bfb Büro für Bildungsfragen AG

SAVOIR SOCIAL

SPAS
Schweizerische Plattform der Ausbildungen im Sozialbereich
Plate-forme suisse des formations dans le domaine social

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

«Animazione di comunità SSS»

titolo protetto

Animatrice di comunità dipl. SSS
Animatore di comunità dipl. SSS

BOZZA

Organi responsabili:

SAVOIRSOCIAL
Organizzazione mantello svizzera del mondo del lavoro in ambito sociale

SPAS
Piattaforma svizzera delle formazioni in ambito sociale

Approvato dalla SEFRI il … (data)

Indice

1 Introduzione ... 3

1.1 Organi responsabili ... 3
1.2 Obiettivo del programma quadro d'insegnamento ... 3
1.3 Basi giuridiche ... 3
1.4 Raccomandazioni degli organi responsabili ... 3
1.5 Coordinamento con gli altri programmi quadro in ambito sociale ... 3

2 Profilo professionale Animazione di comunità ... 4

2.1 Campo professionale e contesto ... 4
2.2 Panoramica delle competenze ... 6
2.3 Dettaglio degli ambiti di competenza e competenze da acquisire ... 7

3 Ammissione ... 24

3.1 Condizioni d'ammissione ... 24
3.2 Riconoscimento ... 24
3.3 Procedura di ammissione ... 25

4 Organizzazione della formazione ... 25

4.1 Forme e contenuto delle offerte ... 25
4.2 Coordinamento tra formazione teorica e pratica ... 27
4.3 Requisiti per l'istituto di formazione pratica ... 28
4.4 Aree di formazione e ripartizione delle ore di formazione ... 28

5 Procedure di promozione e qualificazione ... 28

5.1 Promozione ... 28
5.2 Procedura di qualificazione finale ... 29
5.2.1 Condizioni d'ammissione ... 29
5.2.2 Responsabilità ... 29
5.2.3 Contenuto ... 29
5.2.4 Parti degli esami ... 29
5.2.5 Valutazione e ponderazione ... 30
5.2.6 Possibilità di ripetere gli esami ... 30
5.2.7 Diploma ... 30

6 Titolo ... 30
7 Disposizioni finali ... 31

7.1 Abolizione del precedente programma quadro d'insegnamento ... 31
7.2 Disposizioni transitorie ... 31
7.3 Entrata in vigore ... 31

8 Rilascio ... 32
9 Allegato ... 33

9.1 Allegato 1: Riconoscimento: Brevetti e diplomi nell'ambito ... 33
9.2 Allegato 2: Descrizione del modello IPRV ... 34

BOZZA

1 Introduzione

1.1 Organi responsabili

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

1.2 Obiettivo del programma quadro d'insegnamento

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

1.3 Basi giuridiche

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

1.4 Raccomandazioni degli organi responsabili

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

1.5 Coordinamento con gli altri programmi quadro in ambito sociale

I quattro programmi quadro d'insegnamento in ambito sociale sono stati analizzati in modo completo in un progetto di revisione congiunto e adeguati in base ai nuovi sviluppi.
I quattro profili professionali di «educatore/trice sociale», «educatore/trice dell'infanzia», «maestro/a socioprofessionale» e «animatore/trice di comunità» sono stati perfezionati e godono al momento di un posizionamento migliore. Le competenze specifiche in ambito di animazione di comunità sono state precisate e meglio delineate rispetto a quelle degli altri tre profili.
Le competenze analoghe sono formulate in modo identico in tutti e tre i profili.

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

BOZZA

2 Profilo professionale Animazione di comunità

2.1 Campo professionale e contesto

Compiti
Le animatrici e gli animatori di comunità dipl. SSS assistono gruppi e singoli individui nel loro spazio sociale e li aiutano a partecipare alla vita sociale e a costruirla.

Il loro obiettivo consiste nel migliorare la convivenza sociale di queste persone nella comunità. Generalmente questa figura professionale ha il compito di promuovere la solidarietà nella società (coesione) e di difendere la giustizia sociale (ad esempio pari opportunità), apportando così un contributo allo sviluppo comunitario integrativo e sostenibile.
Per raggiungere questi obiettivi, le animatrici di comunità dipl. SSS e gli animatori di comunità dipl. SSS, insieme ai gruppi target, lanciano progetti, pianificano attività e sviluppano offerte. Di norma, includono anche altri gruppi d'interesse o collaborano regolarmente con loro.
Le animatrici di comunità dipl. SSS e gli animatori di comunità SSS operano spesso in quartieri socialmente svantaggiati. Sanno riconoscere diversi interessi e conflitti e sono in grado di mediare, avviare e moderare i processi di negoziazione. Se i parti interessate non sono in grado di rappresentare da soli i propri interessi, queste figure professionali assumono anche funzioni rappresentanti nell'ambito del loro mandato.

Le linee guida per l'azione nell'animazione di comunità sono l'accoglienza libera, la volontarietà e la partecipazione. Di regola, le persone partecipano volontariamente ai progetti, alle attività e alle offerte di animazione comunitaria. Vengono incoraggiate e messe in grado di prendere parte alla vita sociale e comunitaria e a creare o contribuire attivamente a realizzazione della convivenza socioculturale.

Ambiti professionali
Le animatrici di comunità dipl. SSS e gli animatori di comunità dipl. SSS lavorano per datori di lavoro / finanziatori privati e pubblici come comuni, associazioni, parrocchie, federazioni, associazioni di quartiere, ecc.
Svolgono il loro lavoro nei luoghi e nei punti di incontro dei loro gruppi target e negli spazi pubblici, come ad esempio chiese, punti di incontro dei giovani o del quartiere, centri per anziani e per la comunità, scuole o luoghi pubblici. Questa professione è caratterizzata da un lavoro in funzione di progetti e offerte nonché da un'azione di sensibilizzazione.

Gruppi target
Le animatrici di comunità dipl. SSS e gli animatori di comunità dipl. SSS di solito lavorano con gruppi, ma a volte anche con singoli individui. Da un lato, si rivolgono a persone la cui partecipazione e integrazione nella società e nella comunità rappresenta una sfida particolare. Dall'altro, lavorano con persone «integrate» che vogliono impegnarsi per mantenere e migliorare la qualità di vita o per questioni legate all'integrazione nel proprio ambiente di vita o sociale. I gruppi d'interesse sono, ad esempio, le famiglie di un quartiere, persone anziane e molto anziane, giovani, bambini, persone con disabilità, persone con problemi di dipendenza, migranti, visitatori di circoli ricreativi, gruppi culturali o tifosi. Altri importanti gruppi d'interesse includono ad esempio istituzioni, associazioni, autorità e piattaforme politiche locali.

Condizioni quadro
Le animatrici di comunità dipl. SSS e gli animatori di comunità dipl. SSS collaborano con specialisti e vari enti specializzati pubblici e/o privati.

L'animazione di comunità impone alle animatrici di comunità dipl. SSS e agli animatori di comunità dipl. SSS sfide elevate in termini di capacità di relazione e di sopportazione. Un'attenta gestione della vicinanza e della distanza, del potere e della dipendenza, nonché delle questioni di delimitazione, richiedono un'azione capace di riflettersi nell'etica professionale.

