

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

Formazione d'adulti

Per l'ottenimento del titolo protetto di

Formatrice d'adulti diplomata SSS

Formatore d'adulti diplomato SSS

Approvato dalla Segretaria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI:

31 OTT 2022

Struttura

1. Fondamenti	5
2. Organo responsabile del programma quadro d'insegnamento	5
2.1 Composizione e forma giuridica	5
2.2 Revisione del programma quadro d'insegnamento	5
2.3 Indirizzo	6
3. Ciclo di formazione e titolo	6
3.1 Ciclo di formazione	6
3.2 Titolo della professione	6
4. Posizionamento	7
4.1 Posizionamento nel sistema di formazione	7
5. Profilo professionale	10
5.1 Introduzione e termini	10
5.2 Ambito d'attività e contesto	12
5.3 Panoramica delle competenze	15
5.4 Requisiti richiesti	23
5.4.1 Requisiti a livello macro	23
5.4.2 Requisiti a livello meso	24
5.4.3 Requisiti a livello micro	27
6. Forme delle offerte e ore di formazione	31
6.1 Forme delle offerte	31
6.2 Ripartizione delle ore di apprendimento	32
6.2.1 Distribuzione delle ore di apprendimento tra le aree di competenza	32
6.2.2 Ripartizione del tempo di apprendimento tra formazione «scolastica» e pratica	33
6.2.3 Panoramica del tempo totale di formazione	35
7. Ammissione	37
7.1 Principi di base	37
7.2 Condizioni di ammissione	37
8. Convalida delle prestazioni di formazione	37
9. Coordinamento delle componenti di formazione scolastiche e pratiche	38
10. Procedura di qualificazione	39
10.1 Procedura di qualificazione finale	39
10.2 Condizioni di ammissione alla procedura di qualificazione finale	40
10.3 Valutazione e ponderazione dei risultati d'apprendimento conseguiti e promozione	40
10.4 Possibilità di ripetizione	40
10.5 Diploma	40
10.6 Procedura di ricorso	40
10.7 Interruzione/abbandono degli studi	41
11. Disposizioni finali	42
11.1 Disposizioni transitorie	42
11.2 Entrata in vigore	42
12. Emanazione	42
13. Approvazione	43

1. Fondamenti

Il presente programma quadro d'insegnamento costituisce, unitamente all' Ordinanza del DEFR concernente le esigenze minime per il riconoscimento dei cicli di formazione e degli studi postdiploma delle scuole specializzate superiori (OERic-SSS) dell'11 settembre 2017, unitamente alla Legge federale sulla formazione professionale del 13 Dicembre 2002 (Legge sulla formazione professionale, LFPr) e all'Ordinanza sulla formazione professionale del 19 Novembre 2003 (Ordinanza sulla formazione professionale, OFPr), la base giuridica per il riconoscimento dei cicli di studio nella formazione degli adulti. Il presente programma quadro d'insegnamento garantisce gli standard di qualità per un livello di formazione che soddisfi i requisiti del mondo del lavoro e favorisca la compatibilità con l'Europa.

L'elaborazione e l'aggiornamento del presente programma quadro d'insegnamento tiene conto dello sviluppo professionale, delle direttive dell'organizzazione mantello nazionale FSEA (Federazione svizzera per la formazione continua) e delle richieste delle associazioni di categoria, nonché degli istituti di formazione.

Il programma quadro d'insegnamento funge da fondamento per ulteriori regolamenti e accordi tra i partner della formazione. Descrive l'ambiente professionale, in cui operano i formatori d'adulti dipl. SSS (di seguito denominati "formatrici e formatori d'adulti"), il profilo professionale e le competenze necessarie per l'acquisizione del titolo professionale.

Il programma quadro d'insegnamento definisce le responsabilità dei partner della formazione, descrive le competenze da raggiungere in base al profilo professionale, stabilisce le qualifiche, definisce le aree della formazione e le loro quote temporali.

Il programma quadro d'insegnamento costituisce una direttiva vincolante per concepire cicli di formazione destinati a formatrici e formatori d'adulti.

2. Organo responsabile del programma quadro d'insegnamento

2.1 Composizione e forma giuridica

L'organo responsabile del programma quadro d'insegnamento nella formazione d'adulti SSS è la Federazione svizzera per la formazione continua FSEA in qualità di organizzazione del mondo del lavoro.

2.2 Revisione del programma quadro d'insegnamento

Il programma quadro d'insegnamento è periodicamente aggiornato dal organo responsabile del programma quadro d'insegnamento. Tale aggiornamento coinvolge pertanto altri portatori d'interesse della formazione d'adulti. A tal fine, l'organo responsabile è responsabile di una commissione di esperti, la Commissione svizzera del sistema modulare di formazione dei formatori (CS FFA).

2.3 Indirizzo

FSEA Federazione svizzera per la formazione continua
 Hardstrasse 235
 8005 Zurigo
 www.alice.ch
 Segretariato FFA
 Tel. +41 44 319 71 71
ada@alice.ch

3. Ciclo di formazione e titolo

3.1 Ciclo di formazione

Ciclo di formazione: formatore d'adulti SSS

Il ciclo di formazione e il titolo sono indicati sul diploma nella rispettiva lingua ufficiale

3.2 Titolo della professione

Il completamento con successo della formazione porta all'acquisizione del titolo protetto¹

Italiano	<ul style="list-style-type: none"> • formatrice d'adulti diplomata SSS • formatore d'adulti diplomato SSS
Tedesco	<ul style="list-style-type: none"> • Diplomierte Erwachsenenbildnerin HF • Diplomierter Erwachsenenbildner HF
Francese	<ul style="list-style-type: none"> • formatrice d'adultes diplômée ES • formateur d'adultes diplômé ES

La traduzione in inglese è indicata nelle appendici del diploma, ma non costituisce un titolo protetto.

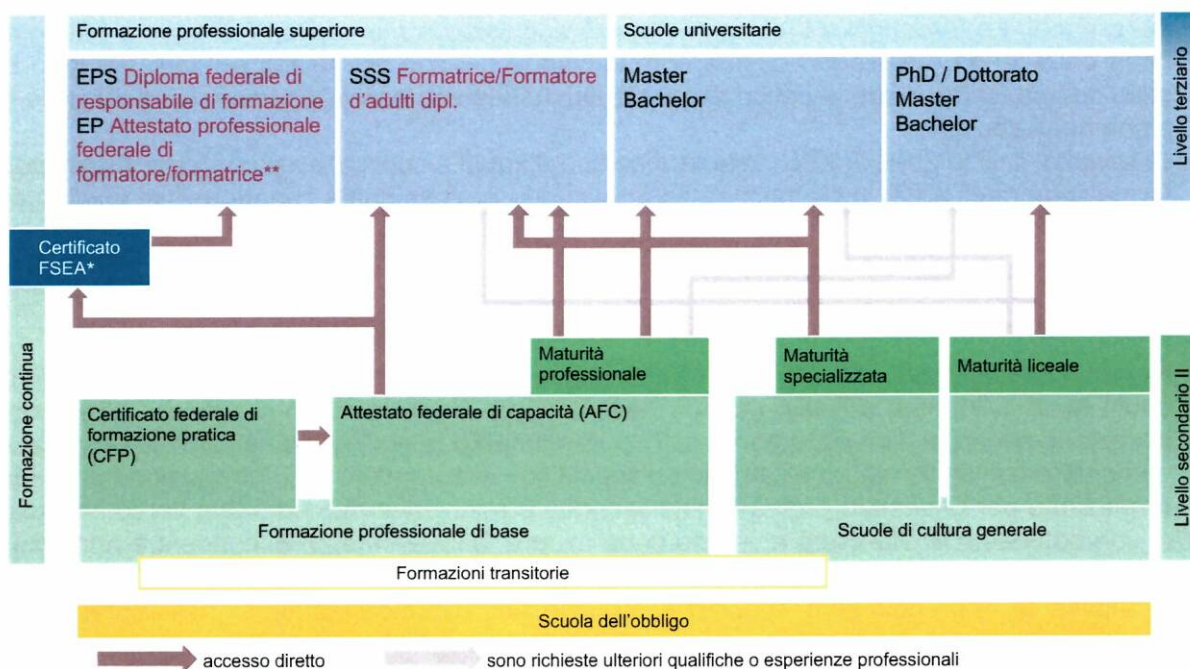
Inglese	<ul style="list-style-type: none"> • Advanced Federal Diploma of Higher Education in Adult Education
---------	---

¹ Il titolo corrisponde all'allegato 1, (Art. 6 e Art. 8 par. 3) dell'Ordinanza del DEFR concernente le esigenze minime per il riconoscimento dei cicli di formazione e degli studi postdiploma delle scuole specializzate superiori del 11 settembre 2017
https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/2017/10/mivo-hf-11-9-17.pdf.download.pdf/MiVo-HF_DE.pdf

4. Posizionamento

4.1 Posizionamento nel sistema di formazione

Nel sistema della formazione professionale la professione di formatrice e formatore d'adulti è da collocare a livello terziario sotto la denominazione generale di «formazione professionale superiore».



* Il certificato rilasciato dalla federazione (certificato FSEA, livello I del Sistema modulare di formazione dei formatori, FFA) è un diploma non formale che spesso costituisce una qualifica d'ingresso per formatrici e formatori. Il certificato fa parte del sistema modulare che porta all'ottenimento dell'Attestato professionale federale di formatore/formatrice (Livello II del Sistema modulare di formazione dei formatori, FFA).

** A livello micro, le competenze date dall'Attestato professionale di formatrice/formatore corrispondono, per la maggior parte, alle competenze della/del formatrice/formatore d'adulti SSS.

La collocazione nel contesto e le opportunità di sviluppo sono più dettagliatamente illustrate di seguito.

Collocazione nel contesto e opportunità di sviluppo per formatrici e formatori d'adulti

Il ciclo di studio di formatore/formatrice d'adulti SSS permette, alle persone dotate di formazione e formazione continua nell'ambito professionale, di intraprendere una carriera lavorativa nella formazione degli adulti. Le formatrici e i formatori d'adulti sono, in qualità di esperte ed esperti della formazione, delle specialiste e degli specialisti per l'apprendimento e l'insegnamento agli adulti. La loro competenza in materia di formazione è strettamente legata alle loro conoscenze, in qualità di esperte ed esperti, in un'altra disciplina. La loro formazione riflette, sistematizza e flessibilizza la loro esperienza professionale settoriale. Il portfolio di una formatrice e di un formatore d'adulti comprende, in particolare, capacità concettuali e organizzative, la capacità di fornire consulenza professionale a soggetti singoli, gruppi o organizzazioni, nonché la direzione tecnica dei progetti. Le formatrici e i formatori d'adulti acquisiscono la capacità di agire e riflettere sulla base della teoria, ampliando così la comprensione dei concetti teorici e il loro sviluppo basato sulla ricerca. L'uso mirato e critico di questa capacità è imprescindibile per chi opera nella formazione degli adulti.

Di seguito, il ciclo di studi SSS nella formazione d'adulti è collocato nel contesto di altri titoli della formazione degli adulti nell'ambito della formazione professionale superiore e in quello universitario

Relazione con l'Attestato professionale federale di formatore/formatrice

Nel ciclo di studi SSS nella formazione d'adulti, le competenze per il lavoro di formazione con gli adulti sono sviluppate a livello macro, meso e micro. Il livello micro si riferisce all'ambito della situazione concreta d'insegnamento e di apprendimento, il livello meso all'ambito organizzativo e curricolare e il livello macro all'ambito sociopolitico (vedi capitolo 5.1, Introduzione e termini). La formazione per l'Attestato professionale federale è principalmente orientata verso l'acquisizione di competenze a livello micro e, in una certa misura, a livello meso. Si concentra principalmente sulla pianificazione, la concezione didattica, l'implementazione, la rielaborazione e la valutazione di attività di apprendimento specifiche, nonché sull'accompagnamento nell'apprendimento di gruppi e singole persone in formazione. Alle/Ai titolari dell'Attestato professionale federale possono essere pienamente accreditate le competenze già comprovate nel percorso di studi SSS nella formazione di adulti. Le aree di competenza comuni a entrambe le formazioni sono soprattutto:

- Pianificare sessioni d'insegnamento e apprendimento
- Animare sessioni d'insegnamento e apprendimento
- Valutare sessioni d'insegnamento e apprendimento
- Interagire con i partecipanti nel processo d'apprendimento
- Accompagnare e incentivare i partecipanti in maniera orientata al processo d'apprendimento
- Guidare e moderare gruppi
- Ideare, in base alle direttive date, sessioni d'insegnamento e apprendimento orientate alle competenze e al trasferimento
- Riflettere sulla propria condotta professionale e svilupparla ulteriormente
- Adottare standard etici nella quotidianità professionale

Relazione con l'esame professionale superiore di responsabile di formazione

Il diploma SSS di formatore/formatrice d'adulti differisce dal diploma federale di responsabile di formazione (esame professionale federale superiore EPS) per vari aspetti focali in termini di contenuto. I responsabili di formazione operano nella gestione della formazione e quindi assumono una funzione di direzione all'interno dell'organizzazione aziendale. L'esame professionale federale superiore di responsabile di formazione è generalmente rivolto a persone che dispongono già di una pluriennale esperienza professionale e vorrebbero specializzarsi nel settore della gestione della formazione. La formazione SSS è, invece, concepita per essere più generalista e più ampia e si rivolge a persone con varie esperienze come formatori/formatrici che desiderano aggiornarsi professionalmente e in modo completo in modo da rispondere ai complessi compiti della formazione d'adulti. Grazie alle proprie competenze didattiche le formatrici e i formatori d'adulti assumono la responsabilità tecnica nella formazione d'adulti. In primo piano è messa l'attività di esperta/esperto della formazione.

Le competenze delle formatrici e dei formatori d'adulti SSS sono, in alcuni campi simili alle competenze dei responsabili di formazione. Si tratta principalmente dei seguenti ambiti:

- Sviluppo, valutazione e rielaborazione dei concetti di formazione.
- Posizionamento e comunicazione, interna ed esterna, delle offerte di formazione.
- Progettazione, gestione, valutazione nonché delega dei progetti di formazione.
- Contribuire a dar forma allo sviluppo dell'organizzazione e ai processi di cambiamento.
- Implementazione di standard etici nella vita lavorativa quotidiana.

Relazione con la formazione a livello universitario

I cicli di studio universitari nell'ambito della formazione degli adulti comprendono parti, diversamente ponderate, d'introduzione teorica a metodi, tecniche e processi e sono quindi intesi principalmente come approfondimento degli aspetti teorico-scientifici. Il ciclo di studi SSS nella formazione d'adulti, al contrario, mira alla formazione di figure professionali generaliste e generalisti nel settore della formazione di adulti. Oltre allo sviluppo delle competenze per agire, nella pratica formativa, in maniera orientata alla teoria e alla riflessione, si acquisiscono anche le capacità per implementare le conoscenze scientifiche nelle varie aree di applicazione della formazione degli adulti.

Prospettive di sviluppo per formatrici/formatori d'adulti SSS

Il settore della formazione degli adulti è in continua evoluzione. Continuerà a offrire possibilità di percorsi di carriera interessanti, per far questo sarà necessario integrare nuove competenze e eventualmente anche valutare un riorientamento o un riposizionamento dell'offerta.

È possibile stabilire delle priorità professionali e i corrispondenti percorsi di formazione continua nel settore della formazione degli adulti, solo considerando le necessità di specializzazione tecnica e didattica o in relazione allo svolgimento di funzioni particolari richieste dal settore come ad es. la politica della formazione, il coaching, la supervisione e lo sviluppo dell'organizzazione. Ciò include anche le competenze nella direzione delle organizzazioni di formazione, con particolare attenzione alla gestione della formazione, che possono essere acquisite nell'ambito dell'esame professionale superiore per responsabili di formazione.

Le scuole universitarie professionali e le università offrono sia cicli di studio nella formazione d'adulti, sia in aree correlate (psicologia applicata, lavoro sociale, sviluppo dell'organizzazione, ecc.). Le rispettive scuole universitarie hanno la facoltà di decidere in merito all'ammissione a tali cicli di studio e all'eventuale riconoscimento di prestazioni ottenute nell'ambito di altri formazioni come ad esempio i diplomi di formatrice/formatori d'adulti.

5. Profilo professionale

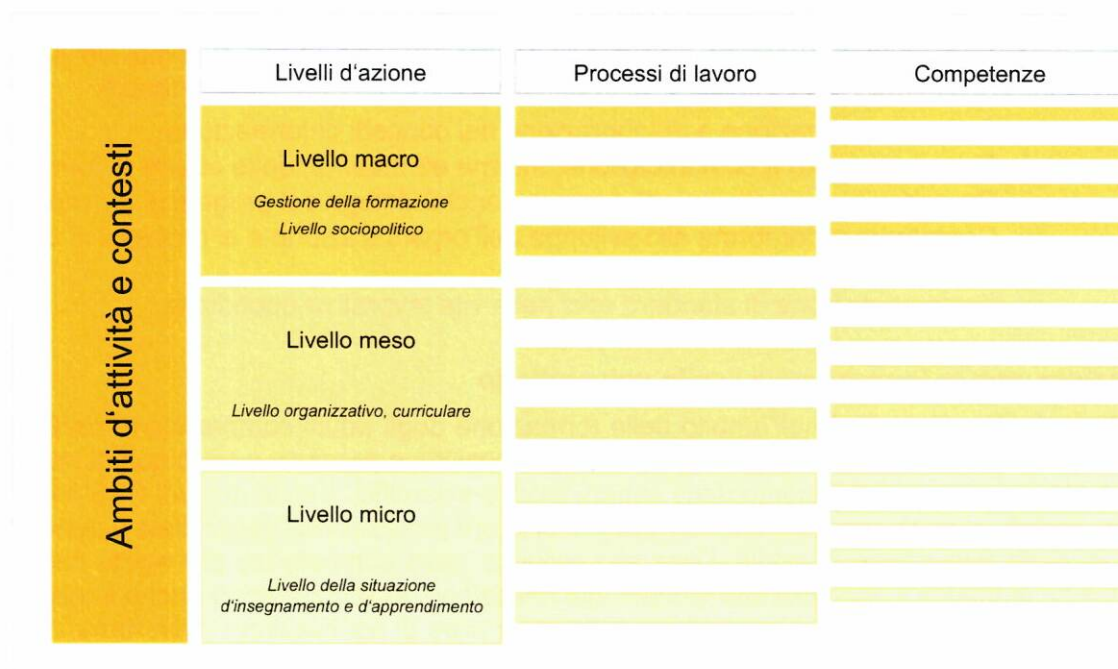
5.1 Introduzione e termini

La struttura illustrata nella figura seguente è alla base del presente programma quadro d'insegnamento:

Livello macro: Livello sociopolitico (fondamenti normativi)

Livello meso: Livello organizzativo, curricolare

Livello micro: Livello della situazione d'insegnamento e d'apprendimento



Livelli d'azione

Con il livello macro, meso e micro, i compiti e le attività dei formatori d'adulti sono classificati all'interno degli ambiti d'attività e quindi trasferiti nel processo di lavoro. L'assegnazione dei processi di lavoro a determinati livelli d'azione non è sempre netta, poiché essi sono correlati tra loro e talvolta si sovrappongono.

Processi di lavoro

Gli ambiti d'attività dei formatori e delle formatrici d'adulti sono strutturati per processi di lavoro, ai quali sono assegnati delle competenze professionali. Queste consentono lo svolgimento dei processi di lavoro descritti con successo.

Competenze

Le formatrici e i formatori d'adulti assumono un ruolo centrale nello sviluppo di offerte di formazione orientate alle competenze. L'obiettivo è quello di preparare le persone alle richieste attuali e future del rispettivo campo d'azione, nonché di permettere, avviare e promuovere lo sviluppo delle competenze necessarie. Nell'attuale concezione pedagogica della formazione professionale, la competenza professionale non è equiparata alla qualifica puramente tecnica. Erpenbeck, von Rosenstiel, Grote, Sauter² definiscono la competenza come un prerequisito o una predisposizione interiore, non direttamente osservabile, di un individuo che gli consente di agire in modo auto-organizzato.

Nella discussione scientifica non è possibile individuare una definizione uniforme di competenza. Le seguenti precisazioni del concetto di competenza sono importanti per il presente programma quadro d'insegnamento.

Le persone sono dotate di molteplici risorse. Ciò include conoscenze, esperienze, abilità pratiche, capacità e attitudini personali. Le persone utilizzano queste risorse in situazioni operative e sono quindi vincolate dalle circostanze. Ne consegue che la competenza è intesa come la "capacità di relazionarsi tra la persona e l'ambiente" e quindi che la capacità d'agire si basa su una moltitudine di conoscenze, valori, esperienze, abilità e impulsi all'azione»³.

Questa definizione della competenza corrisponde anche a quella dello psicologo del lavoro francese Guy Le Boterf. Le competenze sono generate da risorse (conoscenze, attitudini, esperienze, abilità) e se ne dà prova in situazioni concrete⁴. Questo agire visibile e con successo viene definito performance, e fa presagire una possibile competenza esistente. In questa accezione, la competenza costituisce il potenziale per affrontare, con l'ausilio di risorse, determinate situazioni quotidiane e lavorative nella pratica.

² Erpenbeck / von Rosenstiel / Grote / Sauter (2003) manuale "Misurazione delle competenze". Edizione Schäffer-Poeschel Stoccarda; cit. n. Hundenborn 2005

³ Hundenborn 2005

⁴ Le Boterf 1997, citato da Schubiger 2013, p.21

5.2 Ambito d'attività e contesto

Ambiti d'attività

Le formatrici e i formatori d'adulti assumono una varietà di compiti in ambiti d'attività differenziati. Di seguito vengono descritti i cinque principali ambiti d'attività, in cui le formatrici e i formatori d'adulti sono principalmente attivi:

Ambito d'attività formazione e formazione continua nell'ambito professionale

La formazione e la formazione continua nell'ambito professionale sono comprese in un'ampia varietà di offerte di formazione nell'ambito della formazione professionale di base, della formazione continua nell'ambito professionale, della formazione professionale superiore, nonché della formazione universitaria. Tramite la formazione e la formazione continua professionale è possibile ottenere una qualifica per un ampio ventaglio di attività professionali, nonché l'acquisizione di titoli di studio formali e non formali. La formazione e la formazione continua professionale includono, inoltre, offerte di formazione che preparano per un'attività professionale, introducono nuovi metodi e tecniche di lavoro o consentono la specializzazione nonché il riorientamento professionale.

I cicli di formazione e i corsi di formazione e formazione continua nell'ambito professionale sono offerti da istituti di formazione privati e statali, scuole professionali, scuole specializzate superiori e scuole universitarie, nonché dalle associazioni di categoria e dalle organizzazioni dei datori di lavoro. Nella formazione professionale, anche le aziende sono considerate importanti luoghi di apprendimento.

Ambito d'attività formazione continua aziendale

Nell'ambito dello sviluppo professionale del personale sono state stabilite varie forme di formazione aziendale e di apprendimento sul posto lavoro. Si tratta ad esempio di misure di formazione finalizzate all'introduzione e al perfezionamento professionale di collaboratrici e collaboratori, alla preparazione a una nuova funzione oppure all'accompagnamento nell'ambito di cambiamenti operativi nonché allo sviluppo della cultura aziendale. Inoltre, la formazione continua aziendale include anche offerte per l'introduzione di nuove tecniche e metodi di lavoro. Queste offerte sono pianificate e realizzate dalle stesse aziende e imprenditori oppure sono delegate a singole persone, aziende e istituti che erogano le misure di formazione internamente o esternamente all'azienda.

Ambito d'attività formazione per l'integrazione sociale e professionale

L'integrazione sociale e professionale include offerte di formazione destinate alle persone che, per vari motivi, non sono, temporaneamente o permanentemente, integrate nel mondo del lavoro o non partecipano alla vita sociale. Queste persone, spesso, non hanno acquisito alcun titolo di studio riconosciuto o non dispongono di competenze di base adeguate. Le misure di formazione finalizzate all'inserimento lavorativo dei disoccupati, le offerte destinate alle persone di lingua straniera o i corsi per l'acquisizione delle competenze di base promuovono le possibilità d'integrazione. Queste misure comprendono anche la formazione per il recupero delle qualifiche professionali e le misure di bilancio e valutazione delle competenze. Tali offerte sono spesso promosse da associazioni e federazioni, organizzazioni del mondo del lavoro o uffici statali.

Ambito d'attività formazione finalizzata al rafforzamento delle competenze per la vita quotidiana e allo sviluppo personale

Le offerte di formazioni finalizzate alla pianificazione del budget, alle capacità di relazionarsi, di imparare, alla salute, alla gestione delle tecnologie ecc. supportano le persone nell'affrontare e gestire al meglio le situazioni della vita quotidiana. Nel senso più ampio, questo ambito di formazione include anche delle offerte per l'apprendimento delle lingue straniere, per lo sviluppo della personalità, per l'ampliamento delle capacità progettuali oppure corsi su argomenti tecnico-scientifici e sociali. Inoltre, in un'accezione ampliata, tale ambito di formazione include anche le misure finalizzate a sviluppare le potenzialità individuali, affrontare i cambiamenti, l'ambiguità e la complessità della società odierna. