



Programmi quadro d'insegnamento per responsabili della formazione professionale

Berna, marzo 2025



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia,
della formazione e della ricerca DEFR
**Segreteria di Stato per la formazione,
la ricerca e l'innovazione SEFRI**

Impressum

Nota editoriale

Editore: Segreteria di Stato per la formazione,
la ricerca e l'innovazione (SEFRI) © 2025

Redazione: SEFRI, settore Politica della formazione professionale

Foto: Monique Wittwer

Traduzione: Servizi linguistici SEFRI e SG-DEFR

Layout: Grafikatelier Saxer, Berna

Lingue: I/D/F

Versione: 1° marzo 2025

Disponibile su: www.sefri.admin.ch

ISSN 2296-3847

Indice

1	Introduzione	4
2	Basi giuridiche e campo d'applicazione	5
3	Obiettivo e funzione	5
4	Caratteristiche dei cicli di formazione pedagogico-professionali	6
5	Principi dei programmi quadro d'insegnamento	7
5.1	Requisiti minimi	7
5.1.1	Formazione disciplinare dei responsabili della formazione professionale	7
5.1.2	Pratica professionale per i formatori	7
5.1.3	Esperienza aziendale per i docenti	7
5.2	Obiettivi di formazione	8
5.3	Contenuti	8
5.4	Standard	8
5.5	Temi trasversali	9
5.5.1	Digitalizzazione	9
5.5.2	Sviluppo sostenibile	9
5.5.3	Pari opportunità	9
5.6	Considerazione della trasformazione	10
5.7	Organizzazione e ripartizione temporale dei cicli di formazione	11
5.7.1	Insegnamento a contatto	11
5.7.2	Applicazione pratica assistita (stage)	11
5.7.3	Procedura di qualificazione	11
5.7.4	Studio individuale: assistito e autonomo	11
5.8	Orientamento tematico dei cicli di formazione	12
5.9	Attività a titolo principale e a titolo accessorio	12
5.10	European Credit Transfer System (ECTS)	13
6	Programmi quadro d'insegnamento	14
6.1	Programma quadro d'insegnamento per formatori attivi in aziende di tirocinio	14
6.2	Programmi quadro d'insegnamento per formatori attivi in corsi interaziendali e in scuole d'arti e mestieri	16
6.3	Programmi quadro d'insegnamento per docenti di materie professionali specifiche	19
6.4	Programma quadro d'insegnamento per docenti di cultura generale	22
6.5	Programmi quadro d'insegnamento per docenti di materie della maturità professionale	25
6.6	Programmi quadro d'insegnamento per docenti di educazione fisica nella formazione professionale di base	28
6.7	Programmi quadro d'insegnamento per docenti delle scuole specializzate superiori	31
7	Qualificazione	34
7.1	Idoneità al mercato del lavoro	34
7.2	Permeabilità	34
8	Emanazione	34
9	Allegato	35
9.1	Indice delle abbreviazioni	35
9.2	Glossario	36
9.3	Modifiche ai programmi quadro d'insegnamento	38

Le caratteristiche che distinguono il sistema svizzero della formazione professionale sono la formazione duale e lo stretto legame con il mondo del lavoro. La formazione professionale di base si svolge in azienda, nella scuola professionale e nei corsi interaziendali. Anche nella formazione professionale superiore di livello terziario la formazione avviene sul piano pratico e in forma teorica. I cambiamenti a livello sociale, economico, tecnologico, ambientale e in numerosi altri ambiti della vita si ripercuotono sul mondo del lavoro e comportano delle sfide per la formazione professionale. Questo implica un costante aggiornamento delle competenze o l'acquisizione di nuove competenze e richiede di riflettere modelli di apprendimento adeguati.

I responsabili della formazione professionale hanno un ruolo molto importante nel permettere alle persone in formazione e agli studenti di acquisire le relative competenze nelle loro professioni. Il loro compito è di formare gli apprendisti nei rispettivi luoghi di formazione. In virtù degli articoli 41–46 dell'ordinanza sulla formazione professionale del 19 novembre 2003 sono considerati «responsabili della formazione professionale» i seguenti specialisti: i formatori attivi nelle aziende di tirocinio e nei corsi interaziendali così come i docenti attivi nelle scuole professionali, per le materie della maturità professionale e nelle scuole specializzate superiori. Oltre a vantare competenze professionali specifiche di vario livello, i responsabili della formazione professionale devono anche avere una formazione solida in pedagogia della formazione professionale.

Le basi per l'attività dei responsabili della formazione professionale sono date dai programmi quadro d'insegnamento per responsabili della formazione professionale emanati dalla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI). I programmi quadro d'insegnamento in oggetto concretizzano le disposizioni di legge concernenti i responsabili della formazione professionale. Stabiliscono gli

obiettivi e i contenuti centrali della formazione pedagogico-professionale. Come principio generale, più una persona si impegna professionalmente nell'attività di formatore o docente, più deve investire nella pedagogia per la formazione professionale. Gli istituti di formazione elaborano i loro programmi d'insegnamento e curricula e sfruttano il loro margine d'azione nel farlo.

I programmi quadro d'insegnamento per responsabili della formazione professionale (PQI) sono fondati sugli articoli 41 e 44–49 dell'ordinanza sulla formazione professionale (OFPr) e sono realizzati rispettivamente in base ai programmi quadro d'insegnamento per responsabili della formazione professionale del 1° febbraio 2011 e del 1° gennaio 2015. Sono basati sulle conclusioni ricavate dalla ricerca nell'ambito della formazione professionale e sono stati sviluppati nell'ambito di un processo pluriennale. I programmi quadro d'insegnamento per responsabili della formazione professionale si sono generalmente mostrati validi. Questo emerge anche da colloqui con ricercatori delle varie regioni linguistiche della Svizzera.¹

Nel 2018 la SEFRI ha avviato la revisione dei programmi quadro d'insegnamento nell'intento di integrare i cambiamenti sopravvenuti nel frattempo. Nell'ambito di un'ampia collaborazione con i partner della formazione professionale e con gli istituti di formazione sono state considerate tendenze scientifiche e tecnologiche, ripercussioni sociali ed economiche così come l'esperienza pratica degli organi coinvolti. I presenti programmi quadro d'insegnamento aggiornati costituiranno quindi anche in futuro una base attuale per lo sviluppo di cicli di formazione pedagogico-professionali.

1 Weiss, S. (2023): Wissenschaftliche Grundlagen und Zukunftsperspektiven der Berufspädagogik in der Schweiz. Bern. SBFI (in tedesco)

2 Basi giuridiche e campo d'applicazione

I presenti programmi quadro d'insegnamento si fondano sulle seguenti basi giuridiche e le concretizzano:

- art. 45–48 legge federale sulla formazione professionale (RS 412.10; LFPr)
- art. 40–52 ordinanza sulla formazione professionale (RS 412.101; OFPr)
- art. 13 ordinanza del DEFR concernente le esigenze minime per il riconoscimento dei cicli di formazione e degli studi postdiploma delle scuole specializzate superiori (RS 412.101.61; OERic-SSS)

La legge sulla formazione professionale distingue tra formatori (art. 44 e 45 LFPr), che dispensano la formazione professionale pratica nel quadro della formazione professionale di base, e docenti (art. 46 LFPr) per la formazione scolastica di base, la maturità professionale e le scuole specializzate superiori. I presenti programmi quadro d'insegnamento si applicano alle seguenti categorie:

- formatori attivi nelle aziende di tirocinio;
- formatori attivi in corsi interaziendali e in scuole d'arti e mestieri;
- docenti di scuole professionali;
 - docenti di materie professionali
 - docenti di cultura generale
 - docenti di educazione fisica
- docenti della maturità professionale;
- docenti delle scuole specializzate superiori.

La Confederazione è competente per il riconoscimento dei cicli di formazione nazionali per formatori attivi in aziende di tirocinio (art. 44 cpv. 1 lett. c OFPr). Gli altri cicli di formazione per formatori attivi in aziende di tirocinio, tra cui quelli della durata di 40 ore, rientrano nella sfera di competenza dei Cantoni (art. 44 cpv. 2 OFPr). Come base per l'elaborazione dei cicli di formazione regolamentati sul piano cantonale sono applicabili gli obiettivi di formazione, i contenuti e gli standard risultanti dal presente programma quadro d'insegnamento per formatori nel capitolo 6.1.

Altre formazioni specializzate e pedagogico-professionali, quali per esempio quelle di docenti attivi nelle formazioni transitorie, docenti dei corsi di preparazione agli esami federali di professione e agli esami professionali federali superiori o formatori di pratica, non sono disciplinate a norma di legge. Perciò non si allineano ai presenti programmi quadro d'insegnamento.

La SEFRI emana disposizioni esecutive ed è responsabile delle procedure di riconoscimento e di vigilanza per i cicli di formazione pedagogico-professionali. Emana le disposizioni per il riconoscimento e le verifica periodicamente. Sulla base dei programmi quadro d'insegnamento la SEFRI definisce criteri per il riconoscimento e verifica regolarmente i cicli di formazione allo scopo di garantirne la qualità. In riferimento all'attività di vigilanza e riconoscimento la SEFRI fa capo a esperti esterni.

3 Obiettivo e funzione

- I programmi quadro d'insegnamento costituiscono la base per una formazione moderna dei responsabili della formazione professionale.
- Fissano gli standard per la preparazione dei responsabili della formazione professionale alla loro attività formativa e didattica.
- Sono la base per gli istituti di formazione sulla quale saranno sviluppati i cicli di formazione pedagogico-professionali.
- Sono il metro di giudizio del SEFRI per il riconoscimento dei cicli di formazione pedagogico-professionali.

4 Caratteristiche dei cicli di formazione pedagogico-professionali

I cicli di formazione pedagogico-professionali (o di andragogia) devono tenere in considerazione sia gli interessi e gli sviluppi aziendali, sociopolitici ed economici, sia le aspettative e le esigenze delle persone in formazione e studenti. Svolgendo una formazione professionale i giovani e gli adulti apprendono una professione e acquisiscono al tempo stesso una base per il loro ulteriore sviluppo professionale. Inoltre, compiono i primi passi verso l'indipendenza finanziaria e sociale. Questo passaggio all'età adulta deve riflettersi anche nei processi di apprendimento e insegnamento. Sebbene all'inizio del percorso professionale la pianificazione, l'avvio e il controllo dei processi di apprendimento dipendano ancora molto dai responsabili della formazione professionale, ci si attende comunque dai giovani, e in misura ancora maggiore dagli adulti, la disponibilità a definire, guidare e organizzare sempre più autonomamente lo sviluppo delle loro competenze professionali. Affinché i giovani e gli adulti siano in grado di assumere questa responsabilità per la loro formazione professionale attuale e futura, è necessario che i responsabili della formazione professionale promuovano e pretendano un apprendimento autonomo in funzione della

situazione del momento. Quanto più è vasta l'esperienza professionale già acquisita, tanto più essa deve confluire nell'insegnamento e deve essere data la possibilità di mettere in pratica ciò che si è appreso.

Considerato che la formazione professionale duale si svolge in luoghi di formazione differenti, è necessario che la teoria e la pratica vengano messe costantemente in correlazione tra loro. Nel concreto: occorre sia tener conto della pratica di cui le persone in formazione e gli studenti sono già in possesso, sia fornire loro delle basi teoriche utili per introdurli al lavoro pratico. La teoria fornisce un sistema di riferimento per la pratica e la rende comprensibile. Viceversa la pratica dà concretezza alla teoria. Questa ripartizione della formazione tra azienda, scuola professionale o scuola specializzata superiore e, se del caso, altri luoghi di formazione (per es. corsi interaziendali) è molto impegnativa per le persone in formazione e gli studenti. I responsabili della formazione professionale sono sensibilizzati a tale riguardo e svolgono il loro ruolo a instaurare una cooperazione ottimale tra i luoghi di formazione.

5 Principi dei programmi quadro d'insegnamento

5.1 Requisiti minimi

Nei programmi quadro d'insegnamento per responsabili della formazione professionale vengono definiti i requisiti minimi. Si tratta delle qualifiche da raggiungere per la formazione pedagogico-professionale dei responsabili della formazione professionale. I programmi quadro d'insegnamento definiscono i criteri essenziali per la gestione della qualità della formazione.

L'elaborazione dettagliata è demandata ai rispettivi istituti di formazione. Questo permette per esempio di approfondire o completare gli standard, lasciando agli istituti un margine di manovra per la creazione dei profili.

