato la procedura di qualificazione finale. L'organo di formazione rilascia inoltre un attestato relativo al completamento della formazione e il supplemento al diploma emesso dalla SEFRI.

6 Titolo

Viene rilasciato il seguente titolo riconosciuto:

Italiano:

maestra socioprofessionale dipl. SSS / maestro socioprofessionale dipl. SSS

Tedesco:

dipl. Leiterin Arbeitsagogik HF / dipl. Leiter Arbeitsagogik HF

Francese:

maîtresse socioprofessionnelle diplômée ES / maître socioprofessionnel diplômé ES

Traduzione in inglese del titolo:

Social Worker in Occupational Environments, Advanced Federal Diploma of Higher Education

7 Disposizioni finali

7.1 Abolizione del precedente programma quadro d'insegnamento

Il programma quadro d'insegnamento per le scuole specializzate superiori «Conduzione di laboratorio sociopedagogico dipl. SSS» del 30 settembre 2015 è stato abolito.

7.2 Disposizioni transitorie

7.2.1 Titolo

Coloro che possiedono il titolo precedente «dipl. sozialpädagogische Werkstattleiterin HF» o «dipl. sozialpädagogischer Werkstattleiter HF» secondo il programma quadro d'insegnamento per i cicli formativi delle scuole specializzate superiori «sozialpädagogische Werkstattleitung HF» del 30 settembre 2015 o dell'8 ottobre 2008, hanno diritto al nuovo titolo «dipl. Leiterin Arbeitsagogik HF» e «dipl. Leiter Arbeitsagogik HF». Non verrà rilasciato alcun nuovo diploma.

Secondo il regolamento d'esame del 23 aprile 2013 (modifica del 1° gennaio 2015) i diplomi «Accompagnatrice socioprofessionale dipl. federale» o «Accompagnatore socioprofessionale dipl. federale» sono equipollenti. I titolari di questi diplomi federali hanno diritto al nuovo titolo «Maestra socioprofessionale dipl. SSS» e «Maestro socioprofessionale dipl. SSS». Gli interessati ne riceveranno una conferma. La richiesta corrispondente deve essere inviata a SAVOIRSOCIAL entro tre anni dall'ultimo completamento dell'esame tecnico avanzato.

7.2.2 Riconoscimento del corso

Gli organismi formativi che offrono corsi di studio riconosciuti sulla base del programma quadro d'istruzione del 30 settembre 2015 devono presentare una richiesta all'UFFT per riesaminare il riconoscimento del corso di formazione entro due anni dall'approvazione del presente programma quadro d'istruzione. I corsi restano riconosciuti fino al completamento del processo di riconoscimento. Se tale termine non viene rispettato, decade il riconoscimento del corso in questione.

7.3 Entrata in vigore

Il programma quadro d'istruzione entra in vigore previa approvazione da parte del SEFRI.

8 Rilascio

Il programma quadro d'istruzione è rilasciato:

Berna e Olten, 24 giugno 2021

SAVOIRSOCIAL

Organizzazione mantello svizzera del mondo
del lavoro in ambito sociale



Mariette Zurbriggen, presidente

SPAS

Piattaforma svizzera delle formazioni in ambito
sociale



Susanne Fehr, co-presidente /
Stéphane Girod, co-presidente

Il programma quadro d'istruzione è approvato:

Berna, **16 AGO 2021**

Segreteria di Stato per la formazione,
la ricerca e l'innovazione SEFRI



Rémy Hübschi
Vice-direttore
Capodivisione Formazione professionale e continua

9 Allegato

9.1 Allegato 1: Riconoscimento: Brevetti e diplomi nell'ambito

Per i possessori di brevetti o diplomi federali dell'ambito), il percorso è ridotto tra le 2400 e le 3600 ore di formazione, comprende la procedura di qualificazione finale come da capitolo 5.2.