BOZZA

L'ambito di azione dell'animazione di comunità è modellato dalla politica (sociale). Lavorare nella comunità implica quindi anche un'azione socio-politica. Le animatrici di comunità dipl. SSS e gli animatori di comunità dipl. SSS fondano le loro azioni sul rispetto della dignità di ogni essere umano nonché dei diritti che ne conseguono. Si impegnano a garantire la giustizia sociale e la partecipazione di tutte le persone nella società e intraprendono azioni efficaci contro la discriminazione e gli abusi. Le animatrici di comunità dipl. SSS e gli animatori di comunità dipl. SSS affrontano temi sociali e socio-politici attuali come le questioni di genere e di interculturalità.

L'ambiente sociale, culturale ed economico in cui operano è ripetutamente caratterizzato da contesti contraddittori e risorse limitate. L'animazione di comunità può quindi significare anche adottare atteggiamenti scomodi, sia lavorando con persone socialmente svantaggiate, sia influenzando o invertendo i processi di esclusione sociale. L'animazione di comunità svolge anche il compito di (re)integrare le persone o proteggerle dall'esclusione sociale.

Le animatrici di comunità dipl. SSS e gli animatori di comunità SSS lavorano in un delicato equilibrio tra mandati multipli (mandato dovuto alle esigenze individuali dei gruppi d'interesse, mandato del committente/finanziatore, mandato dovuto alla professione, mandato sociale, mandato rispetto ai diritti umani e all'etica professionale).

Nell'ambito del loro incarico, essi offrono un contributo allo sviluppo sostenibile e all'uso attento delle risorse.

Sviluppi
I requisiti richiesti alle animatrici di comunità dipl. SSS e agli animatori di comunità dipl. SSS mutano costantemente nel contesto dei cambiamenti sociali, economici ed ecologici. Esempi di cambiamenti sono la tendenza alla segregazione, un aumento della pluralità degli stili di vita e dei valori, i cambiamenti nella questione migratoria, la desolidarizzazione, un aumento dell'individualizzazione, il cambiamento demografico e la scarsità di risorse e dello spazio pubblico. Le animatrici di comunità dipl. SSS e gli animatori di comunità dipl. SSS contribuiscono a consentire ai gruppi target di contrastare autonomamente gli effetti del cambiamento sociale con le proprie risorse.

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

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

- Interesse a collaborare con persone di età e background sociali e culturali diversi
- Buone capacità relazionali e interesse a lavorare con i gruppi
- Interesse per il lavoro relativo al progetto
- Elevato senso di responsabilità e grande spirito di iniziativa
- Disposizione all'auto-riflessione critica
- Interesse al lavoro di squadra
- Flessibilità: capacità di affrontare in modo adeguato situazioni difficili, mutevoli e imprevedibili
- Disponibilità a orari di lavoro irregolari
- Resistenza fisica e psichica

BOZZA

2.2 Panoramica delle competenze

Ambiti di competenza	Competenze				
Ambito di competenza 1: Realizzazione partecipativa dello spazio sociale	*1.1 Costruire e dare forma alle relazioni*	*1.2 Osservare e rilevare la situazione attuale nell'ambiente e nello spazio sociale*	*1.3 Incoraggiare la partecipazione e la co-creazione dello spazio sociale specificatamente per i gruppi d'interesse*	*1.4 Supportare idee e iniziative di gruppi e individui*	*1.5 Supportare la formazione e lo sviluppo di gruppi e gestire i processi del gruppo*
	1.6 Mediare tra i gruppi	*1.7 Assistere e formare i volontari e assicurarsi che le loro prestazioni vengano riconosciute*	*1.8 Aiutare le singole persone nelle azioni quotidiane e nelle situazioni difficili*		
Ambito di competenza 2: Pianificazione e realizzazione di progetti, attività e offerte	*2.1 Effettuare analisi dello spazio sociale specifiche al progetto e all'offerta determinando i bisogni*	*2.2 Sviluppare idee per progetti, attività e offerte con le parti interessate e chiarire l'incarico*	*2.3 Gestire progetti e pianificare e realizzare attività e offerte con le parti interessate*	*2.4 Valutare e sviluppare progetti, attività e offerte con le parti interessate*	
Ambito di competenza 3: Sviluppo della propria identità professionale	*3.1 Affrontare situazioni difficili e mutevoli*	*3.2 Percepire e riflettere sul ruolo professionale*			
Ambito di competenza 4: Valutazione e docu-mentazione del processo	*4.1 Analizzare e adeguare i processi di lavoro e le azioni*	*4.2 Documentare le attività*			
Ambito di competenza 5: Lavoro in un ambiente professionale	*5.1 Collaborare nel team*	*5.2 Collaborare con altri esperti e unità specializzate*	*5.3 Costruire e mantenere reti professionali*		
Ambito di competenza 6: Sviluppo del campo professionale	*6.1 Collocare il proprio lavoro in un contesto socio-professionale e politico*	*6.2 Sviluppare e implementare concetti e procedure innovativi per il proprio campo professionale*	*6.3 Rappresentare gli interessi dell'ambito professionale*		
Ambito di competenza 7: Partecipazione allo sviluppo dell'organizzazione	*7.1 Assumersi compiti e responsabilità di gestione*	*7.2 Sviluppare e garantire la qualità*	*7.3 Sviluppare e garantire la comunicazione interna ed esterna*	*** [1]	

[1] Nei PQ Educazione sociale SSS, Educazione d'infanzia SSS e Maestra/Maestro socioprofessionale SSS è inoltre presente una competenza «7.4 Sviluppare e gestire progetti». Nell'animazione di comunità SSS, questa competenza è già coperta dalle competenze comprese nell'ambito di competenza 2.

BOZZA

2.3 Dettaglio degli ambiti di competenza e competenze da acquisire

Ambito di competenza 1: Realizzazione partecipativa dello spazio sociale

L'ambito di competenza 1 riguarda l'attivazione e l'empowerment dei gruppi d'interesse e dei singoli individui in modo che possano partecipare alla vita sociale e comunitaria per contribuire attivamente alla creazione della stessa. A tal fine, l'ambiente sociale e socio-politico deve essere rilevato tenendo conto delle barriere e delle risorse e lo spazio sociale definito deve essere analizzato.

L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità osserva la situazione attuale per determinare la specifica necessità di azione. Promuove l'attivazione, la partecipazione e aiuta a creare lo spazio sociale. Sostiene idee e iniziative di gruppi e di individui. L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità crea una relazione professionale con le persone, i gruppi target e le parti interessate estesi in contesti prevalentemente di volontariato. È consapevole della sua funzione di modello.

L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità lavora principalmente con i gruppi. Progetta i processi di gruppo e media tra i gruppi nel senso di interposizione e anche all'interno di un gruppo (ad esempio quando si presentano difficoltà). Supporta i singoli individui con una consulenza iniziale e assicura il triage. L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità riceve tra l'altro sostegno per il suo lavoro dai volontari che assiste, che forma e di cui ne garantisce il riconoscimento delle prestazioni.