5.1.1 Formazione disciplinare dei responsabili della formazione professionale

I requisiti per le qualifiche professionali sono regolati dall'Ordinanza sulla formazione professionale, art. 44–49 e dall'art. 13 dell'OERic-SSS.

Sono considerati diplomi della formazione professionale superiore gli esami federali di professione (attestato professionale federale APF), gli esami federali professionali superiori (diplomi federali EPS) e quelli rilasciati dalle scuole specializzate superiori (diplomi federali SSS). I diplomi a livello universitario sono certificati formali rilasciati dalle scuole universitarie professionali (SUP), dalle alte scuole pedagogiche (ASP) o università/ politecnici federali (EPF), vale a dire bachelor, master consecutivo o dottorato. In merito alle qualifiche professionali equivalenti decide l'autorità cantonale.

5.1.2 Pratica professionale per i formatori

Un minimo di due anni di pratica professionale nel settore in cui dispensano la formazione unitamente alla formazione professionale e pedagogico-professionale rappresentano una delle qualifiche fondamentali richieste ai formatori (art. 44 cpv. 1 OFPr e art. 45 cpv. 1 OFPr).

L'attività di formazione deve essere svolta nel settore professionale in cui è stata acquisita la pratica professionale.

I due anni di pratica professionale sono riferiti a un grado d'occupazione del 100 %. Nel caso di un grado d'occupazione inferiore, la pratica professionale necessaria si allunga di conseguenza. L'attività d'insegnamento come docente non è considerata pratica professionale. Non viene neppure computato il tempo trascorso come persona in formazione nella formazione professionale di base.

5.1.3 Esperienza aziendale per i docenti

L'esperienza aziendale è una delle tre qualifiche fondamentali richieste ai docenti attivi nella formazione scolastica di base e nella preparazione alla maturità professionale (art. 46 cpv. 1 OFPr), oltre alla formazione disciplinare e a quella pedagogico-professionale.

L'esperienza in azienda serve a conoscere in modo consapevole e di prima mano il mondo del lavoro. Costituisce un prerequisito per una comprensione più approfondita dei processi aziendali, della realtà lavorativa e della vita professionale delle persone in formazione e degli studenti.

L'esperienza lavorativa in aziende che formano le persone in formazione può contribuire in modo particolare alla comprensione del gruppo target, ma non è un prerequisito legale. Sono convalidate gli impieghi intrapresi dopo il percorso scolastico obbligatorio. Anche i percorsi di formazione aziendale (ad esempio, la formazione professionale di base) contano come esperienza aziendale, ma non le attività di insegnamento.

In caso di dubbio, sarà l'istituto di formazione in cui è stata acquisita la qualifica in pedagogia professionale a decidere.

Senso e scopo

- L'esperienza aziendale garantisce che i responsabili della formazione professionale conoscano direttamente la realtà lavorativa in cui operano le persone in formazione.
- L'esperienza aziendale aiuta a comprendere meglio le persone in formazione e gli studenti nonché le preoccupazioni e i successi che vivono durante la formazione pratica.
- L'esperienza aziendale fornisce degli spunti per fare riferimento alla realtà lavorativa delle persone in formazione e degli studenti e costruire competenze operative contestualizzandole nella pratica professionale.

Durata

La durata minima richiesta per l'esperienza aziendale è di sei mesi. Questo periodo si prolunga di conseguenza in caso di impiego a tempo parziale. Non è indispensabile che tale esperienza sia stata acquisita in un'unica volta. È ammessa anche una combinazione di impieghi a tempo parziale e a tempo determinato.

5.2 Obiettivi di formazione

Gli obiettivi di formazione indicano gli elementi pedagogico-professionali essenziali che le varie categorie di responsabili della formazione professionale devono acquisire. In conformità con l'articolo 48 OFPr sono stati definiti i seguenti obiettivi di formazione:

- 1) definire il rapporto con le persone in formazione e/o gli studenti come processo interattivo;
- 2) pianificare, svolgere e verificare le unità formative e di apprendimento secondo i piani di formazione e i programmi quadro d'insegnamento;
- 3) stimolare le persone in formazione e/o gli studenti, valutare i risultati dell'apprendimento e del lavoro;

- 4) rilevare il contesto giuridico, sociale e consulenziale della formazione professionale di base e interagire con lo stesso;
- 5) riflettere sul proprio lavoro e cooperare con i colleghi.

Per quanto riguarda il programma quadro d'insegnamento di cultura generale (ICG) vale inoltre:

- 6) rilevare i contenuti delle due aree d'apprendimento «Lingua e comunicazione» e «Società» e contestualizzarli in modo specifico alla professione.

Gli obiettivi di formazione vengono differenziati nei rispettivi programmi quadro d'insegnamento (capitolo 6 segg.). Sono pure aggiornate le formulazioni riferite ai rispettivi gruppi target.

5.3 Contenuti

Attraverso la definizione dei contenuti dei programmi quadro d'insegnamento per responsabili della formazione professionale vengono concretizzati gli obiettivi di formazione secondo l'articolo 48 OFPr. I contenuti sono specifica-

mente formulati in funzione del luogo di formazione e del gruppo target. Senza fornirne un elenco esaustivo, vengono indicati i requisiti minimi.

5.4 Standard

Gli standard traducono gli obiettivi e i contenuti della formazione in requisiti concreti. Definiscono la qualifica richiesta ai responsabili della formazione professionale nella rispettiva funzione e luogo di formazione. Durante il ciclo di formazione gli standard non devono solo essere acquisiti, ma devono anche essere oggetto di esercitazione e di verifica.

Uno standard è composto da quattro criteri:

- Teoria: teorie dell'apprendimento (pedagogia, andragogia, psicopedagogia e didattica)
- Ricerca empirica: prova scientifica che stabilisce se e perché uno standard funziona effettivamente

- Qualità: caratteristica per il raggiungimento dello standard (modo di agire esperto)
- Prassi disponibile: modo di agire conforme agli standard nella prassi

Uno standard è soddisfatto quando i responsabili della formazione professionale padroneggiano questi quattro criteri e sono dunque in grado di agire in modo professionale in diverse situazioni.

Gli standard intesi come strategia generale consentono agli istituti di formazione di formulare e creare competenze operative e programmi d'insegnamento. Servono a garantire la qualità e possono essere utilizzati come strumenti di gestione e di valutazione dagli istituti di formazione.

5.5 Temi trasversali

Oltre agli obiettivi di formazione indicati nel capitolo 5.2 esistono diversi cosiddetti ambiti tematici trasversali che hanno una rilevanza variabile per tutti gli obiettivi di formazione. Tali ambiti tematici devono essere ripresi e concretizzati in maniera adeguata dagli istituti della formazione nei cicli di formazione.

Nel suo messaggio sulla promozione dell'educazione, della ricerca e dell'innovazione² il Consiglio federale definisce dei temi trasversali. Sono determinanti quelli riportati nel messaggio attuale. I temi trasversali seguono una dinamica sociale, economica e politica. Gli istituti di formazione sono tenuti a considerare, nei loro cicli di formazione, il costante sviluppo dei singoli temi trasversali dal profilo del contenuto.

La considerazione degli obiettivi e delle direttive del Consiglio federale in merito a temi trasversali è verificata dalla SEFRI nel quadro delle procedure di riconoscimento e vigilanza. Gli esperti incaricati effettuano queste verifiche sulla base di criteri uniformi. Gli istituti di formazione devono spiegare in che modo dei temi trasversali sono radicati nei cicli di formazione pedagogico-professionali e su che cosa sono fondati. A riguardo possono fare riferimento a prove già fornite in altra sede.

I temi trasversali assumono rilevanza su due livelli: il primo riguarda i responsabili della formazione professionale che li riconoscono come soggetti e li prendono in considerazione quando concepiscono il processo d'interazione; il secondo riguarda invece il modo in cui i temi trasversali vengono portati all'attenzione delle persone in formazione e degli studenti durante le loro attività formative.

5.5.1 Digitalizzazione

Essendo fortemente coordinata con il mercato del lavoro, la formazione professionale è direttamente confrontata con gli effetti della digitalizzazione. Tali continui sviluppi devono riflettersi nella formazione dei responsabili della formazione professionale. Le tecnologie digitali e i loro effetti permeano la vita personale, professionale e sociale. La prospettiva digitale deve quindi essere generalmente inclusa nella comprensione dei contenuti formativi.

I mezzi e gli strumenti digitali sono una componente fondamentale del mondo del lavoro e della formazione. Questa realtà deve riflettersi anche nei cicli di formazione pedagogico-professionali, per esempio sotto forma di offerte di blended learning (detto anche apprendimento misto). Unità formative e di apprendimento arricchite con strumenti digitali possono favorire lo stimolo e l'accompagnamento delle persone in formazione e degli studenti. Inoltre, apportano

un contributo essenziale alla promozione delle competenze digitali e offrono alle persone in formazione e agli studenti maggiori possibilità di autodeterminazione.

La digitalizzazione è uno sviluppo chiave nei tre luoghi di apprendimento. Influisce sulle persone in formazione e sui responsabili della formazione professionale nel lavoro e nell'apprendimento. Di conseguenza, i responsabili della formazione professionale devono possedere le competenze per supportare le persone in formazione nell'interazione con un mondo sempre più digitalizzato. A tal fine, è necessario promuovere l'apprendimento con supporto digitale e l'uso di strumenti digitali.

5.5.2 Sviluppo sostenibile

Lo sviluppo sostenibile persegue l'obiettivo di rendere possibili l'efficienza economica e la solidarietà sociale entro i limiti di sopportazione della Terra e di considerare in modo equo, equilibrato e integrato le tre dimensioni di economia, società e ambiente.

Lo sviluppo sostenibile è sancito come compito vincolante nella Costituzione federale (art. 2, 54 e 73 Cost.). Il mondo professionale fornisce un contributo importante per un'impostazione sostenibile del presente e del futuro. Tenendo conto della sostenibilità in tutte le sue dimensioni, si rafforzano le competenze dei professionisti a lungo termine.

La formazione professionale è un motore fondamentale dello sviluppo sostenibile. Prendendo in considerazione la sostenibilità in tutte le sue dimensioni, le competenze, la salute (ad esempio la tutela dei minori, l'integrità, ecc.) e il benessere dei professionisti vengono rafforzati a lungo termine. È dunque opportuno integrare gli aspetti rilevanti della sostenibilità sociale, gli aspetti ambientali e gli aspetti economici anche nella formazione professionale e nei cicli di formazione pedagogico-professionali in modo equilibrato.

5.5.3 Pari opportunità

La promozione delle pari opportunità nel settore dell'educazione, della ricerca e dell'innovazione è mirata a offrire agli individui la possibilità di sfruttare il loro potenziale e la capacità di agire in modo autonomo. Le pari opportunità devono offrire opportunità economiche e sociali alle persone. Questo indipendentemente dal genere, dalla nazionalità, dall'età, dalla provenienza, dalla confessione o dallo status sociale. Fa stato il mandato mirato a massimizzare le pari opportunità previsto dalla Costituzione federale (art. 2 cpv. 3 Cost.). Lo stesso vale anche per le persone con disabilità fisiche, mentali o psichiche (legge sui disabili, LDis; RS 151.3).

I responsabili della formazione professionale sono esortati a rafforzare le pari opportunità nella formazione professionale entro i limiti delle loro possibilità e del loro potere d'influsso.

² Vedi: www.sbf.admin.ch > Politica ERI > Attuale messaggio ERI > Temi trasversali così come documenti/siti linkati

5.6 Considerazione della trasformazione

La gestione e l'impostazione della trasformazione digitale così come la promozione dello sviluppo sostenibile e delle pari opportunità sono temi centrali per la formazione e l'ulteriore sviluppo del sistema formativo.

Esistono però anche altre evoluzioni di rilievo nella società e nell'economia, per esempio i cambiamenti demografici, una nuova concezione dei valori e la globalizzazione. Nella letteratura viene spesso usato il termine «mega-tendenze» per definire queste evoluzioni. È impossibile definire in via generale cosa siano e cosa comprendano queste mega-tendenze.

I programmi quadro d'insegnamento in oggetto riprendono i temi trasversali con la loro dimensione evolutiva e al tempo stesso offrono margine per tenere conto anche di altre evoluzioni. L'impostazione dei programmi quadro d'insegnamento consente alle istituzioni formative di adattare i loro cicli di formazione agli sviluppi professionali, sociali e tecnologici. Gli istituti di formazione possono fissare priorità in base ai contenuti e agli standard e aggiornarli costantemente.

Il perfezionamento professionale e pedagogico-professionale dei responsabili della formazione professionale è oggetto dei provvedimenti di sviluppo della qualità (art. 43 OFPr).