I seguenti brevetti/diplomi federali sono considerati rilevanti e riconosciuti (l'elenco viene regolarmente aggiornato dagli organi responsabili. Stato 15 giugno 2021):

	Einschlägige Fachausweise Brevets du domaine Brevetti nell'ambito
-	Arbeitsagoge/-in mit eidg. Fachausweis Accompagnant/e socioprofessionnel/le avec brevet féd. Accompagnatore/-trice socioprofessionale con attestato prof. fed.
-	Fachmann/-frau in psychiatrischer Pflege und Betreuung mit eidg. Fachausweis Assistant/e spécialisé/e en soins psychiatriques et accompagnement avec brevet féd. Assistente specializzato/-a in cure psichiatriche e assistenza APF
-	Fachmann/-frau Langzeitpflege und -betreuung mit eidg. Fachausweis Assistant/e spécialisé/e en soins de longue durée et accompagnement avec brevet féd. Assistente specializzato/-a in cure di lungodegenza e assistenza APF
-	Job Coach/in Arbeitsintegration mit eidg. Fachausweis Spécialiste en insertion professionnelle avec brevet féd. Job coach per l'inserimento lavorativo con attestato professionale fed.
-	Migrationsfachmann/-frau mit eidg. Fachausweis Spécialiste de la migration avec brevet féd. Specialista della migrazione APF
-	Sozialbegleiter/in mit eidg. Fachausweis Accompagnateur/-trice social/e avec brevet féd. Accompagnatore/-trice sociale APF
-	Spezialist/in für die Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen mit eidg. Fachausweis Spécialiste de l'accompagnement de personnes en situation de handicap avec brevet féd. Specialista nell'accompagnamento di persone in situazione di handicap APF
-	Teamleiter/in in sozialen und sozialmedizinischen Institutionen mit eidg. Fachausweis Responsable d'équipe dans des institutions sociales et médico-sociales avec brevet féd. Capo equipe in istituzioni sociali e medico-sociali APF

	Einschlägige Diplome Diplômes du domaine Diplomi nell'ambito
-	Blindenführhundeinstructor/in mit eidg. Diplom Instructeur/-trice de chiens-guides d'aveugles avec diplôme féd. Istruttore/-trice di cani guida per ciechi con dipl. fed.
-	dipl. Arbeitsagoge/-in Accompagnant/e socioprofessionnel/le dipl. Accompagnatore/-trice socioprofessionale dipl. federale
-	dipl. Institutionsleiter/in im sozialen und sozialmedizinischen Bereich Directeur/-trice d'institution sociale et médico-sociale dipl. Direttore/-trice d'istituzione sociale e sociosanitaria dipl. federale
-	Experte/-in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen mit eidg. Diplom Expert/e en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles avec diplôme féd. Esperto/-a nella riabilitazione di persone ipovedenti e cieche con dipl. fed.
-	Supervisor/in-Coach / Organisationsberater/in mit eidg. Diplom Superviseur/e-coach / Conseiller/-ère en organisation avec diplôme féd. Supervisore-Coach / Consulente in organizzazione con dipl. fed.