1.1	**Costruire e dare forma alle relazioni**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità mantiene rapporti professionali appropriati all'incarico di lavoro e alla situazione specifica (ad esempio gruppi target, datori di lavoro o clienti, altre parti interessate). I rapporti con i gruppi target avvengono su base volontaria: ciò significa che le singole persone nei gruppi target decidono da sole se e fino a che punto vogliono essere coinvolte nella relazione e quindi in progetti, attività e offerte. Questa volontarietà è fondamentale per il successo del lavoro di animazione di comunità.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	... ricerca e ... utilizza metodi e approcci di intervento adeguati del lavoro orientato allo spazio sociale per identificare persone e gruppi rilevanti.
P	… decide consapevolmente come entrare in contatto con gli attori, come coltivare e terminare le relazioni. … è consapevole delle possibilità e dei limiti del proprio ruolo e del mandato multiplo.
R	… cerca il corrispondente spazio sociale ed entra in contatto con i vari gruppi target - siano essi gruppi o individui (ad esempio bambini, giovani, anziani, genitori, gruppi di sostenito-risupporter ecc.). … progetta attivamente relazioni e incontri professionali in modo adeguato alla situazione e al gruppo target. … comunica in modo trasparente e affronta la vicinanza e la distanza in modo adeguato e con empatia. … è sensibile ai bisogni e alle aspettative delle parti interessate, riconoscendo e tenendo conto delle differenze basate su sesso, età, background culturale ecc. … riesce a resistere alle tensioni e trova l'equilibrio tra il proprio impegno e limiti.

V	… riflette continuamente sulla ostenitori delle relazioni, sui propri ruoli ecome affrontare la vicinanza e la distanza.

1.2	**Osservare e rilevare la situazione attuale nell'ambiente e nello spazio sociale**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità osserva, sperimenta e rileva gli eventi / la situazione nell'ambiente e nello spazio sociale utilizzando metodi idonei al fine di identificare la necessità di azione.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… individua i confini legali / politici / (socio) geografici nonché i confini locali / spaziali / fisici dello spazio sociale come base per l'analisi dello spazio sociale. … identifica potenzialità e risorse (unità specializzate, infrastrutture, offerte, reti ecc.) nello spazio sociale in relazione ai gruppi target. … consulta le analisi, i modelli, i concetti e altre basi esistenti dello spazio sociale e li analizza in maniera critica in termini di attualità e rilevanza.
P	… decide e pianifica come analizzare o «monitorare» in modo mirato questo spazio sociale.
R	… analizza sistematicamente lo spazio sociale, individua situazioni e contesti e riconosce risorse e ambiti conflittuali. … percepisce la disuguaglianza e l'esclusione sociale. … riconosce connessioni rilevanti per l'animazione di comunità sulla base dell'analisi dello spazio sociale e formula ipotesi. … percepisce le diverse esigenze dei gruppi d'interesse e degli individui e individua la necessità di azione o ne deduce opzioni di azione (interventi o misure preventive). … documenta i risultati e mette la documentazione a disposizione del datore di lavoro o del cliente, dei gruppi d'interesse rilevanti e di altre parti interessate e ne discute con i gruppi rilevanti.
V	… verifica l'adeguatezza dell'azione. ... verifica di avere pienamente riconosciuto, rilevato e descritto la necessità di azione.

1.3	**Incoraggiare la partecipazione e la co-creazione dello spazio sociale specificatamente per i gruppi d'interesse**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità, attraverso vari tipi, forme e metodi, consente e motiva i gruppi d'interesse e gli individui a creare lo spazio sociale in base alle loro esigenze, abilità e risorse. Tiene conto dei principi di** partecipazione su base volontaria**.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… si informa sui desideri, i bisogni, le motivazioni, gli interessi, le capacità e le possibili risorse del gruppo d'interesse e dei singoli individui nel diventare attivi, partecipare e contribuire a creare lo spazio sociale. … tiene conto anche di gruppi e individui che non partecipano allo spazio sociale.
P	… pianifica un accordo di azione che possa rendere attivi i gruppi d'interesse e gli individui e consentire la partecipazione.

BOZZA

R	… crea accesso alla vita sociale e alle risorse dello spazio sociale per il gruppo d'interesse e i singoli individui. ... offre condizioni quadro adeguate a gruppi e risorse specifiche per consentire la partecipazione e contribuire a creare lo spazio sociale. … incoraggia e consente al gruppo d'interesse e ai singoli individui di partecipare agli avvenimenti dello spazio sociale e a contribuire a formarlo.
V	… utilizza una valutazione quanto più partecipativa possibile per verificare se i gruppi d'interesse e i singoli individui si sono attivati e se l'azione ha soddisfatto le loro esigenze.

1.4	**Sostenere idee e iniziative di gruppi e individui**
Situazione: **Nell'ambito della partecipazione e co-creazione dello spazio sociale, le idee e le iniziative dei gruppi d'interesse e dei singoli individui vengono sottoposte all'animatrice / animatore di comunità (direttamente o tramite datore di lavoro / finanziatore). L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità sostiene i gruppi o i singoli individui nell'ambito** di più mandati **in modo che possano realizzare il loro progetto nel modo più indipendente possibile.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… si informa sulle idee o sul progetto, chiarisce e analizza in modo critico le esigenze, la motivazione, gli interessi, le capacità e le risorse dei gruppi o dei singoli individui. … ricerca e chiarisce la situazione generale nello spazio sociale.
P	… valuta le informazioni e la fattibilità dell'idea o del progetto. … valuta se e come può e vuole sostenere l'idea o il progetto nell'ambito del mandato multiplo.
R	… chiarisce insieme gli obiettivi e definisce i ruoli, offre supporto in fase di pianificazione e prende accordi su altre azioni. … mobilita le risorse necessarie (volontari, contributi finanziari, infrastrutture ecc.) all'interno di possibili reti e organizzazioni. … consiglia i gruppi o i singoli individui in modo che possano realizzare il loro progetto in modo indipendente. ... sostiene i gruppi e i singoli individui nella loro autonomia / responsabilità propria e li incoraggia a usare e contribuire con le loro capacità di risoluzione dei problemi. … si assicura che il progetto sia realizzato secondo i piani. … documenta obiettivi, passaggi e risultati e ne informa le altre parti interessate / coinvolte.
V	… valuta il processo e i risultati insieme al gruppo o ai singoli individui. … riflette sul proprio ruolo e sull'azione nell'ambito del mandato multiplo.

1.5	**Sostenere la formazione e lo sviluppo del gruppo, gestire i processi di gruppo**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità sostiene la formazione e lo sviluppo dei gruppi d'interesse e si assicura che i singoli individui possano partecipare e contribuire nel miglior modo possibile.**	

BOZZA

L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… si informa sullo stato iniziale della situazione del gruppo da gestire. … riconosce le dinamiche di gruppo esistenti … si informa su problemi e requisiti specifici (ad esempio criteri di diversità) del gruppo e sugli obiettivi e gli interessi del gruppo nel suo complesso. … si informa anche sui desideri, i bisogni, gli interessi, le capacità e le risorse delle singole parti interessate. … chiarisce, se necessario, se ci sono altre persone con bisogni e interessi simili. … si informa se persone o gruppi rilevanti restano esclusi o non sono ancora stati presi in considerazione.
P	… definisce gli obiettivi insieme alle parti interessate, pianifica metodi appropriati e sceglie i singole fasi per la formazione e lo sviluppo del gruppo.
R	… accompagnale situazioni e i processi del gruppo e li rende flessibili e orientati agli obiettivi a seconda del percorso e delle esigenze delle parti interessate. … crea comunicazione e contatto tra i singoli individui e sostiene le parti interessate con i loro contatti sociali e media nei conflitti tra individui. … in un ambito conflittuale evidenzia interessi divergenti all'interno del gruppo e cerca di compensarli. … assume una posizione di intermediario e/o rappresentante.
V	… verifica che siano garantiti la comunicazione e il contatto tra i membri del gruppo. … verifica l'efficacia della gestione della formazione e dello sviluppo del gruppo. … verifica se singole parti interessate o sottogruppi siano andati persi nel processo e perché.