5.7 Organizzazione e ripartizione temporale dei cicli di formazione

Il termine ore di studio è definito nell'articolo 42 cpv. 1 dell'ordinanza sulla formazione professionale:

«Le ore di studio comprendono i tempi di presenza, il tempo medio richiesto per lo studio individuale, i lavori individuali o di gruppo, altri eventi nell'ambito della rispettiva formazione, i controlli d'apprendimento e le procedure di qualificazione, nonché l'applicazione, nella pratica e nei periodi di pratica accompagnati, delle nozioni apprese.»

Le ore di studio corrispondono alle prestazioni di studio che devono essere investite per una determinata formazione. Le ore di studio si suddividono secondo lo schema seguente:

Percentuali organizzative	Percentuale del totale delle ore di studio
Insegnamento a contatto	almeno il 20 %
Applicazione pratica assistita	almeno il 10 %
Procedura di qualificazione	almeno il 10 %
Studio individuale	rimanenti ore di studio di cui almeno la metà in studio individuale assistito

5.7.1 Insegnamento a contatto

L'insegnamento a contatto consiste in unità formative e di apprendimento analogiche o digitali in classe, sincronizzate e gestite direttamente da uno o più professori. Oltre alla cura delle relazioni personali, il contatto e lo scambio diretto tra professori e futuri responsabili della formazione professionale permettono anche di discutere problematiche e questioni complesse. In questo caso i professori assumono una funzione di spiegazione e di guida.

Esempi di insegnamento a contatto: insegnamento in presenza sul posto, webinar, laboratori, discussioni o visite di luoghi di formazione.

5.7.2 Applicazione pratica assistita (stage)

Durante la formazione i futuri responsabili della formazione professionale applicano le competenze apprese in un contesto pratico e riflettono sulla relativa applicazione. Nell'applicazione pratica assistita concludono il processo di apprendimento e mettono alla prova le competenze acquisite. Devono ricevere istruzioni per lo svolgimento e un'assistenza adeguata.

Esempi di applicazione pratica assistita: supervisione nel proprio rapporto di lavoro, esperienza pratica con il rispettivo gruppo target o intervizione.

5.7.3 Procedura di qualificazione

Nelle procedure di qualificazione (PQ), i futuri responsabili della formazione professionale danno prova del raggiungimento degli standard richiesti. La procedura di qualificazione adatta viene stabilita in base agli standard. Le procedure di qualificazione corrispondono ai criteri di qualità validità, affidabilità e pari opportunità nonché ai requisiti di cui all'ar-

ticolo 34 LFPr. In linea di massima, la forma delle procedure di qualificazione è a libera discrezione degli istituti di formazione. È auspicabile un radicamento nel contesto pratico dei futuri responsabili della formazione professionale.

Esempi di procedure di qualificazione: esami scritti e orali, documentazioni (p. es. lavori semestrali, lavori conclusivi, preparazione di un portfolio), applicazione di strumenti esistenti (per es. carta della qualità per le aziende) o attività (per es. lezioni di prova in un contesto scolastico, presentazioni).

5.7.4 Studio individuale: assistito e autonomo

Studio individuale assistito

Attività di studio precedute da spiegazioni dei professori su incarichi contenuti nei curricula che vengono svolti con un elevato grado di autogestione da parte dei futuri responsabili della formazione professionale (luogo, tempo, svolgimento ecc.). I risultati sono almeno oggetto di una discussione o di una verifica. I partecipanti vengono assistiti nell'applicazione delle competenze acquisite in un contesto di lavoro di gruppo o a coppie.

Esempi di studio individuale assistito: incarichi, colloquio, cerchio di qualità o consulenza personalizzata.

Studio individuale autonomo

Apprendimento interamente autogestito. Lo studio individuale è sempre integrato nel contesto globale del ciclo di formazione.

Esempi di studio individuale autonomo: preparazione e rielaborazione delle lezioni a contatto, preparazione agli esami o ricerche bibliografiche.

5.8 Orientamento tematico dei cicli di formazione

I cicli di formazione sono impostati sulla base degli obiettivi di formazione, dei contenuti e degli standard ricavati dal rispettivo programma quadro d'insegnamento. L'orientamento tematico deve riflettersi in una combinazione equilibrata di

didattica specialistica e didattica dei campi professionali, pedagogia per la formazione professionale e trasferimento nella pratica. Le procedure di qualificazione devono essere impostate tenendo in considerazione l'orientamento tematico.

5.9 Attività a titolo principale e a titolo accessorio

Per soddisfare il principio del massimo livello di congruenza tra pratica e teoria sono state poste le basi legali che consentono l'esercizio dell'attività di insegnamento a titolo principale e a titolo accessorio (art. 47 OFPr).

Per le seguenti tre categorie di responsabili della formazione professionale sono previste formazioni pedagogico-professionali per **attività d'insegnamento a titolo accessorio**:

- formatori attivi in corsi interaziendali e in scuole d'arti e mestieri;
- docenti di materie professionali;
- docenti delle scuole specializzate superiori.

Queste persone esercitano un'attività di formazione a titolo accessorio nel rispettivo settore a complemento della loro attività professionale. L'attività di formazione deve essere inferiore al 50 % dell'orario di lavoro settimanale nella professione principale.

Per i docenti di cultura generale, della maturità professionale e di educazione fisica non sono previste attività d'insegnamento a titolo accessorio nelle basi legali. Queste persone devono adempiere i requisiti dei rispettivi programmi quadro d'insegnamento indipendentemente dal loro grado d'occupazione.

I responsabili della formazione professionale che insegnano in media meno di quattro ore alla settimana non sono soggetti ai requisiti minimi di questi programmi quadro (art. 47 cpv. 3 OFPr).

È fondamentale distinguere l'attività d'insegnamento a titolo accessorio e quella a tempo parziale. **L'insegnamento a tempo parziale** si basa sul carico di lavoro e non è direttamente correlato alla qualifica pedagogica-professionale richiesta.

5.10 European Credit Transfer System (ECTS)

Secondo l'articolo 42 capoverso 2 OFPr le ore di studio possono essere espresse in unità sulla base dei sistemi usuali relativi all'attribuzione dei crediti formativi. Nella tabella seguente è rappresentata l'equivalenza in ECTS per i singoli cicli di formazione:

Profilo pedagogico-professionale		Ore di studio	ECTS
Formatori attivi in aziende di tirocinio		100	3
Formatori attivi in corsi interaziendali e in scuole d'arti e mestieri	a titolo accessorio	300	10
	a titolo principale	600	20
Docenti di materie professionali	a titolo accessorio	300	10
	a titolo principale	1800	60
Docenti di cultura generale		1800	60
Docenti di materie della maturità professionale	con abilitazione all'insegnamento liceale	300	10
	senza abilitazione all'insegnamento liceale	1800	60
Docenti di educazione fisica	con abilitazione all'insegnamento liceale o nella scuola obbligatoria ³ per l'educazione fisica	300	10
	senza abilitazione all'insegnamento liceale o nella scuola obbligatoria	1800	60
Docenti delle scuole specializzate superiori	a titolo accessorio	300	10
	a titolo principale	1800	60

³ cfr. condizioni d'ammissione nel capitolo 6.6

6 Programmi quadro d'insegnamento

6.1 Programma quadro d'insegnamento per formatori attivi in aziende di tirocinio

I formatori attivi in aziende di tirocinio pianificano la formazione di base in azienda, assistono le persone in formazione sul posto di lavoro spiegando i compiti da eseguire e le varie fasi di lavoro e offrono loro sostegno mediante feedback ed esercitazioni adeguate. Parallelamente fungono da responsabili del personale per le persone in formazione o rappresentano il datore di lavoro. Di conseguenza devono conoscere le disposizioni particolari di un contratto di tirocinio, di un'eventuale compensazione degli svantaggi così come della protezione particolare dei giovani lavoratori. Oltre alle ordinanze e ai piani di formazione relativi, devono tenere in particolare considerazione, nelle loro attività, le misure di accompagnamento riguardanti la sicurezza sul lavoro e la

tutela della salute (come indicato nell'allegato 2 ai piani di formazione).

I formatori attivi nelle aziende di tirocinio decidono in merito alla stipulazione del contratto di tirocinio, alla continuazione di una formazione professionale di base o alla sua interruzione. Inoltre, creano un ambiente d'apprendimento integralmente orientato alla pratica e alla promozione della salute. L'apprendimento aziendale è incorporato nel lavoro produttivo e si svolge in conformità al piano di formazione e al programma di formazione aziendale. È armonizzato con gli obiettivi di prestazione dei clienti e della l'azienda di tirocinio.

6.1

Per i futuri formatori attivi in aziende di tirocinio la legge definisce due offerte formative:

Ciclo di formazione	Formatori attivi in aziende di tirocinio con 40 ore di corso ⁴	Formatori attivi in aziende di tirocinio con 100 ore di studio
Basi giuridiche	OFPr art. 44 cpv. 2 OFPr art. 51 cpv. 1 lett. a	OFPr art. 44 cpv. 1 lett. c OFPr art. 51 cpv. 1 lett. b
Durata	40 ore di <u>corso</u>	100 ore di studio
Condizioni d'ammissione	• attestato federale di capacità nel settore in cui dispensano la formazione oppure qualifica equivalente e • almeno due anni di pratica professionale nel settore in cui dispensano la formazione	• attestato federale di capacità nel settore in cui dispensano la formazione oppure qualifica equivalente e • almeno due anni di pratica professionale nel settore in cui dispensano la formazione
Titolo rilasciato	Attestazione di formatore in azienda	Diploma di formatore in azienda
Nota	Ai fini dell'ottenimento delle autorizzazioni cantonali allo svolgimento dell'attività formativa, le due offerte di formazione sono equiparate. I diplomi concernono di 100 ore di formazione proposte su scala nazionale (art. 51, cpv. 1, lett. b, OFPR) attestano la riuscita della procedura di qualificazione del ciclo di formazione pedagogico-professionale.	

⁴ Ex corsi per maestri di tirocinio: l'implementazione compete ai Cantoni. Le offerte di corsi sono impostate in base agli obiettivi di formazione nonché ai contenuti e agli standard definiti in questo programma quadro d'insegnamento, ma non sono soggetti ai requisiti del capitolo 5.7.

	Obiettivi di formazione	Contenuti	Standard I formatori attivi in aziende di tirocinio ...
1	Definire il rapporto con le persone in formazione come processo interattivo	• Guida, accompagnamento e sostegno delle persone in formazione • Socializzazione di giovani e adulti • Ruolo di formatore	1.01 ... considerano le esigenze e le domande delle persone in formazione. Identificano e tematizzano i punti di forza e i punti deboli delle persone in formazione e anche i propri. Mettono in atto misure per rendere le persone in formazione più sicure di sé e in vista del loro futuro ruolo di professionisti, favoriscono le loro competenze sociali, promuovono la loro salute fisica e mentale, consolidando la fiducia su cui esse basano i rapporti con le altre persone in azienda.
2	Pianificare, svolgere e verificare le unità formative secondo il piano di formazione e i programmi quadro d'insegnamento	• Analisi dei piani di formazione e delle ordinanze sulla formazione professionale di base • Pianificazione e svolgimento del programma di formazione aziendale • Guida e accompagnamento durante l'apprendimento in azienda • Metodi di sviluppo della qualità • Carta della qualità • Apprendimento permanente	2.01 ... pianificano la formazione di base pratica dal profilo temporale e tematico in coordinamento con gli altri luoghi di formazione. Mettono in pratica i piani di formazione e le ordinanze sulla formazione professionale di base nelle situazioni che si presentano in azienda. 2.11 ... organizzano l'apprendimento come punto di partenza per la soluzione di altre problematiche professionali e creano così una base per l'apprendimento permanente. 2.13 ... assistono e istruiscono le persone in formazione nelle diverse fasi di lavoro. Verificano il lavoro delle persone in formazione mediante metodi di garanzia e sviluppo della qualità.
3	Selezionare persone in formazione, stimolare, valutare i risultati dell'apprendimento e del lavoro	• Selezione delle persone in formazione • Misure di promozione • Individualizzazione • Compensazione degli svantaggi • Valutazione delle prestazioni aziendali • Documentazione dell'apprendimento, rapporti di formazione, portfolio	3.01 ... applicano programmi di promozione e aiutano le persone in formazione a sfruttare il loro potenziale, incorporando attivamente i risultati delle riflessioni delle persone in formazione e dei responsabili della formazione professionale. 3.02 ... valutano i risultati del lavoro e dell'apprendimento adottando diversi procedimenti e metodi di valutazione, tra cui il rapporto di formazione e la documentazione dell'apprendimento, tenendo conto di eventuali compensazioni degli svantaggi. 3.03 ... preparano le procedure di qualificazione secondo le ordinanze sulla formazione professionale di base. 3.04 ... impiegano i metodi di selezione in modo mirato e consono ai destinatari.
4	Rilevare il contesto giuridico, sociale e di consulenza della formazione professionale di base e interagire con lo stesso	• Sistema della formazione professionale • Basi giuridiche • Uffici della formazione professionale • Offerte e servizi di consulenza • Cooperazione tra i luoghi di formazione • Collaborazione con i rappresentanti legali • Sicurezza sul lavoro, tutela della salute e protezione dei dati • Temi trasversali secondo i capitoli 5.5 e 5.6	4.01 ... integrano sistematicamente le disposizioni giuridiche specifiche come la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute e i temi trasversali nelle attività di apprendimento e insegnamento. 4.02 ... identificano possibili sfide personali delle persone in formazione e offrono il supporto necessario. Sfruttano in modo mirato le offerte di consulenza a vantaggio delle persone in formazione. 4.03 ... promuovono la cooperazione tra i luoghi di formazione con misure adeguate.