9.2 Allegato 2: Sistema formativo svizzero

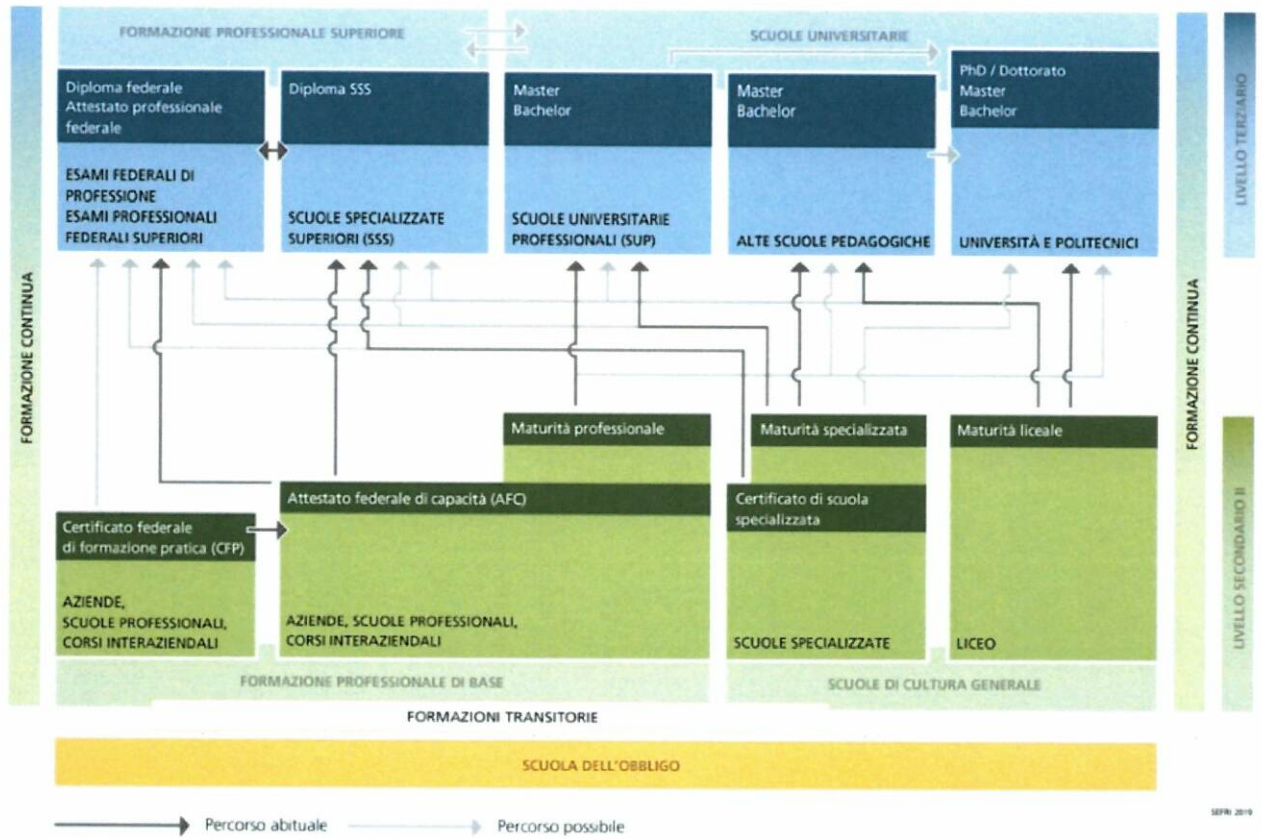


Figura 1: Sistema formativo svizzero della Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione, fonte: SEFRI 2021

9.3 Allegato 3: Descrizione del modello IPRV

Di seguito le spiegazioni dei termini utilizzati nel modello IPRV (Informarsi - Pianificare - Realizzare - Valutare).

Competenze

Il concetto di competenza riveste significati diversi. È quindi necessario precisare cosa si intende per «competenza» nel modello IPRV. Nel modello IPRV ci si riferisce alla definizione fornita dall'autore Guy LeBoterf (1995 o 2000)¹: il termine "competenza" è inteso come *la capacità acquisita da un individuo, in un ambito formativo o altrove, di organizzare e utilizzare le proprie risorse per raggiungere un obiettivo definito in una situazione concreta. È competente colui che è in grado di gestire con successo situazioni concrete.*

In questa prospettiva, un profilo di competenze è volto a descrivere le situazioni che un professionista deve affrontare, nonché il modo di agire professionale in queste circostanze, descritto nel modello generale del comportamento umano.