1.6	**Mediare tra i gruppi**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità media tra gruppi che hanno interessi e bisogni uguali o opposti in modo da permettere uno scambio costruttivo tra i gruppi e tenendo conto degli interessi e dei bisogni dei gruppi e delle condizioni culturali.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… riconosce i diversi e specifici obiettivi, interessi, bisogni, richieste e risorse dei gruppi e ne individua conseguenti conflitti di obiettivi. … identifica le persone chiave.
P	… entra in contatto con le persone e/o gruppi chiave e delinea le possibili procedure per il controllo del processo di mediazione. … insieme alle persone e/o gruppi chiave delinea diversi scenari per uno scambio costruttivo.
R	… avvia, progetta e guida il processo di mediazione. … con le persone chiave e/o tutte le parti interessate, negozia regole che contribuiscono a uno scambio costruttivo. … assume una posizione di intermediario e/o legale e assicura che i conflitti siano affrontati in modo orientato alla soluzione. … individua i risultati con cura e li riferisce.

V	… insieme alle persone e/o ai gruppi chiave verifica se sia/sia stato possibile uno scambio costruttivo.

1.7	**Assistere e formare i volontari e assicurare che le loro prestazioni siano riconosciute**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità collabora con volontari che partecipano attivamente a comitati, progetti, attività e offerte. Assiste e promuove i volontari e si assicura che le loro prestazioni vengano riconosciute.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… informa i volontari sui progetti, le attività e le offerte. … ricerca singoli individui / gruppi che hanno interessi, capacità e risorse adeguate al progetto, all'attività e all'offerta. … raccoglie informazioni su partner rilevanti e (possibili) volontari.
P	… sviluppa una strategia per stabilire, costruire e curare contatti con i volontari. … progetta un ambiente adeguato e una base di conoscenza comune attraverso la promozione, la formazione e la formazione continua dei volontari. … incoraggia l'apprezzamento e il riconoscimento dei volontari.
R	… motiva, accompagna, sostiene e promuove i volontari e offre loro spazio per la riflessione e l'ulteriore sviluppo. … informa i volontari su opportunità di formazione continua e, se necessario, conduce lui stesso / lei stessa sessioni di formazione individuali per i volontari. … si assicura che le loro prestazioni siano riconosciute in maniera adeguata.
V	… analizza la collaborazione, l'accompagnamento e il sostegno insieme ai volontari.

1.8	**Aiutare le singole persone nelle azioni quotidiane e nelle situazioni difficili**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità sostiene le singole persone nelle attività quotidiane o in una situazione difficile perché, stando a contatto con i gruppi, individua il bisogno di sostegno individuale di una persona o perché qualcuno gli / le affida una situazione personale, impegnativa o difficile.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… osserva, conduce colloqui e sa riconoscere quando una persona necessita di sostegno individuale per le azioni quotidiane o in una situazione difficile. … esegue ricerche per il problema specifico o le condizioni specifiche (es. criteri di diversità).
P	… decide insieme a questa persona se deve essere avviato un processo di sostegno individuale. … sviluppa un sostegno adeguato al problema specifico.
R	… sostiene e consiglia le persone nell'ambito del suo mandato o delle sue competenze. … esegue colloqui per una consulenza iniziale su vari argomenti e in caso di problemi più complessi, con il consenso dell'interessato, si mette in contatto con il relativo servizio specialistico.

BOZZA

V	… valuta nuovamente la situazione insieme alla persona e ne chiarisce il grado di soddisfazione in merito al sostegno ricevuto.

Ambito di competenza 2: Pianificazione e realizzazione di progetti, attività e offerte

L'area di competenza 2 comprende la pianificazione e la realizzazione di progetti, attività e offerte. L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità sviluppa idee per attività, progetti e offerte sulla base di analisi dello spazio sociale esistenti o in fase di realizzazione e di osservazioni spontanee di situazioni socioculturale rilevant. Chiarisce l'incarico e pianifica i progetti, le attività e le offerte insieme alle persone interessate. Le realizza in modo partecipativo e le valuta.

2.1	**Effettuare analisi dello spazio sociale specifiche per il progetto e l'offerta e determinarne i bisogni**
Situazione: **La base di partenza per l'animazione di comunità è un'analisi dello spazio sociale, che l'animatrice di comunità / l'animatore di comunità esegue al bisogno, in modo ricorrente e con metodi adeguati, in modo sistematico e in modo orientato agli obiettivi e alle soluzioni. Dai risultati dell'analisi, si definisce la necessità di azione per progetti, attività e offerte.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… si informa sul mandato preciso sugli obiettivi dell'analisi dello spazio sociale specifica per riguardanti il progetto e l'offerta, lo spazio da analizzare e sulle condizioni quadro.
P	… determina la metodologia da utilizzare per effettuare un'analisi esaustiva dello spazio sociale. … decide chi deve essere coinvolto ed essere informato sui risultati. … stabilisce un calendario
R	… esegue e valuta l'analisi dello spazio sociale in base a dei criteri. … stabilisce il primo contatto / dialogo con le persone chiave e/o i gruppi target in modo orientato agli obiettivi e al processo, per rafforzare o confutare le sue osservazioni e le analisi (ipotesi). … individua e formula la necessità di agire dai risultati delle analisi e del dialogo. … formula e documenta possibili interventi e misure concrete (opzioni di azione). ... li sottopone al committente o lo informa in merito.
V	… verifica con i gruppi d'interesse rilevanti se l'analisi e le osservazioni dello spazio sociale siano documentate in modo esaustivo e comprensibile. ... verifica con il committente se l'analisi dello spazio sociale sia stata eseguita secondo quanto indicato nell'incarico. ... verifica con il committente se le basi decisionali per il chiarimento del mandato siano plausibili e siano state elaborate fornendo sostegno.

BOZZA

2.2	**Sviluppare idee per progetti, attività e offerte con le persone interessate e chiarire l'incarico**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità riceve un incarico o una richiesta, oppure raccoglie i bisogni dei gruppi d'interesse o i problemi nella comunità e ne solleva la necessità. Dopo che un ordine è stato chiarito, sviluppa idee per progetti, attività e offerte insieme a persone chiave e/o gruppi d'interesse.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… percepisce i bisogni di gruppi o ambiti conflittuali nella comunità sulla base dell'analisi dello spazio sociale e/o sulla base di osservazioni spontanee e ne individua la necessità di azione. … si informa sull'incarico o sulla richiesta.
P	… elabora le informazioni disponibili e chiarisce le risorse necessarie per sviluppare idee. … stabilisce con chi, quando, in quale forma e con quali metodi chiarire nel dettaglio l'incarico e sviluppare idee per progetti, attività e offerte.
R	… chiarisce l'esatto incarico con i gruppi d'interesse rilevanti e il committente / finanziatore. … concorda responsabilità, risorse e condizioni quadro con il gruppo d'interesse e il committente / finanziatore. … in accordo con le parti interessate e con il committente / finanziatore, formula l'obiettivo e la forma dell'azione, ad es. progetto, attività, offerta. … in un processo creativo sviluppa, insieme alle parti interessate, idee concrete per il progetto, l'attività o l'offerta. … delega interventi che non rientrano nella sua sfera di competenza o che devono essere eseguiti da terzi per motivi tecnici.
V	… esamina la rilevanza e i vantaggi del progetto, dell'attività o dell'offerta per i gruppi d'interesse. … verifica la fattibilità dell'idea e prepara lla realizzazione. … verifica se l'ulteriore intervento per il gruppo d'interesse e per il committente / finanziatore sia sufficientemente chiaro e trasparente.