6.2 Programmi quadro d’insegnamento per formatori attivi in corsi interaziendali e in scuole d’arti e mestieri

I formatori attivi in corsi interaziendali e in scuole d’arti e mestieri rappresentano il ponte tra l’azienda di tirocinio e la scuola professionale. Gli obiettivi dell’insegnamento includono aspetti sia pratici sia teorici. L’apprendimento può avvenire tanto in un’aula scolastica quanto in un’officina. Il loro repertorio metodologico e didattico deve quindi essere possibilmente ampio e polivalente. Queste competenze vengono acquisite nella formazione per futuri formatori attivi nei corsi interaziendali e nelle scuole d’arti e mestieri. In quel contesto imparano a elaborare didatticamente gli obiettivi di formazione e le competenze operative previste dai rispettivi piani di formazione, a stimolare e a sostenere i processi d’apprendimento, a considerare possibili compensazioni degli svantaggi e a verificare le conoscenze apprese. Oltre alle ordinanze e ai piani di formazione relativi, devono tenere

in particolare considerazione, nelle loro attività, le misure di accompagnamento riguardanti la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute (come indicato nell’allegato 2 ai piani di formazione).

Nel programma quadro d’insegnamento viene dato molto peso all’acquisizione di competenze orientate alla pratica. Si vuole così sottolineare il fatto che i corsi interaziendali e le scuole d’arti e mestieri servono a integrare il compito della formazione aziendale e non ne costituiscono un prolungamento dell’insegnamento della scuola professionale. Per garantire un forte orientamento alla pratica, si permette ai professionisti di lavorare come formatori in corsi interaziendali e in scuole d’arti e mestieri a titolo accessorio (cfr. capitolo 5.9).

Per i formatori attivi nei corsi interaziendali e nelle scuole d’arti e mestieri la legge definisce due offerte formative:

Ciclo di formazione	Formatori attivi in corsi interaziendali e in scuole d’arti e mestieri a titolo accessorio ⁵	Formatori attivi in corsi interaziendali e in scuole d’arti e mestieri a titolo principale
Base giuridica	OFPr art. 45 lett. c n. 2	OFPr art. 45 lett. c n. 1
Durata	300 ore di studio	600 ore di studio
Condizioni d’ammissione	- diploma della formazione professionale superiore oppure qualifica equivalente nel settore in cui dispensano la formazione e - almeno due anni di esperienza professionale nel settore in cui dispensano la formazione	- diploma della formazione professionale superiore oppure qualifica equivalente nel settore in cui dispensano la formazione e - almeno due anni di esperienza professionale nel settore in cui dispensano la formazione

5 A titolo accessorio: attività di formazione con un grado d’occupazione fino al 50% dell’orario di lavoro settimanale.

	Obiettivi di formazione	Contenuti	Standard I formatori attivi nei corsi interaziendali e nelle scuole d'arti e mestieri ...
1	Definire il rapporto con le persone in formazione come processo interattivo	• Guida, accompagnamento e sostegno delle persone in formazione • Socializzazione di giovani e adulti • Ruolo di formatore	1.01 ...considerano le esigenze e le domande delle persone in formazione. Identificano e tematizzano i punti di forza e i punti deboli delle persone in formazione e anche i propri. Mettono in atto misure per rendere le persone in formazione più sicure di sé e in vista del loro futuro ruolo di professionisti, favoriscono le loro competenze sociali, promuovono la loro salute fisica e mentale, consolidando la fiducia su cui esse basano i rapporti con le altre persone in azienda.
			1.02 ...identificano le sfide nel processo di apprendimento e insegnamento, definiscono possibili soluzioni e adottano le misure del caso.
2	Pianificare, svolgere e verificare le unità formative e di apprendimento secondo i piani di formazione e i programmi quadro d'insegnamento	• Analisi dei piani e delle ordinanze sulla formazione professionale di base • Messa in atto del programma di formazione per i corsi interaziendali • Pianificazione e svolgimento delle attività di apprendimento e insegnamento • Suddivisione in sequenze • Trasposizione didattica • Guida e accompagnamento durante l'apprendimento nei corsi interaziendali • Promozione dell'autonomia nel lavoro • Lavoro in un contesto simulato • Riflessione sui contenuti specifici della professione e preparazione dal profilo della didattica dei campi professionali • Apprendimento permanente • Valutazione delle attività formative e didattiche	2.01 ...pianificano le attività di apprendimento e insegnamento in un contesto simulato e formulano i rispettivi obiettivi in base all'esperienza professionale delle persone in formazione, ai piani di formazione e in coordinamento con gli altri luoghi di formazione. 2.02 ...collegano i contenuti e la didattica con la pratica professionale, l'esperienza delle persone in formazione. 2.03 ...suddividono le attività di apprendimento e insegnamento in sequenze. 2.04 ...utilizzano diversi strumenti e metodi di lavoro confacenti al gruppo target. 2.05 ...gestiscono le attività di apprendimento e insegnamento in base agli obiettivi e alle situazioni lavorative tipiche, considerano gli aspetti individuali delle persone in formazione e attivano processi che stimolano l'apprendimento. Promuovono l'apprendimento autonomo e il modo di agire responsabile delle persone in formazione.
			2.07 ...favoriscono i processi di comunicazione e di interazione nel gruppo mediante diverse forme d'intervento. 2.10 ...sviluppano piani di studio sulla base dei piani e delle ordinanze per la formazione professionale di base. 2.11 ...organizzano l'apprendimento come punto di partenza per la soluzione di altre problematiche professionali e creano così una base per l'apprendimento permanente. 2.12 ...valutano le unità di formazione e le unità d'apprendimento e le sviluppano costantemente.
3	Stimolare le persone in formazione, valutare i risultati dell'apprendimento e del lavoro	• Valutazione e controllo • Criteri di qualità degli esami • Assegnazione delle note e pagelle • Documentazione dell'apprendimento, rapporti di formazione, portfolio • Misure di promozione • Individualizzazione e differenziazione interna • Compensazione degli svantaggi • Riscontri sui risultati e sui processi d'apprendimento	3.01 ...applicano programmi di promozione per singoli e/o gruppi e aiutano le persone in formazione a sfruttare il loro potenziale. 3.02 ...valutano i risultati del lavoro e dell'apprendimento adottando diversi procedimenti e metodi di valutazione, tra cui il rapporto di formazione e la documentazione dell'apprendimento, tenendo conto di eventuali compensazioni degli svantaggi. 3.03 ...forniscono riscontri negli spazi previsti e preparano alle procedure di qualificazione secondo le ordinanze sulla formazione professionale di base.
			3.05 ...promuovono la riflessione sulla pratica delle persone in formazione.

	Obiettivi di formazione	Contenuti	Standard I formatori attivi nei corsi interaziendali e nelle scuole d'arti e mestieri ...
4	Rilevare il contesto giuridico, sociale e di consulenza della formazione professionale di base e interagire con lo stesso	• Sistema della formazione professionale • Basi giuridiche • Uffici per la formazione professionale • Offerte e servizi di consulenza • Cooperazione tra i luoghi di formazione • Collaborazione con i rappresentanti legali • Sicurezza sul lavoro, tutela della salute e protezione dei dati • Identità e adolescenza • Temi trasversali secondo i capitoli 5.5 e 5.6	4.01 ...integrano sistematicamente le disposizioni giuridiche specifiche come la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute e i temi trasversali nelle attività di apprendimento e insegnamento. 4.02 ...identificano possibili sfide personali delle persone in formazione e aiutano di conseguenza. Sfruttano in modo mirato le offerte di consulenza nell'interesse delle persone in formazione. 4.03 ...promuovono la cooperazione tra i luoghi di formazione con misure adatte.
5	Riflettere sul proprio lavoro ...	• Riflessione sull'apprendimento e sull'insegnamento • Identità di formatori • Stima del carico di lavoro • Aggiornamento didattico • Garanzia della qualità	5.01 ...riflettono sul loro doppio ruolo pedagogico-didattico e specialistico. Aggiornano regolarmente le loro competenze pedagogico-professionali e organizzano la loro formazione continua in maniera autonoma. Si informano regolarmente sui nuovi sviluppi dell'ambito dei temi trasversali. 5.02 ...vivono una cultura dell'errore e del feedback costruttiva finalizzata all'ottimizzazione dell'insegnamento e dell'apprendimento.
	...e cooperare con i colleghi	• Sviluppo della qualità • Collaborazione con i colleghi e nell'istituto • Aggiornamento specialistico	5.03 ...mantengono aggiornate le loro competenze specialistiche. 5.04 ...contribuiscono allo sviluppo della qualità e allo sviluppo dei CI e delle scuole d'arti e mestieri.

Didascalie

Obiettivi, contenuti e standard che devono essere insegnati a tutti i futuri formatori (a titolo accessorio e a titolo principale)..

Obiettivi, contenuti e standard supplementari che devono essere insegnati ai futuri formatori a titolo principale.

6.3 Programmi quadro d'insegnamento per docenti di materie professionali specifiche

Nella formazione per aspiranti docenti di materie professionali specifiche (di seguito docenti di materie professionali) gli specialisti acquisiscono le competenze metodico-didattiche e pedagogico-professionali.

I docenti di materie professionali si distinguono per la grande competenza specialistica. L'apprendimento e l'insegnamento delle materie professionali collega la teoria e la pratica. Per garantire un forte orientamento alla pratica, si permette ai professionisti di lavorare come docenti di materie professionali a titolo accessorio (cfr. capitolo 5.9).

Per gli aspiranti docenti di materie professionali la legge definisce due offerte formative:

Ciclo di formazione	Docenti di materie professionali a titolo accessorio ⁶	Docenti di materie professionali a titolo principale
Base giuridica	OFPr art. 46 cpv. 2 lett. b n. 2	OFPr art. 46 cpv. 2 lett. b n. 1
Durata	300 ore di studio	1800 ore di studio
Condizioni d'ammissione	• diploma della formazione professionale superiore o di una scuola universitaria nel rispettivo ambito e • almeno sei mesi di esperienza aziendale	• diploma della formazione professionale superiore o di una scuola universitaria nel rispettivo ambito e • almeno sei mesi di esperienza aziendale