Situazioni di lavoro

- Sono **compiti** che si possono **svolgere in modo autonomo** se si possiede il diploma adeguato.
- Descrivono un estratto della vita professionale quotidiana, che gli esperti concordano nel percepire come un'**unità temporale e oggettiva**.
- Sono considerate importanti, specifiche, **rappresentative**, utili e **sensate**.
- Sono descritte con un livello di astrazione sufficientemente alto.

Ciclo d'azione completo (IPRV)

Il ciclo d'azione completo (IPRV), molto semplificato è suddiviso in quattro fasi. Il modello IPRV indica come affrontare una situazione di lavoro:

- | | |
|---------------------------|--|
| 1 Informar(si): | Qui si tratta di raccogliere informazioni pertinenti per poter pianificare e attuare un'azione tenendo conto del contesto. |
| 2 Pianificare / Decidere: | Sulla base delle informazioni raccolte, si pianifica la fase successiva o si prende una decisione appropriata alla situazione (ad es. la scelta di una variante, momento di azione adeguato ecc.). |
| 3 Realizzare: | Si tratta dell'attuazione dell'azione pianificata. |
| 4 Valutare: | Infine si controlla l'effetto dell'azione svolta e, se necessario, la si corregge.
Se fossero necessarie delle correzioni, si rivede tutto il ciclo IPRV dall'inizio. (questo passaggio è seguito di nuovo dal primo passaggio del ciclo di azione. |

¹ LeBoterf, G. (1995). *De la compétence*. Paris: Les éditions d'organisation.

LeBoterf, G. (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris: Les éditions d'organisation.

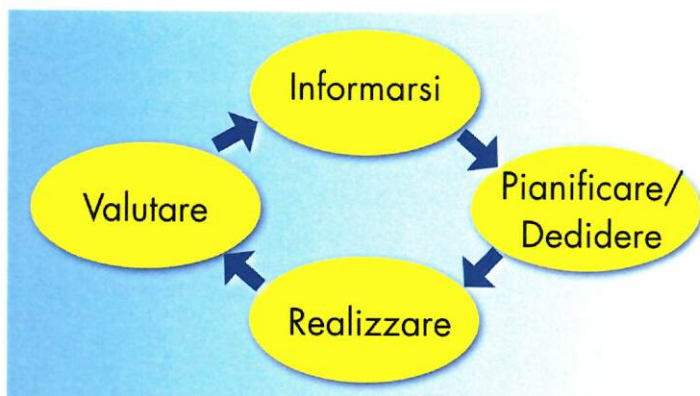


Figura 2: Quattro fasi del ciclo completo di azione, fonte: BfB Büro für Bildungsfragen AG

Livello di competenza

Un profilo di competenza descrive non solo quali competenze sono richieste, ma anche il loro livello. In questo profilo di competenza, il livello di competenza è espresso esclusivamente in forma verbale nella descrizione delle competenze (nelle descrizioni delle situazioni e/o nelle descrizioni dell'azione). Si manifesta attraverso:

- Il grado di autonomia
- Il senso di responsabilità generale
- La responsabilità della propria gestione personale
- La portata (livello?) delle decisioni prese
- Il coordinamento con altri settori
- L'incertezza della situazione di partenza, sulla base della quale vengono elaborati dei piani d'intervento
- La dinamica della situazione, che richiede delle rivalutazioni e adeguamenti dell'approccio
- ecc.

Le competenze descritte in questo programma quadro d'insegnamento si basano sul livello 6 del Quadro nazionale delle qualifiche per i titoli della formazione professionale (QNF FP). Le competenze individuali possono anche avere un livello superiore o inferiore.

Risorse

Secondo l'approccio IPRV, le risorse sono:

- Competenze cognitive, che comprendono l'uso di conoscenze, di teorie e di concetti, ma anche un sapere implicito acquisito attraverso le esperienze (tacit knowledge)
- Capacità, saper fare richiesti per svolgere un'attività concreta, compresa la capacità di intervenire nelle situazioni professionali (competenza sociale)
- Attitudini, comportamenti e valori