2.3	**Gestire progetti, pianificare e realizzare attività e offerte con le parti interessate**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità pianifica un progetto, un'attività o un'offerta insieme a persone chiave, volontari e/o gruppi d'interesse. Realizza questi progetti, attività o offerte insieme ai gruppi target o ai gruppi d'interesse.** **Sceglie metodi e strumenti adeguati alla pianificazione e all'attuazione. Presta attenzione a un uso attento delle risorse. Assume la gestione operativa (inclusa la gestione del progetto) o lavora su progetti secondo l'incarico. Nel ruolo di project manager, si assume la responsabilità tecnica e coordina l'intervento con una struttura e una comunicazione chiare. Assiste le parti interessate e/o sostiene i partecipanti nella realizzazione del progetto.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… si informa sull'incarico, gli obiettivi, le risorse disponibili e le condizioni quadro e conosce la sua responsabilità. … esamina idee pertinenti e realizzabili sulla base di criteri. … in qualità di specialista, chiarisce il ruolo e le proprie risorse.

BOZZA

P	… pianifica il progetto, l'attività o l'offerta in modo partecipativo e definisce gli obiettivi del progetto. ... crea le strutture necessarie a livello operativo e rende accessibili risorse umane, materiali, finanziarie e temporali. … crea un concetto con un budget e un calendario realistici. … definisce compiti che vengono delegati alle parti interessate. … sostiene o istruisce le parti interessate nei loro compiti o organizza formazione continua. ... nell'ambito del suo mandato sostiene il processo di pianificazione dal punto di vista organizzativo e dei contenuti. ... partecipa proattivamente al progetto e riflette autonomamente su come sostenere a come supportare in modo ottimale il raggiungimento degli obiettivi.
R	… realizza il progetto, l'attività o l'offerta in modo partecipativo in conformità con la pianificazione del progetto e garantisce il rispetto di tutti gli aspetti rilevanti (amministrazione, rispetto del budget e del calendario, manutenzione e pulizia dell'infrastruttura ecc.). … gestisce il progetto secondo il piano (tempi, budget, utilizzo delle risorse) o ne supporta la gestione. … agisce in rete, sostenendo, trasmettendo competenze e motivando, solidale, capace di trasmettere competenze e motivare. … partecipa al progetto, contribuisce attivamente con il suo know-how ed esegue gli ordini ricevuti in modo professionale e puntuale. … condivide rischi o fallimenti o li affronta in modo costruttivo. … al bisogno si rivolge ad altri specialisti. … documenta in forma adeguata e fornisce informazioni sul progetto, l'attività o l'offerta.
V	… utilizza vari metodi di valutazione per verificare se gli obiettivi definiti siano stati raggiunti e adegua se necessario la pianificazione e l'attuazione. … riflette sulla propria attività / ruolo e ne individua modifiche organizzative e di progetto a livello di contenuti.

2.4	**Valutare e sviluppare progetti, attività e offerte con le parti interessate**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità valuta il progetto, l'attività o l'offerta insieme alle parti interessate e ai partner della rete al bisogno o regolarmente oppure sempre alla fine con metodi adeguati. Dai risultati trae conclusioni per l'ulteriore o nuovo sviluppo del progetto, dell'attività o dell'offerta. Garantisce la sostenibilità e, idealmente, riduce la sua influenza** nella realizzazione **in modo trasparente.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… consulta la documentazione e tiene a mente l'incarico e le fasi intraprese per il progetto, l'attività o l'offerta. …chiarisce vari metodi di valutazione.
P	… definisce gli obiettivi, i tempi e il metodo di valutazione. ... chiarisce chi coinvolgerà. … prepara la valutazione in modo partecipativo e crea un calendario e dei modelli appropriati.

BOZZA

R	… effettua la valutazione e la valuta in modo partecipativo. … in accordo con i gruppi target deduce dai risultati le misure per l'ulteriore sviluppo del progetto, attività o offerta o di nuovi progetti, attività o offerte. … documenta la valutazione con trasparenza e ne informa in modo adeguato. … garantisce la sostenibilità con i fondi disponibili e gestisce in modo trasparente la consegna o il completamento del progetto.
V	… verifica se gli obiettivi della valutazione siano stati raggiunti e siano stati utilizzati metodi di valutazione adeguati. … verifica se i risultati siano stati documentati in modo comprensibile, comunicati e che siano state prese di conseguenza misure pertinenti. … osserva l'evoluzione e l'impatto del progetto, dell'attività, dell'offerta e, se necessario, sviluppa nuovi interventi da parte sua.

Ambito di competenza 3: Sviluppo della propria identità professionale

In questo ambito di competenza, l'animatrice di comunità / l'animatore di comunità è al centro. Gestisce in modo professionale situazioni difficili e mutevoli. È consapevole del proprio ruolo professionale e riflette sul proprio comportamento.

3.1	**Affrontare situazioni difficili e mutevoli**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità lavora in condizioni mutevoli e/o difficili. Anticipa le situazioni impegnative e stressanti (es. incidente, conflitto, mancanza di tempo) con misure adeguate per affrontarle in modo ottimale e mantenere la propria integrità psicofisica.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… riconosce situazioni complesse e stressanti. … valuta la propria prestazione, le risorse disponibili e conosce i propri margini di manovra.
P	… valuta la situazione e riconosce la necessità di agire. … pianifica misure aggiuntive o di sostegno, sia preventivamente sia per far fronte a situazioni di difficoltà. … chiarisce se riceverà sostegno all'interno o all'esterno del team o dell'organizzazione in caso di forte stress. … pianifica la formazione continua professionale con i suoi superiori e la sfrutta con profitto.
R	… attua le misure pianificate per prevenire, affrontare e dare seguito a situazioni difficili in modo mirato e responsabile. … richiede sostegno o delega compiti.
V	… valuta l'efficacia delle misure attuate e ne trae le conseguenze.

BOZZA

3.2	**Percepire e riflettere sul ruolo professionale**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità si basa sulla propria funzione e incarico. Possiede un quadro chiaro del proprio ruolo professionale e riflette sempre sul proprio atteggiamento e comportamento nel contesto professionale, sociale e politico.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… tiene a mente i propri compiti e l'incarico. … individua e interpreta le aspettative di tutte le parti interessate e riconosce i modelli. … sviluppa e riflette sulla sua posizione etica professionale. … osserva e riflette sui requisiti e sviluppi professionali e sul campo professionale in generale.
P	… riflette sul proprio ruolo, sul proprio atteggiamento e comportamento e lo confronta con la propria funzione e incarico. … chiarisce e utilizza le proprie risorse in merito a funzione, incarico e aspettative.
R	… in ambiti conflittuali media tra diverse aspettative e la propria definizione di ruolo in linea con la sua funzione e il suo incarico. … comunica chiaramente in caso di individuazione di limiti, conflitti di ruolo o aspettative di ruolo inappropriate. … negozia i ruoli e li interpreta in modo adeguato alla situazione.
V	… riflette sulla sua identità, sul comportamento del proprio ruolo e sull'influenza sui gruppi d'interesse. … verifica la propria professionalità in termini di chiarezza di incarico e di ruolo.

Ambito di competenza 4: Valutazione e documentazione del processo

La documentazione e la valutazione del processo organizzativo sono illustrate in questo ambito di competenza. I processi (centrali) relativi ai contenuti vengono valutati e documentati con i gruppi d'interesse.
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità prepara i processi (di lavoro), riflette sulle sue azioni e valuta i processi. Garantisce una documentazione sistematica e comprensibile.

4.1	**Analizzare e adeguare i processi di lavoro e le azioni**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità prepara sistematicamente i processi valutando e riflettendo sulle fasi e sui risultati realizzati, in modo indipendente e/o insieme alle parti interessate e ai partner di rete, valutando possibili alternative d'azione e/o fasi successive.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… raccoglie informazioni rilevanti sull'andamento e sui risultati del processo e si informa sulle persone che ne sono coinvolte.

BOZZA

P	… decide su una forma adeguata di monitoraggio, riflessione e valutazione. … stabilisce quali persone interessate devono essere coinvolte nel processo di valutazione e pianifica la riflessione e la valutazione con loro.
R	… esegue il monitoraggio, la riflessione e la valutazione, rileva i risultati e informa le parti interessate sui risultati della riflessione / valutazione. … ne deduce al bisogno possibili alternative d'azione e/o fasi successive.
V	… verifica se il processo abbia ricevuto un monitoraggio, una riflessione e una valutazione sufficienti e adeguati. … esamina eventuali alternative d'azione e/o le fasi successive in termini di fattibilità e le avvia se necessario. … si assicura che le informazioni siano state registrate in modo completo e comprensibile e che tutte le parti interessate siano state informate.

4.2	**Documentare le attività**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità documenta le sue attività in modo comprensibile, completo, veritiero, preciso, non stigmatizzante,** senza giudizi di valore**, in modo specifico per i destinatari e tenendo conto della protezione dei dati. Le prestazioni che ha fornito sono trasparenti.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… identifica i contenuti da documentare.
P	… pianifica la documentazione nel lavoro quotidiano e si assicura che tutti gli strumenti e i documenti necessari siano disponibili. … stabilisce la forma, i destinatari, il volume, la struttura e il contenuto della documentazione. … decide chi coinvolgere per la documentazione.
R	… è comprensibile, trasparente, completo e correttamente documentato. … aderisce alle linee guida e alle leggi sulla privacy e protezione dei dati. … ove possibile distribuisce alle parti interessate compiti adeguati.
V	… verifica se la documentazione è completa, significativa e adeguata ai destinatari integrandola e correggendola se necessario. … si assicura che la documentazione sia a disposizione dei rispettivi destinatari in tempo e che sia stata correttamente messa agli atti (o archiviata).

BOZZA

Ambito di competenza 5: Lavoro in un contesto professionale

L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità lavora sempre in o con un contesto professionale. Cura la propria rete e comunica e collabora in un team o con altri esperti/ servizi specializzati in linea con la situazione e i destinatari.

5.1	**Collaborare nel team**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità lavora in modo costruttivo e cooperativo in un team. Comunica in modo rispettoso, appropriato alla situazione e al destinatario, esercitando un'influenza positiva sull'atmosfera dell'ambiente di lavoro. Agisce sempre fornendo supporto.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… mentre lavora nel team percepisce i processi del team e il proprio ruolo.
P	… valuta il proprio contributo per un lavoro di squadra e una cooperazione di successo. … nel ruolo di responsabile della riunione pianifica l'incontro.
R	… lavora in modo costruttivo e cooperativo in un team basato su una comprensione comune e condivisa dei compiti. … comunica in modo apprezzabile, chiaro e adeguato alla situazione e ai destinatari. … struttura e modera la riunione nel ruolo di direzione della riunione.
V	… controlla continuamente se i propri contributi siano pertinenti, rispettosi e adeguati al ruolo.

5.2	**Collaborare con altri esperti e unità specializzate**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità lavora in modo efficiente, mirato e interdisciplinare con altri esperti e unità specializzate e coopera con loro in modo mirato al fine di organizzare progetti, attività e offerte in modo ottimale e per adempiere all'incarico di animazione di comunità.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… riconosce quando è necessario collaborare con altri esperti e unità specializzate. …. si informa sulle potenziali unità e sui loro incarichi e sugli specialisti e le loro esperienze per una collaborazione professionale per mandato.
P	… decide quali specialisti e unità devono essere coinvolti. … progetta la cooperazione interdisciplinare per una migliore collaborazione possibile. … fa legittimare la collaborazione interdisciplinare dai committenti.
R	… presenta i suoi compiti, principi e metodi in modo trasparente. … dà il proprio contributo alla collaborazione con altri specialisti, partecipa attivamente e in modo cooperativo e include con apprezzamento i contributi apportati da altri specialisti. … comunica in modo trasparente e apprezzato.

BOZZA

V	… si chiede se la collaborazione interdisciplinare sia stata utile per l'incarico. ... riflette sulla sua capacità di contribuire in base al proprio ruolo e funzione professionale. ... riflette sulla capacità di apprezzare i contributi da parte di altri specialisti.

5.3	**Costruire e mantenere reti professionali**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità è consapevole dell'importanza e dei vantaggi di una rete personale e/o professionale per lo svolgimento del suo incarico. Costruisce tutto questo attraverso lo scambio con altri specialisti e unità specializzate e se ne prende cura.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… riflette sull'aspetto della sua rete professionale. … si informa su altri specialisti, unità e unità specializzate e organizzazioni in ambito professionale e pensa a come contattarli per ampliare la propria rete. … si informa ad es. su reti esistenti o eventi utili per creare una rete. … pensa a come può mantenere la rete creata.
P	… pianifica come stabilire e mantenere contatti con specialisti di altre professioni con unità specializzate e organizzazioni nel contesto professionale. … pianifica ad esempio la partecipazione a reti o eventi esistenti e sceglie un approccio adatto all'incarico e al proprio ruolo professionale.
R	… costruisce e mantiene consapevolmente e intenzionalmente una rete professionale. … individua la propria area di competenza e utilizza il sostegno della rete a vantaggio del proprio lavoro o dei gruppi d'interesse.
V	… controlla di tanto in tanto che la struttura e la cura della rete soddisfino gli obiettivi prefissati e apportino vantaggi misurabili. … ne informa il committente.

Ambito di competenza 6: Ulteriore sviluppo del campo professionale

L'ambito di competenza 6 riguarda l'ulteriore sviluppo del campo professionale. L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità percepisce l'ambiente sociale e professionale, riconosce l'evoluzione e le tendenze al fine di sviluppare o adattare i concetti relativi ai contenuti. Rappresenta gli interessi del settore in modo professionale, con un approccio chiaro e una comunicazione adeguata ai destinatari.

6.1	**Collocare la propria attività in un contesto socioprofessionale e politico**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità è consapevole del contesto sociale e professionale, utilizza un'analisi sistematica per identificare problemi e ambiti conflittuali nel proprio campo di lavoro, definisce la necessità di azione e avvia l'azione.**	

BOZZA

L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… raccoglie informazioni specifiche sull'ambiente sociale e politico-professionale e sulle situazioni rilevanti per il settore professionale. …riconosce problemi e ambiti conflittuali ed evoluzioni nella società e nella politica nonché individua risorse e opportunità per lo sviluppo del proprio settore professionale.
P	… decide quali informazioni socioculturali, problemi e ambiti conflittuali sono rilevanti per il proprio campo di lavoro ed elabora questioni orientative adeguate. … determina la necessità di un'azione e sviluppa e documenta possibili misure. … chiarisce le responsabilità e decide se agire di persona o riferire le sue osservazioni a organizzazioni, persone o autorità responsabili.
R	… muove i primi passi per ottimizzare il proprio campo di lavoro sulla base della precedente pianificazione. ... trasmette le sue osservazioni alle autorità / persone responsabili.
V	… verifica di avere correttamente riconosciuto il contestosociale, professionale e politico e avviato misure o interventi appropriati in modo efficace.

6.2	**Sviluppare e implementare concetti e procedure innovativi per il proprio campo professionale**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità riconosce gli evoluzzioni e le tendenze nel proprio campo di lavoro. Sviluppa concetti e procedure innovativi orientati alle esigenze e li adegua regolarmente.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… si informa in modo specifico sui cambiamenti nei propri campi professionali e in quelli affini. … osserva gli sviluppi sociali e politici. … riconosce evoluzioni e tendenze, processi, inconvenienti, pericoli o fallimenti rilevanti per il proprio campo professionale.
P	… decide quali evoluzioni e tendenze potrebbero essere importanti per un ulteriore sviluppo o adeguamento del proprio campo professionale e descrive il necessario intervento. … chiarisce l'incarico, le risorse e i gruppi d'interesse. … determina l'azione per lo sviluppo o la modifica del concetto e redige un calendario.
R	… sulla base dell'analisi e della pianificazione, sviluppa concetti e procedure per un ulteriore sviluppo del campo professionale insieme al committente / finanziatore o adegua e modifica concetti e procedure esistenti.
V	… verifica di avere identificato l'evoluzione e le tendenze pertinenti e se ha soddisfatto le esigenze di intervento. … sviluppando o adattando e modificando il concetto, di aver determinato un ulteriore sviluppo del proprio campo professionale.

BOZZA

6.3	**Rappresentare gli interessi dell'ambito professionale**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità rappresenta con professionalità gli interessi del proprio settore e quelli dei gruppi d'interesse che assiste / supporta, adottando una posizione chiara e una comunicazione adeguata ai destinatari.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… si informa internamente ed esternamente sugli interessi e gli obiettivi del proprio settore e riconosce le esigenze dei gruppi d'interesse. … si informa sulle risorse, possibilità e limiti di chi rappresenta gli interessi. ... è consapevole del proprio ruolo di intermediario o rappresentante.
P	… descrive gli interessi e gli obiettivi del proprio settore nonché i bisogni dei gruppi d'interesse. … decide quali interessi, obiettivi e bisogni può rappresentare. ... stabilisce come rappresentarli.
R	… presenta gli interessi, gli obiettivi e le esigenze individuati in sede di negoziazioni o colloqui. ... li rappresenta con un approccio chiaro e una comunicazione adeguata ai destinatari. … si serve a tal fine anche di processi politici e possibilità di intervento.
V	… verifica che gli interessi, gli obiettivi e le esigenze siano stati presi in considerazione. ... riflette sul proprio intervento. … indaga nuovamente se necessario e opportuno, e fa un'ulteriore opera di convincimento.

Ambito di competenza 7: Partecipazione allo sviluppo dell'organizzazione

L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità supporta il superiore o il comitato direttivo nei compiti di gestione, in particolare nell'attuazione della strategia, nello sviluppo del team e dell'organizzazione, nello sviluppo e nella garanzia della qualità nonché nelle pubbliche relazioni.

7.1	**Assumersi compiti e responsabilità di gestione**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità sostiene i superiori o il comitato direttivo nell'attuazione della strategia. Con un'idea chiara dell'organizzazione e della propria posizione (ruolo), assume compiti di supporto e implementazione nelle aree di sviluppo del personale e del team, finanza / marketing e strategia, sviluppo organizzativo.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… si informa sui principi generali dell'organizzazione (modello, compito, finanziamento, posizionamento, strategie). … chiarisce il suo incarico all'interno dell'organizzazione e sviluppa una posizione professionale corrispondente.

BOZZA

P	… sostiene il / i superiori nella pianificazione dei processi di strategia e di sviluppo e prepara le relative fasi con attenzione e autonomamente. … sviluppa e aiuta a sviluppare adeguati strumenti di reporting o di gestione o li adegua alle direttive dell'organizzazione / incarico.
R	… sostiene i superiori nella realizzazione dei processi e delle misure di sviluppo. … sostiene il team e i colleghi e le colleghe seguendo le direttive. ... guida e sviluppa persone subordinate.
V	… valuta se le misure sono state attuate secondo le direttive strategiche e se hanno avuto effetto. ... trasmette tale risultato ai livelli dirigenziali in forma adeguata. … riflette sull'entità del proprio contributo allo sviluppo dell'organizzazione a livello personale, finanziario e strategico.

7.2	**Sviluppare e garantire la qualità**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità sostiene lo sviluppo e la garanzia della qualità:** - **a livello di gruppi di interesse verifica periodicamente il raggiungimento degli obiettivi e gli effetti del lavoro di animazione di comunità mediante valutazioni.** - **A livello di collaboratore, riflette continuamente sulle proprie prestazioni.** - **A livello di organizzazione, partecipa se necessario alla gestione della qualità.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… si informa sulla qualità richiesta. ... consulta o sviluppa gli standard di qualità e i requisiti etici applicati.
P	… decide come determinare i dati di qualità. ... pianifica le valutazioni, le riflessioni e i controlli di qualità concordati e necessari.
R	… effettua (in modo partecipativo) e valuta riflessioni, controlli di qualità e valutazioni con il coinvolgimento di gruppi di interesse rilevanti e adotta misure rilevanti per la qualità. … crea un rapporto sulla qualità e ne dà informazione.
V	… coinvolgendo le parti interessate (in modo partecipativo) verifica se le misure adottate siano state attuate e abbiano ottenuto gli effetti desiderati.

7.3	**Sviluppare e garantire la comunicazione interna ed esterna**
Situazione: **L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità sostiene i superiori nella pianificazione e nell'attuazione di campagne e programmi per promuovere la consapevolezza, la comprensione e l'immagine dell'organizzazione in pubblico. Nella vita di tutti i giorni lui/lei rappresenta l'organizzazione in pubblico** conformemente al suo mandato**.**	
L'animatrice di comunità / l'animatore di comunità agisce con competenza in questa situazione se...	
I	… si informa sull'incarico di comunicazione (interno ed esterno) e sul gruppo di destinatari.

BOZZA

P	… sostiene il o i superiori nella pianificazione di campagne e programmi e prepara le relative fasi con attenzione e autonomamente. … sceglie adeguati mezzi e metodi di comunicazione, li sviluppa o li adegua alle direttive dell'organizzazione / incarico.
R	… sostiene il / i superiori nell'implementazione di campagne e programmi. … per la comunicazione esterna ed interna utilizza in modo mirato i mezzi / metodi di comunicazione e li comunica in modo chiaro e comprensibile.
V	… valuta se le misure di comunicazione hanno condotto ai risultati attesi. … riflette in che modo ha contribuito a promuovere e a sostenere la notorietà o promuovere il livello di consapevolezza, comprensione e immagine dell'organizzazione in pubblico e all'interno dell'organizzazione stessa.

BOZZA

3 Ammissione

3.1 Condizioni d'ammissione

Ammissione con un attestato federale di capacità (AFC) dell'ambito
L'attestato di Operatrice socioassistenziale o Operatore socioassistenziale (AFC) è considerato come AFC rilevante dell'ambito.

Le condizioni d'ammissione seguenti devono essere soddisfatte:

a) Attestato federale di capacità (AFC) di Operatrice/Operatore socioassistenziale o un titolo ritenuto equivalente; e
b) Superamento della procedura di ammissione dell'organo di formazione.

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

Ammissione con un altro titolo di studio di livello secondario II
Le condizioni d'ammissione seguenti devono essere soddisfatte:

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

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

3.2 Riconoscimento

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

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

Acquisizione di un secondo diploma SSS in ambito sociale
Coloro che possiedono già un diploma di una scuola specializzata superiore nell'ambito sociale possono ottenere un diploma SSS di animazione di comunità.

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

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

BOZZA

Le competenze professionali / le qualifiche di formazione vengono prese in considerazione dall'organo di formazione, a condizione che la candidata/il candidato possa comprovarli. L'organo di formazione decide «su dossier» il numero di ore di formazione accreditabili. La formazione comprende tuttavia un minimo di1800 ore di formazione e l'esame di diploma come indicato al capitolo 5.2.

3.3 Procedura di ammissione

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

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

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

Gli organi di formazione possono prevedere altri criteri.

4 Organizzazione della formazione

4.1 Forme e contenuto delle offerte

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

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

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

BOZZA

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

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

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

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

BOZZA

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

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

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

4.2 Coordinamento tra formazione teorica e pratica

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

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

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

BOZZA

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

4.3 Requisiti per l'istituto di formazione pratica

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

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

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

4.4 Aree di formazione e ripartizione delle ore di formazione

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

Gli ambiti di competenza 1 e 2 (vedi capitolo 2.2) sono gli ambiti di competenza di azione specifica del profilo di animatrice / animatore di comunità dipl. SSS. Esse rappresentano circa il 50% delle ore di insegnamento didattico complessivo.

5 Procedure di promozione e qualificazione

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

5.1 Promozione

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

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

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

BOZZA

5.2 Procedura di qualificazione finale

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

5.2.1 Condizioni d'ammissione

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

5.2.2 Responsabilità

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

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

5.2.3 Contenuto

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

5.2.4 Parti degli esami

La procedura di qualificazione finale include almeno:

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

Qualificazione pratica

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

Progetto o lavoro di diploma orientato alla pratica professionale

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

BOZZA

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

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

5.2.6 Possibilità di ripetere gli esami
In caso di insuccesso, le studentesse e gli studenti possono presentare nuovamente le parti d'esame insufficienti.
Una insufficienza definitiva della procedura di qualificazione viene emessa in caso di un secondo insuccesso.

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

6 Titolo
Viene rilasciato il seguente titolo riconosciuto:

Italiano:
animatrice di comunità dipl. SSS / animatore di comunità dipl. SSS

Tedesco:
dipl. Gemeindeanimatorin HF / dipl. Gemeindeanimator HF

Francese:
animatrice communautaire diplomée ES / animateur communautaire diplomé ES

Traduzione in inglese del titolo:
Social Worker in Community Development, Advanced Federal Diploma of Higher Education

BOZZA

7 Disposizioni finali

7.1 Abolizione del precedente programma quadro d'insegnamento

Il programma quadro d'insegnamento per le scuole specializzate superiori «Animazione di comunità SSS» del 22 settembre 2014 è stato abolito.

7.2 Disposizioni transitorie

Gli organi dei cicli di formazione che sono stati riconosciuti sulla base del programma quadro d'istruzione del 22 settembre 2014 devono presentare una richiesta alla SEFRI per una revisione della procedura di riconoscimento della formazione entro due anni dall'approvazione del presente programma quadro di insegnamento. I cicli di formazione sono riconosciuti fino al completamento delle procedure di riconoscimento. Se tale termine non viene rispettato, decade il riconoscimento del ciclo di formazione in questione.

7.3 Entrata in vigore

Il programma quadro d'insegnamento entra in vigore previa approvazione da parte della SEFRI.

BOZZA

8 Rilascio

Il programma quadro d'istruzione viene rilasciato:

Berna e Olten, (data)

SAVOIRSOCIAL	SPAS
Organizzazione mantello svizzera del mondo del lavoro in ambito sociale	Piattaforma svizzera delle formazioni in ambito sociale
Monika Weder, presidente	Susanne Fehr, co-presidente / Stéphane Girod, co-presidente

Il programma quadro d'istruzione viene autorizzato:

Berna, (data)

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

Rémy Hübschi
Vice-direttore
Capodivisione Formazione professionale e continua

BOZZA

9 Allegato

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

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

I seguenti brevetti/diplomi federali sono considerati rilevanti e riconosciuti (l'elenco viene regolarmente aggiornato dagli organi responsabili. Stato 18 dicembre 2020):

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

BOZZA

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

9.2 Allegato 2: Descrizione del modello IPRV

Di seguito le spiegazioni dei termini utilizzati nel modello IRPV (**I**nformarsi - **P**ianificare - **R**ealizzare - **V**alutare).

Competenze
Il concetto di competenza riveste significati diversi. È quindi necessario precisare cosa si intende per «competenza» nel modello IPRV. Nel modello IPRV ci si riferisce alla definizione fornita dall' autore Guy LeBoterf (1995 o 2000)[2]: il termine "competenza" è inteso come *la capacità acquisita da un individuo, in un ambito formativo o altrove, di organizzare e utilizzare le proprie risorse per raggiungere un obiettivo definito in una situazione concreta. È competente colui che è in grado di gestire con successo situazioni concrete.*

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

[2] LeBoterf, G. (1995). *De la compétence*. Paris: Les éditions d'organisation.
LeBoterf, G. (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives.* Paris: Les éditions d'organisation.

BOZZA

Situazioni di lavoro

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

Ciclo d'azione completo (IPRV)

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

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

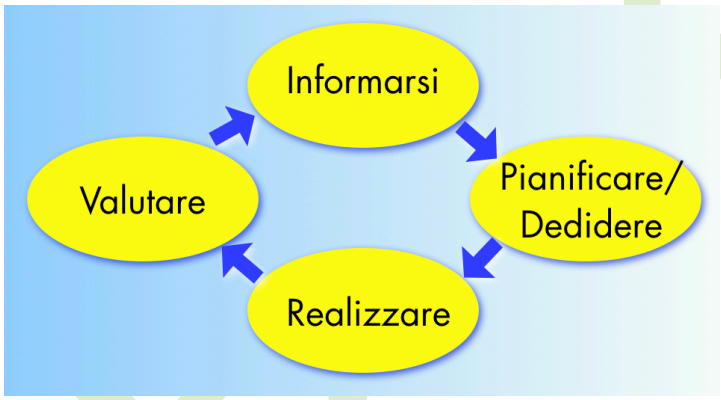

Figura 1: Quattro fasi del ciclo completo di azione, fonte: BfB Büro für Bildungsfragen AG

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

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

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

Risorse
Secondo l'approccio IPRV, le risorse sono:

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

BOZZA