6.3

6 A titolo accessorio: attività di formazione con un grado d'occupazione fino al 50 % dell'orario di lavoro settimanale.

	Obiettivi di formazione	Contenuti	Standard I docenti di materie professionali ...
1	Definire il rapporto con le persone in formazione come processo interattivo	• Guida, accompagnamento e sostegno delle persone in formazione • Socializzazione di giovani e adulti • Ruolo di docente	1.01 ...considerano le esigenze e le domande delle persone in formazione. Identificano e tematizzano i punti di forza e i punti deboli delle persone in formazione e anche i propri. Mettono in atto misure per rendere le persone in formazione più sicure di sé e in vista del loro futuro ruolo di professionisti, favoriscono le loro competenze sociali, promuovono la loro salute fisica e mentale, consolidando la fiducia su cui esse basano i rapporti con le altre persone in azienda. 1.02 ...identificano le sfide nel processo di apprendimento e insegnamento, definiscono possibili soluzioni e adottano le misure del caso.
2	Pianificare, svolgere e verificare le unità formative e di apprendimento secondo i piani di formazione e i programmi quadro d'insegnamento	• Analisi dei piani e delle ordinanze sulla formazione professionale di base • Messa in atto e sviluppo dei piani didattici per le scuole • Pianificazione e svolgimento di attività di apprendimento e insegnamento • Suddivisione in sequenze • Trasposizione didattica • Strumenti e metodi di lavoro • Guida e accompagnamento durante l'apprendimento alla scuola professionale • Riflessione sui contenuti specifici della professione e preparazione didattica dei campi professionali • Insegnamento orientato alle competenze operative • Apprendimento permanente • Valutazione dell'insegnamento	2.01 ...pianificano le attività di apprendimento e insegnamento e formulano i rispettivi obiettivi in base all'esperienza professionale delle persone in formazione, ai piani di formazione e in coordinamento con gli altri luoghi di formazione. 2.02 ...collegano i contenuti e la didattica con la pratica professionale e l'esperienza delle persone in formazione e la cultura generale. 2.03 ...suddividono le attività di apprendimento e insegnamento in sequenze. 2.04 ...utilizzano diversi strumenti e metodi di lavoro confacenti al gruppo target. 2.05 ...gestiscono le attività di apprendimento e insegnamento in base agli obiettivi, considerano gli aspetti individuali delle persone in formazione e attivano processi che stimolano l'apprendimento. Promuovono l'apprendimento autonomo e il modo di agire responsabile delle persone in formazione. 2.06 ...sviluppano e combinano metodi e strumenti di lavoro confacenti al gruppo target. 2.07 ...favoriscono i processi di comunicazione e di interazione nel gruppo mediante diverse forme d'intervento. 2.08 ...utilizzano diversi metodi per l'accompagnamento durante l'apprendimento. 2.09 ...formulano e designano determinati elementi per lo studio individuale e ne verificano l'efficacia. 2.10 ...sviluppano programmi d'istituto sulla base dei piani di formazione e delle ordinanze sulla formazione professionale di base. 2.11 ...organizzano l'apprendimento come punto di partenza per la soluzione di altre problematiche professionali e creano così una base per l'apprendimento permanente. 2.12 ...valutano le unità di formazione e le unità d'apprendimento e le sviluppano costantemente.

	Obiettivi di formazione	Contenuti	Standard I docenti di materie professionali ...
3	Stimolare le persone in formazione, valutare i risultati dell'apprendimento	• Valutazione e controllo • Criteri di qualità degli esami • Assegnazione delle note e pagelle • Documentazione dell'apprendimento, rapporto di formazione, portfolio • Misure di promozione • Individualizzazione e differenziazione interna • Compensazione degli svantaggi • Riscontri sui risultati e processi d'apprendimento • Procedure di qualificazione delle formazioni professionali di base • Prove di apprendimento e competenza	3.01 ...applicano programmi di promozione per singoli e/o gruppi e aiutano le persone in formazione a sfruttare il loro potenziale. 3.02 ...valutano i risultati del lavoro e dell'apprendimento adottando diversi procedimenti e metodi di valutazione. 3.03 ...forniscono riscontri nei contenitori previsti e preparano alle procedure di qualificazione secondo le ordinanze sulla formazione professionale di base.
4	Rilevare il contesto giuridico, sociale e di consulenza della formazione professionale di base e interagire con lo stesso	• Sistema di formazione professionale • Basi giuridiche • Uffici della formazione professionale • Cooperazione tra i luoghi di formazione • Offerte e servizi di consulenza • Collaborazione con i rappresentanti legali • Sicurezza sul lavoro, tutela della salute e protezione dei dati • Identità e adolescenza • Temi trasversali secondo i capitoli 5.5 e 5.6	4.01 ...integrano sistematicamente le disposizioni giuridiche specifiche come la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute e i temi trasversali nelle attività di apprendimento e insegnamento. 4.02 ...identificano possibili sfide personali delle persone in formazione e aiutano di conseguenza. Informano e sfruttano in modo mirato le offerte di consulenza nell'interesse delle persone in formazione. 4.03 ...promuovono la cooperazione tra i luoghi di formazione con misure adatte.
5	Riflettere sul proprio lavoro ...	• Riflessione sull'apprendimento e sull'insegnamento • Identità di docente • Stima del carico di lavoro • Aggiornamento didattico • Garanzia della qualità	5.01 ...riflettono sul loro doppio ruolo pedagogico-didattico e specialistico. Aggiornano regolarmente le loro competenze pedagogico-professionali e organizzano la loro formazione continua in maniera autonoma. Si informano regolarmente sui nuovi sviluppi dell'ambito dei temi trasversali. 5.02 ...vivono una cultura dell'errore e del feedback costruttiva finalizzata all'ottimizzazione dell'insegnamento e dell'apprendimento.
	...e cooperare con i colleghi	• Sviluppo della scuola e della qualità • Collaborazione con i colleghi e nell'istituto • Aggiornamento specialistico	5.03 ...mantengono aggiornate le loro competenze specialistiche. 5.04 ...contribuiscono alla collaborazione interdisciplinare e allo sviluppo della scuola.

Didascalia

-  Obiettivi, contenuti e standard che devono essere insegnati a tutti i futuri docenti di materie professionali (a titolo accessorio e a titolo principale)..
-  Obiettivi, contenuti e standard supplementari che devono essere insegnati ai futuri docenti di materie professionali a titolo principale.

6.4 Programma quadro d'insegnamento per docenti di cultura generale

Programma quadro per l'insegnamento della cultura generale nella formazione professionale di base (programma quadro d'insegnamento ICG) costituisce la base tematica per gli aspiranti docenti di cultura generale.

Nell'ambito della formazione gli aspiranti docenti di cultura generale acquisiscono le necessarie competenze metodico didattiche e tematiche relative agli ambiti «lingua e comunicazione» e «società». Tali competenze li abilitano a elaborare i contenuti dell'insegnamento della cultura ge-

nerale, a favorire le persone in formazione nell'acquisizione delle competenze e a verificare i risultati d'apprendimento. Nell'insegnamento della cultura generale è data grande importanza all'integrazione delle competenze acquisite nelle materie professionali, alla competenza sociale e all'apprendimento permanente. Questo richiede una stretta collaborazione all'interno del collegio della scuola professionale, ma anche la conoscenza delle pertinenti ordinanze e dei piani di formazione della formazione professionale di base.

Ciclo di formazione	Docenti di cultura generale
Base giuridica	OFPr art. 46 cpv. 1 lett. a, b e c OFPr art. 46 cpv. 3 lett. a e c
Durata	1800 ore di studio
Condizioni d'ammissione	• titolo universitario o abilitazione all'insegnamento liceale o abilitazione nella scuola obbligatoria (vedi nota sotto) e • almeno sei mesi di esperienza aziendale
Nota	I docenti in possesso dell'abilitazione all'insegnamento liceale o nella scuola obbligatoria interessati all'insegnamento basato sul programma quadro per l'insegnamento della cultura generale devono seguire una qualifica supplementare per l'insegnamento della cultura generale (vedi obiettivo 6) nonché una formazione pedagogico-professionale di 300 ore di studio.

6.4

	Obiettivi di formazione	Contenuti	Standard I docenti di cultura generale...
1	Definire il rapporto con le persone in formazione come processo interattivo	• Guida, accompagnamento e sostegno delle persone in formazione • Socializzazione di giovani e adulti • Ruolo di docente	1.01 ...considerano le esigenze e le domande delle persone in formazione. Identificano e tematizzano i punti di forza e i punti deboli delle persone in formazione e anche i propri. Mettono in atto misure per rendere le persone in formazione più sicure di sé e in vista del loro futuro ruolo di professionisti, favoriscono le loro competenze sociali, promuovono la loro salute fisica e mentale, consolidando la fiducia su cui esse basano i rapporti con le altre persone in azienda. 1.02 ...identificano le sfide nel processo di apprendimento e insegnamento, definiscono possibili soluzioni e adottano le misure del caso.
2	Pianificare, svolgere e verificare le unità formative e di apprendimento secondo i piani di formazione e i programmi quadro d'insegnamento	• Analisi dei piani di formazione e dei programmi quadro d'insegnamento • Messa in atto e sviluppo dei piani didattici della scuola • Pianificazione e svolgimento di attività di apprendimento e insegnamento • Suddivisione in sequenze • Trasposizione didattica • Strumenti e metodi di lavoro • Guida e accompagnamento durante l'apprendimento • Insegnamento orientato alle competenze operative • Apprendimento permanente • Valutazione dell'insegnamento • Didattica disciplinare secondo il programma quadro per l'insegnamento della cultura generale • Area d'apprendimento «Lingua e comunicazione» • Area d'apprendimento «Società» • Integrazione delle esperienze professionali specifiche delle persone in formazione • Insegnamento interdisciplinare	2.01 ...pianificano le attività di apprendimento e insegnamento e formulano i rispettivi obiettivi in base all'esperienza professionale delle persone in formazione, al programma quadro d'insegnamento per le materie di cultura generale e in coordinamento con gli altri luoghi di formazione. 2.02 ...collegano i contenuti e la didattica con la pratica professionale e l'esperienza delle persone in formazione nonché con l'insegnamento delle materie professionali. 2.03 ...suddividono le attività di apprendimento e insegnamento in sequenze. 2.04 ...utilizzano diversi strumenti e metodi di lavoro confacenti al gruppo target. 2.05 ...gestiscono le attività di apprendimento e insegnamento in base agli obiettivi, considerano gli aspetti individuali delle persone in formazione e attivano processi che stimolano l'apprendimento. Promuovono l'apprendimento autonomo e il modo di agire responsabile delle persone in formazione. 2.06 ...sviluppano e combinano strumenti e metodi di lavoro confacenti al gruppo target. 2.07 ...favoriscono i processi di comunicazione e di interazione nel gruppo mediante diverse forme d'intervento. 2.08 ...utilizzano diversi metodi per l'accompagnamento durante l'apprendimento. 2.09 ...formulano e designano determinati elementi per lo studio individuale e ne verificano l'efficacia. 2.10 ...sviluppano programmi d'istituto sulla base del programma quadro d'insegnamento per le materie di cultura generale. 2.11 ...organizzano l'apprendimento come punto di partenza per la soluzione di altre problematiche professionali e creano così una base per l'apprendimento permanente. 2.12 ...valutano le unità di formazione e le unità d'apprendimento e le sviluppano costantemente. 2.14 ...considerano, nel quadro della promozione delle lingue e della comunicazione, le particolari esigenze delle persone in formazione. 2.15 ...sviluppano le competenze linguistiche delle persone in formazione come strumento di comunicazione e cultura con contesto nazionale e interculturale. 2.16 ...integrano i differenti punti di vista dell'area di apprendimento «società» in funzione delle realtà e delle sfide personali, professionali e sociali delle persone in formazione. 2.17 ...stimolano il comportamento autonomo e responsabile delle persone in formazione in relazione agli otto aspetti dell'area di apprendimento «società».

	Obiettivi di formazione	Contenuti	Standard I docenti di cultura generale...
3	Stimolare le persone in formazione e valutare i risultati dell'apprendimento	• Valutazione e controllo • Criteri di qualità degli esami • Assegnazione delle note e pagelle • Documentazione dell'apprendimento, rapporto di formazione, portfolio • Misure di promozione • Individualizzazione e differenziazione interna • Compensazione degli svantaggi • Riscontri sui risultati e processi d'apprendimento • Prove di apprendimento e competenza • Procedure di qualificazione delle formazioni professionali di base • Prescrizioni minime per la cultura generale nella formazione professionale di base • Programma quadro d'insegnamento ICG	3.01 ...applicano programmi di promozione per singoli e/o gruppi e aiutano le persone in formazione a sfruttare il loro potenziale. 3.02 ...valutano i risultati e i processi dell'apprendimento con procedimenti e metodi di valutazione differenti. 3.03 ...forniscono riscontri negli spazi previsti e preparano all'ambito di qualificazione della cultura generale secondo l'ordinanza sui requisiti minimi per la cultura generale nella formazione professionale di base.
4	Rilevare il contesto giuridico, sociale e di consulenza della formazione professionale di base e interagire con lo stesso	• Sistema di formazione professionale • Basi giuridiche • Uffici della formazione professionale • Offerte e servizi di consulenza • Cooperazione tra i luoghi di formazione • Collaborazione con i rappresentanti legali • Sicurezza sul lavoro, tutela della salute e protezione dei dati • Identità e adolescenza • Temi trasversali secondo i capitoli 5.5 e 5.6	4.01 ...integrano sistematicamente le disposizioni giuridiche specifiche come la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute e i temi trasversali nelle attività di apprendimento e insegnamento. 4.02 ...identificano possibili sfide personali delle persone in formazione e aiutano di conseguenza. Informano e sfruttano in modo mirato le offerte di consulenza nell'interesse delle persone in formazione. 4.03 ...promuovono la cooperazione tra i luoghi di formazione con misure adatte.
5	Riflettere sul proprio lavoro e cooperare con i colleghi	• Riflessione sull'apprendimento e sull'insegnamento • Identità di docente • Garanzia della qualità • Sviluppo della scuola e della qualità • Stima del carico di lavoro • Aggiornamento specialistico e didattico • Collaborazione con i colleghi e nell'istituto	5.01 ...riflettono sul loro doppio ruolo pedagogico-didattico e specialistico. Aggiornano regolarmente le loro competenze pedagogico-professionali e organizzano la loro formazione continua in maniera autonoma. Si informano regolarmente sui nuovi sviluppi dell'ambito dei temi trasversali. 5.02 ...vivono una cultura dell'errore e del feedback costruttiva finalizzata all'ottimizzazione dell'apprendimento e dell'insegnamento. 5.03 ...mantengono aggiornate le loro competenze specialistiche. 5.04 ...contribuiscono alla collaborazione interna e interdisciplinare e allo sviluppo della scuola e della qualità.
6	Rilevare i contenuti delle due aree d'apprendimento «Lingua e comunicazione» e «Società» e contestualizzarli in modo specifico alla professione	• Contenuti specifici di cultura generale secondo il «Programma quadro d'insegnamento per la cultura generale» • Competenze chiave per l'apprendimento permanente • Integrazione di contenuti di cultura generale e di contenuti professionali specifici	6.01 ...dispongono delle necessarie basi tematiche nella linguistica applicata per l'area di apprendimento lingua e comunicazione. 6.02 ...dispongono delle necessarie basi tematiche negli otto aspetti dell'area d'apprendimento società: etica, identità e socializzazione, cultura, ecologia, politica, diritto, tecnologia ed economia. 6.03 ...promuovono lo sviluppo di competenze chiave per l'apprendimento permanente nell'insegnamento della cultura generale. 6.04 ...nel limite in cui si riveli sensato, interconnettono i contenuti della cultura generale con contenuti professionali specifici e competenze operative.

6.5 Programmi quadro d'insegnamento per docenti di materie della maturità professionale

Il programma quadro d'insegnamento per la maturità professionale (programma quadro d'insegnamento MP) costituisce la base tematica per gli aspiranti docenti di materie della maturità professionale (di seguito docenti della maturità professionale).

L'insegnamento per l'ottenimento della maturità professionale fornisce una formazione generale approfondita. Affinché l'insegnamento possa soddisfare i requisiti dell'interdisciplinarietà e dell'orientamento alle competenze, viene data grande importanza al trattamento di contenuti formativi differenziati. Questo richiede una stretta collaborazione all'interno del collegio della scuola professionale, ma anche

la conoscenza delle pertinenti ordinanze e dei piani di formazione della formazione professionale di base.

Per gli aspiranti docenti della maturità professionale con alle spalle solo la preparazione accademica è importante un approfondimento degli aspetti della formazione professionale di base e dell'esperienza del mondo del lavoro. Questo è l'unico modo per poter tenere in debita considerazione le peculiarità della formazione professionale di base duale. Ciò implica per esempio che l'insegnamento faccia leva sulle esperienze e sulle conoscenze pregresse delle persone in formazione e studenti.

A seconda della formazione pregressa, l'ordinanza sulla formazione professionale prevede due percorsi formativi diversi per docenti della maturità professionale:

Ciclo di formazione	Docenti di materie della maturità professionale con abilitazione all'insegnamento liceale	Docenti di materie della maturità professionale
Base giuridica	OFPr art. 46 cpv. 1 lett. a, b e c OFPr art. 46 cpv. 3 lett. b	OFPr art. 46 cpv. 1 lett. a, b e c OFPr art. 6 cpv. 3 lett. c
Durata	300 ore di studio	1800 ore di studio
Condizioni d'ammissione	- abilitazione all'insegnamento liceale nell'ambito specifico e - almeno sei mesi di esperienza aziendale	- titolo universitario nell'ambito specifico e - almeno sei mesi di esperienza aziendale

	Obiettivi di formazione	Contenuti	Standard I docenti della maturità professionale ...
1	Definire il rapporto con le persone in formazione e gli studenti come processo interattivo	- Guida, accompagnamento e sostegno delle persone in formazione e gli studenti - Socializzazione di giovani e adulti - Ruolo di docente	1.01 ...considerano le esigenze e le domande delle persone in formazione e degli studenti. Identificano e tematizzano i punti di forza e i punti deboli delle persone in formazione, degli studenti e anche i propri. Mettono in atto misure per rendere le persone in formazione più sicure di sé e in vista del loro futuro ruolo di studenti nei settori della formazione terziaria, favoriscono le loro competenze sociali, promuovono la loro salute fisica e mentale, consolidando la fiducia su cui esse basano i rapporti con le altre persone nel gruppo. 1.02 ...identificano le sfide nel processo di apprendimento e insegnamento, definiscono possibili soluzioni e adottano le misure del caso.
2	Pianificare, svolgere e verificare le unità formative e di apprendimento secondo i piani di formazione e i programmi quadro d'insegnamento	- Analisi dei piani di formazione e dei programmi quadro d'insegnamento - Messa in atto e sviluppo i piani didattici della scuola - Riflessione sui contenuti specifici della materia ed elaborazione dal profilo della didattica dei campi professionali - Integrazione delle esperienze professionali specifiche delle persone in formazione e degli studenti - Approfondimento e generalizzazione delle conoscenze apprese - Insegnamento interdisciplinare - Apprendimento permanente - Programma quadro d'insegnamento per la maturità professionale	2.01 ...pianificano le attività di apprendimento e insegnamento e formulano i rispettivi obiettivi in base all'esperienza professionale delle persone in formazione e studenti e al programma quadro d'insegnamento per la maturità professionale. 2.02 ...collegano i contenuti e la didattica con la pratica professionale e l'esperienza delle persone in formazione e degli studenti. 2.04 ...utilizzano diversi strumenti e metodi di lavoro confacenti al gruppo target 2.05 ...gestiscono le attività di apprendimento e insegnamento in base agli obiettivi, considerano gli aspetti individuali delle persone in formazione e attivano processi che stimolano l'apprendimento. Promuovono l'apprendimento autonomo e il modo di agire responsabile delle persone in formazione e degli studenti. 2.10 ...sviluppano programmi d'istituto sulla base del programma quadro d'insegnamento per la maturità professionale. 2.11 ...organizzano l'apprendimento come punto di partenza per la soluzione di altre problematiche e creano così una base per l'apprendimento permanente
		- Pianificazione e svolgimento di attività d'apprendimento e insegnamento - Suddivisione in sequenze - Trasposizione didattica - Strumenti e metodi di lavoro - Guida e accompagnamento durante l'apprendimento per la maturità professionale - Insegnamento orientato all'azione e al contenuto - Valutazione dell'insegnamento	2.03 ...suddividono le attività di apprendimento e insegnamento in sequenze. 2.06 ...sviluppano e combinano metodi e strumenti di lavoro confacenti al gruppo target. 2.07 ...favoriscono i processi di comunicazione e di interazione nel gruppo mediante diverse forme d'intervento. 2.08 ...utilizzano diversi metodi per l'accompagnamento durante l'apprendimento. 2.09 ...formulano e determinano elementi per lo studio individuale e ne verificano l'efficacia. Favoriscono la capacità di studio delle persone in formazione e degli studenti. 2.12 ...valutano le unità di formazione e le unità d'apprendimento e le sviluppano costantemente.
3	Stimolare le persone in formazione e gli studenti e valutare i risultati dell'apprendimento	- Misure di promozione - Individualizzazione e differenziazione interna - Compensazione degli svantaggi - Riscontri sui risultati e processi d'apprendimento - Esame di maturità professionale	3.01 ...applicano programmi di promozione per singoli e/o gruppi e aiutano le persone in formazione e gli studenti a sfruttare il loro potenziale. 3.03 ...forniscono riscontri negli spazi previsti e preparano agli esami di maturità professionale.
		- Valutazione e controllo - Criteri di qualità degli esami - Prove di apprendimento e competenza - Assegnazione delle note e pagelle	3.02 ...valutano i risultati dell'apprendimento con procedimenti e metodi di valutazione differenti.

	Obiettivi di formazione	Contenuti	Standard I docenti della maturità professionale ...
4	Rilevare il contesto giuridico, sociale e di consulenza della formazione professionale di base e interagire con lo stesso	• Sistema di formazione professionale • Basi giuridiche • Uffici della formazione professionale • Offerte e servizi di consulenza • Cooperazione tra i luoghi di formazione • Collaborazione con i rappresentanti legali • Sicurezza sul lavoro, tutela della salute e protezione dei dati • Identità e adolescenza • Temi trasversali secondo i capitoli 5.5 e 5.6	4.01 ...integrano sistematicamente le disposizioni giuridiche specifiche come la tutela della salute e i temi trasversali nelle attività di apprendimento e insegnamento. 4.02 ...identificano possibili sfide personali delle persone in formazione e degli studenti e aiutano di conseguenza. Informano e sfruttano in modo mirato le offerte di consulenza nell'interesse delle persone in formazione e degli studenti. 4.03 ...promuovono la cooperazione tra i luoghi di formazione con misure adatte.
5	Riflettere sul proprio lavoro ...	• Riflessione sull'apprendimento e sull'insegnamento • Identità di docente della formazione professionale di base • Stima del carico di lavoro • Aggiornamento specialistico e didattico	5.01 ...riflettono sul loro ruolo di docente. Aggiornano regolarmente le loro competenze pedagogico-professionali e organizzano la loro formazione continua in maniera autonoma. Si informano regolarmente sui nuovi sviluppi dell'ambito dei temi trasversali. 5.02 ...vivono una cultura dell'errore e del feedback costruttiva finalizzata all'ottimizzazione dell'insegnamento e dell'apprendimento. 5.03 ...mantengono aggiornate le loro competenze specialistiche.
	...e cooperare con i colleghi	• Sviluppo della scuola e della qualità • Collaborazione con i colleghi e nell'istituto	5.04 ...contribuiscono alla collaborazione interna e interdisciplinare e allo sviluppo della scuola e della qualità.

Didascalia

- Obiettivi, contenuti e standard in cui devono essere formati tutti i futuri docenti della maturità professionale.
- Obiettivi, contenuti e standard supplementari in cui devono essere formati i futuri docenti della maturità professionale senza abilitazione all'insegnamento liceale.

6.6 Programmi quadro d’insegnamento per docenti di educazione fisica nella formazione professionale di base

Il Programma quadro d’insegnamento dell’educazione fisica durante la formazione professionale di base (programma quadro d’insegnamento dell’educazione fisica) costituisce la base tematica per gli aspiranti docenti di educazione fisica nella formazione professionale di base (di seguito docenti di educazione fisica).

I docenti di educazione fisica promuovono lo sviluppo delle persone in formazione e le aiutano ad acquisire le competenze necessarie per poter praticare lo sport e fare movimento in maniera corretta e responsabile a scuola, sul lavoro e nel tempo libero. I contenuti seguono il programma qua-

dro d’insegnamento dell’educazione fisica durante la formazione professionale di base.

Nella formazione degli aspiranti docenti di educazione fisica le conoscenze sportive specifiche e le relative abilità motorie vengono ampliate con diverse competenze. Tra queste figurano per esempio le modalità operative e le riflessioni necessarie al fine di permettere un comportamento professionale conforme allo scopo e alla singola situazione nonché eticamente giustificato. Questo richiede una stretta collaborazione all’interno del collegio della scuola professionale, ma anche la conoscenza delle pertinenti ordinanze e dei piani di formazione della formazione professionale di base.

Per gli aspiranti docenti di educazione fisica la legge prevede due percorsi formativi diversi:

Ciclo di formazione	Docenti di educazione fisica nella formazione professionale di base con abilitazione all’insegnamento liceale per l’educazione fisica o nella scuola obbligatoria	Docenti di educazione fisica nella formazione professionale di base
Base giuridica	OFPr art. 46 cpv. 1 lett. a, b e c OFPr art. 46 cpv. 3 lett. a e b	OFPr art. 46 cpv. 1 lett. a, b e c OFPr art. 46 cpv. 3 lett. c
Durata	300 ore di studio	1800 ore di studio
Condizioni d’ammissione	- almeno sei mesi di esperienza aziendale e - abilitazione all’insegnamento liceale per l’educazione fisica o - abilitazione all’insegnamento nella scuola obbligatoria completata da una qualifica supplementare per l’insegnamento dell’educazione fisica	- almeno sei mesi di esperienza aziendale e - titolo universitario nell’ambito specifico

	Obiettivi di formazione	Contenuti	Standard I docenti di educazione fisica...
1	Definire il rapporto con le persone in formazione come processo interattivo	- Guida, accompagnamento e sostegno delle persone in formazione - Socializzazione di giovani e adulti - Ruolo di docente	1.01 ...considerano le esigenze e le domande delle persone in formazione. Identificano e tematizzano i punti di forza e i punti deboli delle persone in formazione e anche i propri. Mettono in atto misure per rendere le persone in formazione più sicure di sé e in vista del loro futuro ruolo di professionisti, favoriscono le loro competenze sociali, promuovono la loro salute fisica e mentale, consolidando la fiducia su cui esse basano i rapporti con le altre persone nel gruppo.
			1.02 ...identificano le sfide nel processo di apprendimento e insegnamento, definiscono possibili soluzioni e adottano le misure del caso.
2	Pianificare, svolgere e verificare le unità formative e di apprendimento secondo i piani di formazione e i programmi quadro d'insegnamento	- Analisi dei piani di formazione e dei programmi quadro d'insegnamento - Messa in atto e sviluppo dei piani didattici della scuola - Riflessione sui contenuti specifici della materia ed elaborazione dal profilo della didattica dei campi professionali - Insegnamento orientato alle competenze - Sport e salute nel tempo libero - Apprendimento permanente - Integrazione delle esperienze professionali specifiche delle persone in formazione - Programma quadro d'insegnamento dell'educazione fisica durante la formazione professionale di base	2.01 ...pianificano le attività di apprendimento e insegnamento e formulano i rispettivi obiettivi in base alle esperienze professionali delle persone in formazione nonché del programma quadro d'insegnamento dell'educazione fisica durante la formazione professionale di base. 2.02 ...collegano i contenuti e la didattica con la pratica professionale e l'esperienza delle persone in formazione. 2.04 ...utilizzano diversi strumenti e metodi di lavoro confacenti al gruppo target. 2.05 ...gestiscono le attività di apprendimento e insegnamento in base agli obiettivi, considerano gli aspetti individuali delle persone in formazione e attivano processi che stimolano l'apprendimento. Promuovono l'apprendimento autonomo e il modo di agire responsabile delle persone in formazione. 2.10 ...sviluppano programmi d'istituto sulla base del programma quadro d'insegnamento dell'educazione fisica durante la formazione professionale di base. 2.11 ...organizzano l'apprendimento come punto di partenza per la soluzione di altre problematiche e creano così una base per l'apprendimento permanente.
			2.03 ...suddividono le attività di apprendimento e insegnamento in sequenze. 2.06 ...sviluppano e combinano metodi e strumenti di lavoro confacenti al gruppo target. 2.07 ...favoriscono i processi di comunicazione e di interazione nel gruppo mediante diverse forme d'intervento. 2.08 ...utilizzano diversi metodi per l'accompagnamento durante l'apprendimento. 2.12 ...valutano le unità di formazione e le unità d'apprendimento e le sviluppano costantemente.
3	Stimolare le persone in formazione e valutare i risultati dell'apprendimento	- Misure di promozione - Individualizzazione e differenziazione interna - Compensazione degli svantaggi - Riscontri sui risultati e processi d'apprendimento	3.01 ...applicano programmi di promozione per singoli e/o gruppi e aiutano le persone in formazione a sfruttare il loro potenziale. 3.03 ...forniscono riscontri negli spazi previsti.
			3.02 ...valutano i risultati dell'apprendimento con procedimenti e metodi di valutazione differenti. 3.06 ...impostano le attività di apprendimento e insegnamento in modo adeguato e creano un ambiente di formazione sicuro. Identificano per tempo le situazioni che presentano rischi e adottano misure per la promozione della sicurezza. Adottano misure immediate in caso di infortunio.

	Obiettivi di formazione	Contenuti	Standard I docenti di educazione fisica...
4	Rilevare il contesto giuridico, sociale e di consulenza della formazione professionale di base e interagire con lo stesso	• Sistema di formazione professionale • Basi giuridiche • Uffici della formazione professionale • Offerte e servizi di consulenza • Cooperazione tra i luoghi di formazione • Collaborazione con i rappresentanti legali • Sicurezza sul lavoro, tutela della salute e protezione dei dati • Identità e adolescenza • Temi trasversali secondo i capitoli 5.5 e 5.6	4.01 ...integrano sistematicamente le disposizioni giuridiche specifiche come la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute e i temi trasversali nelle attività di apprendimento e insegnamento. 4.02 ...identificano possibili sfide personali delle persone in formazione e le tematizzano. Consigliano le persone in formazione riguardo alla loro gestione dei rischi. 4.03 ...promuovono la cooperazione tra i luoghi di formazione con misure adatte.
5	Riflettere sul proprio lavoro ...	• Riflessione sull'apprendimento e sull'insegnamento • Identità di docente della formazione professionale di base • Stima del carico di lavoro • Perfezionamento specialistico e didattico	5.01 ...riflettono sul loro ruolo di docente di educazione fisica nella formazione professionale di base. Aggiornano regolarmente le loro competenze pedagogico-professionali e organizzano la loro formazione continua in maniera autonoma. Si informano regolarmente sui nuovi sviluppi dell'ambito dei temi trasversali. 5.02 ...vivono una cultura dell'errore e del feedback costruttiva finalizzata all'ottimizzazione dell'insegnamento e dell'apprendimento. 5.03 ...mantengono aggiornate le loro competenze specialistiche.
	...e cooperare con i colleghi	• Sviluppo della scuola e della qualità • Collaborazione con i colleghi e nell'istituto	5.04 ...contribuiscono alla collaborazione interna e interdisciplinare e allo sviluppo della scuola e della qualità.

Didascalia

-  Obiettivi, contenuti e standard in cui devono essere formati tutti i futuri docenti di educazione fisica nella formazione professionale di base con abilitazione all'insegnamento liceale.
-  Obiettivi, contenuti e standard supplementari in cui devono essere formati i futuri docenti di educazione fisica nella formazione professionale di base senza abilitazione all'insegnamento liceale o nella scuola obbligatoria per l'educazione fisica.

6.7 Programmi quadro d'insegnamento per docenti delle scuole specializzate superiori

Nella formazione degli aspiranti docenti delle scuole specializzate superiori i professionisti acquisiscono competenze in metodologia e didattica. Imparano a elaborare i contenuti in modo didattico e orientato alle competenze e acquisiscono metodi per l'insegnamento agli adulti volti a stimolare i processi d'apprendimento, a sostenerli e a garantire il trasferimento nella pratica.

L'insegnamento nelle scuole specializzate superiori è orientato ai processi di lavoro della pratica professionale. È focalizzato sulla gestione efficace di situazioni professionali. Per garantire un forte orientamento alla pratica, si permette ai professionisti di lavorare come docenti delle scuole specializzate superiori a titolo accessorio (cfr. capitolo 5.9).

Per i docenti delle scuole specializzate superiori la legge prevede due offerte di formazione:

Ciclo di formazione	Docenti delle scuole specializzate superiori a titolo accessorio ⁷	Docenti delle scuole specializzate superiori a titolo principale
Base giuridica	Ordinanza concernente le esigenze minime per il riconoscimento dei cicli di formazione e degli studi postdiploma delle scuole specializzate superiori OERic-SSS art. 13 cpv. 1 lett. b n. 2 e art. 13 cpv. 2	Ordinanza concernente le esigenze minime per il riconoscimento dei cicli di formazione e degli studi postdiploma delle scuole specializzate superiori OERic-SSS art. 13 cpv. 1 lett. b n. 1 e art. 13 cpv. 2
Durata	300 ore di studio	1800 ore di studio
Condizioni d'ammissione	diploma universitario, titolo della formazione professionale superiore o una qualifica equivalente nelle proprie materie d'insegnamento	diploma universitario, titolo della formazione professionale superiore o una qualifica equivalente nelle proprie materie d'insegnamento

⁷ A titolo accessorio: Attività d'insegnamento con un grado d'occupazione fino al 50 % dell'orario di lavoro settimanale.

	Obiettivi di formazione	Contenuti	Standard I docenti delle scuole specializzate superiori...
1	Definire il rapporto con gli studenti come processo interattivo	- Guida, accompagnamento e sostegno degli studenti - Ruolo di docente	1.01 ...considerano le esigenze e le domande degli studenti. Identificano e tematizzano i punti di forza e i punti deboli degli studenti e anche i propri. Basandosi sulla pratica professionale, mettono in atto misure per rendere le persone in formazione più sicure di sé e in vista del loro futuro ruolo di professionisti, favoriscono le loro competenze sociali, promuovono la loro salute fisica e mentale, consolidando la fiducia su cui esse basano i rapporti con le altre persone nel gruppo. 1.02 ...identificano le sfide nel processo di apprendimento e insegnamento, definiscono possibili soluzioni e consigliano gli studenti di conseguenza.
2	Pianificare, svolgere e verificare le unità di formazione e le unità d'apprendimento secondo i piani di formazione e i programmi quadro d'insegnamento	- Analisi dei curricula, dei piani di formazione e dei programmi quadro d'insegnamento - Messa in atto e sviluppo dei piani didattici della scuola - Pianificazione e svolgimento di attività di apprendimento e insegnamento - Suddivisione in sequenze - Trasposizione didattica - Strumenti e metodi di lavoro - Guida e accompagnamento degli studenti nelle scuole specializzate superiori - Riflessione sui contenuti specifici e preparazione didattica dei campi professionali - Insegnamento orientato alle competenze operative - Apprendimento permanente - Valutazione dell'insegnamento - Nesso con la professione degli studenti - Approfondimento e generalizzazione delle conoscenze apprese - Valutazione dell'insegnamento - Integrazione della ricerca applicata	2.01 ...pianificano le attività di apprendimento e insegnamento e formulano i rispettivi obiettivi a partire dai curricula specifici e tenendo conto della pratica professionale degli studenti. 2.02 ...integrano i contenuti e la didattica con la pratica professionale e l'esperienza degli studenti. 2.03 ...suddividono le attività di apprendimento e insegnamento in sequenze. 2.04 ...utilizzano diversi metodi e strumenti di lavoro confacenti al gruppo target. 2.05 ...gestiscono le attività di apprendimento e insegnamento in base agli obiettivi, considerano gli aspetti individuali degli studenti e attivano processi che stimolano l'apprendimento. Promuovono la capacità di innovazione, lo spirito di iniziativa e le competenze imprenditoriali degli studenti. 2.06 ...sviluppano e combinano metodi e strumenti di lavoro confacenti al gruppo target. 2.07 ...favoriscono i processi di comunicazione e di interazione nel gruppo mediante diverse forme d'intervento. 2.08 ...utilizzano diversi metodi per l'accompagnamento durante l'apprendimento. 2.09 ...formulano e designano determinati elementi per lo studio individuale e ne verificano l'efficacia. 2.10 ...sviluppano programmi d'istituto sulla base dei programmi quadro d'insegnamento. 2.11 ...organizzano l'apprendimento come punto di partenza per la soluzione di altre problematiche e creano così una base per l'apprendimento permanente. 2.12 ...valutano le unità di formazione e le unità d'apprendimento e le sviluppano costantemente.
3	Stimolare gli studenti e valutare i risultati dell'apprendimento	- Valutazione e controllo - Criteri di qualità degli esami - Assegnazione delle note e pagelle - Prove di apprendimento e competenza - Lavori di diploma e lavori semestrali - Misure di promozione - Individualizzazione e differenziazione interna - Compensazione degli svantaggi - Riscontri sui risultati e processi d'apprendimento - Procedure di qualificazione secondo i programmi quadro d'insegnamento SSS	3.01 ...applicano programmi di promozione per singoli e/o gruppi e aiutano gli studenti a sfruttare il loro potenziale. 3.02 ...valutano i risultati e i processi dell'apprendimento con procedimenti e metodi di valutazione differenti. 3.03 ...forniscono riscontri negli spazi previsti e preparano alle procedure di qualificazione secondo i programmi quadro d'insegnamento.

	Obiettivi di formazione	Contenuti	Standard I docenti delle scuole specializzate superiori...
4	Rilevare il contesto giuridico, sociale e di consulenza e interagire con lo stesso	• Sistema di formazione professionale • Basi giuridiche • Offerte e servizi di consulenza • Sicurezza sul lavoro, tutela della salute e protezione dei dati • Temi trasversali secondo i capitoli 5.5 e 5.6	4.01 ...integrano sistematicamente le disposizioni giuridiche specifiche come la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute e i temi trasversali nelle attività di apprendimento e insegnamento. 4.02 ...identificano possibili sfide personali degli studenti e aiutano di conseguenza. Informano e sfruttano in modo mirato le offerte di consulenza nell'interesse delle persone in formazione.
5	Riflettere sul proprio lavoro ...	• Riflessione sull'apprendimento e sull'insegnamento dei professionisti adulti • Identità di docente • Stima del carico di lavoro • Aggiornamento didattico • Garanzia della qualità	5.01 ...riflettono sul loro doppio ruolo pedagogico-professionale e specialistico. Aggiornano regolarmente le loro competenze pedagogico-professionali e organizzano la loro formazione continua in maniera autonoma. Si informano regolarmente sui nuovi sviluppi dell'ambito dei temi trasversali. 5.02 ...vivono una cultura dell'errore e del feedback costruttiva finalizzata all'ottimizzazione dell'apprendimento et dell'insegnamento.
	...e cooperare con i colleghi	• Sviluppo della scuola e della qualità • Collaborazione con i colleghi e nell'istituto • Aggiornamento specialistico	5.03 ...mantengono aggiornate le loro competenze specialistiche. 5.04 ...contribuiscono alla collaborazione interna e interdisciplinare e allo sviluppo della scuola.

Didascalia

-  Obiettivi, contenuti e standard che devono essere insegnati a tutti i futuri docenti delle scuole specializzate superiori (a titolo accessorio e a titolo principale).
-  Obiettivi, contenuti e standard supplementari in cui devono essere formati i futuri docenti delle scuole specializzate superiori a titolo principale..

7 Qualificazione

7.1 Idoneità al mercato del lavoro

Uno dei principali obiettivi superiori della formazione professionale consiste nel garantire un'elevata idoneità dei diplomati al mercato del lavoro. Questo obiettivo deve essere

considerato a tutti i livelli, nella formazione professionale di base, nella formazione professionale superiore nonché nella formazione dei responsabili della formazione professionale.

7.2 Permeabilità

È possibile ottenere la convalida di prestazioni di formazione già acquisite e il riconoscimento di diplomi esteri. Le raccomandazioni per la convalida di formazioni metodico-didattiche e pedagogico-professionali sono specificate negli appositi promemoria della SEFRI. Le convalide delle prestazioni per i formatori professionali sono elencate nella raccomandazione n° 4 della Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale (CSFP).

Le prestazioni di formazione necessarie possono essere acquisite tramite istituti di formazione che propongono formazioni metodico-didattiche oppure di andragogia. Gli istituti di formazione possono offrire moduli supplementari di pedagogia per la formazione professionale oppure cicli di formazione integrati, per esempio per moduli riconosciuti dalla Federazione svizzera per la formazione continua (FSEA).

7

8

8 Emanazione

Questi programmi quadro si applicano a partire dal 1° marzo 2025 e sostituiscono i programmi quadro d'insegnamento per responsabili della formazione professionale datati rispettivamente 1° febbraio 2011 e 1° gennaio 2015.

Berna, 1° marzo 2025

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



Rémy Hübschi
Direttore supplente

9 Allegato

9.1 Indice delle abbreviazioni

Abbreviazione	Significato
CI	Corsi interaziendali
Cost.	Costituzione federale
DEFR	Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca
ECTS	European Credit Transfer System
ICG	Insegnamento della cultura generale
LFPr	Legge federale sulla formazione professionale (legge sulla formazione professionale)
MP	Maturità professionale
OERic-SSS	Ordinanza del DEFR concernente le esigenze minime per il riconoscimento dei cicli di formazione e degli studi postdiploma delle scuole specializzate superiori
OFPr	Ordinanza sulla formazione professionale
PQ	Procedura di qualificazione
PQI	Programmi quadro d'insegnamento
SEFRI	Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione
SSS	Scuole specializzate superiori

9.2 Glossario

Termine	Spiegazione
Blended learning Blended learning Apprentissage mixte	Il termine blended learning definisce unità formative e di apprendimento combinate che integrano in modo ottimale i metodi di apprendimento e insegnamento classici con le attuali possibilità offerte dai mezzi e dagli strumenti digitali. Questa combinazione dà vita a sequenze d'apprendimento blended learning specifiche che si distinguono in primo luogo in riferimento alla dimensione «tempo» (sincrono/asincrono), allo spazio (fisico/digitale) nonché nella forma sociale (assistito/individuale).
Competenza operativa Handlungskompetenz Compétence opérationnelle	Nello sviluppo delle professioni la SEFRI ⁸ adotta la seguente definizione: una persona è competente a livello operativo quando è in grado di eseguire compiti e attività professionali in maniera autonoma, orientata ai risultati, corretta e flessibile.
Competenze chiave per l'apprendimento permanente Schlüsselkompetenzen für das lebenslange Lernen Compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie	Competenze necessarie per affrontare sfide personali, professionali o sociali complesse. Tali competenze vengono promosse anche nel quadro dell'insegnamento della cultura generale, precisamente nella promozione delle competenze delle due aree d'apprendimento «Lingua e comunicazione» e «Società».
Condizioni d'ammissione Zulassungsbedingungen Conditions d'admission	Condizioni e requisiti che devono essere soddisfatti prima dell'ottenimento del diploma in pedagogia per la formazione professionale.
Didattica disciplinare e didattica dei campi professionali Fach- und Berufsfelddidaktik Didactique de branche et didactique propre à un champ professionnel	Didattica disciplinare: la teoria e la pratica dell'apprendimento e dell'insegnamento di un determinato campo specifico (per es. matematica, chimica o biologia), combina la conoscenza scientifica con i processi di insegnamento e apprendimento. Didattica dei campi professionali: la teoria e la pratica dell'apprendimento e dell'insegnamento in un determinato campo professionale (per es. economia e gestione, salute o agricoltura). Combina le conoscenze scientifiche del campo professionale con i processi d'insegnamento e apprendimento.
Istituti di formazione Bildungsinstitutionen Institutions de formation	Nel contesto di questi programmi quadro d'insegnamento questo termine comprende tutte le istituzioni che propongono un ciclo di formazione per responsabili della formazione professionale secondo il capitolo 6.
Ore di corso Kurstunden Heures de cours	Le ore di corso si basano sul principio dell'insegnamento a contatto sono certificate con un attestato di corso. Le ore di corso si riferiscono ai programmi di formazione cantonali per formatori professionali nelle aziende di formazione di tirocinio con 40 ore di corso.
Ore di studio Lernstunden Heures de formation	Le ore di studio corrispondono alle prestazioni di studio che devono essere investite per una determinata formazione. La quantità di ore di studio è definita negli art. 44–46 dell'OFPr, la loro ripartizione, invece, fa riferimento al capitolo 5.7 dei presenti programmi quadro d'insegnamento per responsabili della formazione professionale.
Pedagogia per la formazione professionale e andragogia Berufspädagogik und Andragogik Pédagogie professionnelle et andragogie	Pedagogia per la formazione professionale e andragogia sono intese come branche delle scienze dell'educazione che si occupano della strutturazione e della promozione dei processi d'apprendimento e insegnamento nella formazione professionale o nelle offerte di formazione strettamente legate al mondo del lavoro. Nei programmi quadro d'insegnamento si parla di pedagogia per la formazione professionale quando si tratta della formazione professionale di base e il target è costituito da persone in formazione adolescenti. Nei programmi quadro d'insegnamento viene usato il termine andragogia quando il gruppo target è costituito da adulti impegnati in una formazione professionale superiore (per es. cicli di formazione SSS). L'andragogia tratta le esigenze particolari degli adulti nel processo d'apprendimento e insegnamento rapportato al mondo del lavoro.

8 www.sbf.admin.ch > Formazione > Formazione professionale e continua > Formazione professionale di base > Sviluppo delle formazioni professionali di base > 2 Aspetti formazione professionale di base > 2.3 Orientamento alle competenze operative

Termine	Spiegazione
Persone in formazione Lernende Personnes en formation	Persone con un contratto di tirocinio nella formazione professionale di base.
Professori Dozierende Professeurs	Persone che insegnano nei cicli di formazione pedagogico-professionali.
Strumenti e metodi di lavoro Arbeitsmedien und -methoden Supports et méthodes didactiques	Strumenti d'apprendimento e d'insegnamento e nonché metodi d'apprendimento e d'insegnamento. Gli strumenti di lavoro comprendono tutte le risorse (p. es. infrastrutture, attrezzature, supporti per l'apprendimento) che possono essere utilizzate nel processo di apprendimento e insegnamento. I metodi di lavoro si riferiscono ai percorsi d'apprendimento e d'insegnamento che vengono scelti in interazione con le persone in formazione e gli studenti e con le condizioni quadro in base alla situazione.
Studente Studierende Etudiants	Persone che hanno completato la formazione professionale di base e che stanno continuando la loro formazione con un programma di maturità professionale o in una scuola superiore.
Trasferimento nella pratica Praxistransfer Transfert dans la pratique	Applicazione pratica delle competenze acquisite (conoscenze, abilità, concetti, competenze) in situazioni di vita reali o simulate. Questo può avvenire sia nel contesto professionale sia al di fuori. Determinanti sono la capacità di trasporre e la contestualizzazione. Un trasferimento nella pratica riuscito garantisce che le competenze acquisite possano essere applicate in situazioni diverse e adeguate al rispettivo contesto. Tramite la riflessione sulle esperienze fatte il trasferimento nella pratica può permettere di ottenere risultati migliori nella pratica futura.
Unità formative e unità d'apprendimento Ausbildungs- und Unterrichtseinheiten Unité de formation et d'apprentissage	Unità formative e di apprendimento impostate secondo un approccio didattico, tematicamente complete sotto il profilo macro, meso e microscopico. Per es. suddivisione in moduli, pianificazione dell'insegnamento, lezione.

9.3 Modifiche ai programmi quadro d'insegnamento

Visto l'articolo 49 dell'ordinanza del 19 novembre 2003 sulla formazione professionale, la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'Innovazione (SEFRI), emana programmi quadro d'insegnamento per la qualificazione dei responsabili della formazione professionale. Su questa base sono stati elaborati i PQI RFP rispettivamente del 1° febbraio 2011 e del 1° gennaio 2015.

Nel quadro dell'iniziativa «Formazione professionale 2030» nel 2018 è stato lanciato un progetto per la revisione dei PQI RFP. Il progetto puntava alla semplificazione dei programmi quadro d'insegnamento e all'adeguamento alle nuove sfide e alle richieste degli stakeholder.

I programmi quadro d'insegnamento riveduti, che testimoniano lo svolgimento di questi lavori, rimangono fedeli all'impostazione attuale. In particolare garantiscono anche in futuro agli istituti di formazione un quadro nazionale all'interno del quale poter impostare la formazione e stabilire le loro priorità. I cicli di formazione già riconosciuti rimangono tali e saranno rivisti nelle prossime procedure di vigilanza in conformità con gli attuali programmi quadro.

Come novità è riportato espressamente il programma quadro d'insegnamento per docenti di educazione fisica nella formazione professionale di base con abilitazione all'insegnamento (300 ore di studio). Questo consente strutture più chiare per gli istituti di formazione e futuri responsabili della formazione professionale.

Uno degli obiettivi del progetto di revisione era quello di ridurre la complessità, semplificare e snellire. È emerso in particolare che era opportuno ridurre gli obiettivi di formazione. A causa della loro natura divergente, i vecchi obiettivi «6 Saper trasferire le conoscenze dalla pratica alla teoria» e «7 dalla teoria alla pratica» sono stati integrati negli altri obiettivi di formazione. Al fine di soddisfare la specificità della formazione per docenti di cultura generale, è stato creato un nuovo obiettivo di formazione 6: «Definire tematicamente le due aree d'apprendimento «Lingua e comunicazione» e «Società» e contestualizzarle in base alla professione».

La riduzione nominale degli obiettivi di formazione non comporta una riduzione sul piano del contenuto. Oltre agli obiettivi formativi citati, le aree tematiche trasversali (sezione 5.5) e altri sviluppi della società e dell'economia (sezione 5.6) sono rilevanti per tutti gli obiettivi formativi in misura diversa. Ora sono elencati tra i principi dei programmi quadro d'insegnamento. Possono anche essere utilizzati come criteri per il riconoscimento dei cicli di formazione pedagogico-professionali.

La terminologia è stata adattata alle circostanze attuali. Gli standard sono stati rielaborati dal profilo linguistico e rinumerati. La numerazione si estende a tutti i programmi quadro e gli standard sono inseriti nei rispettivi programmi quadro in base al gruppo target.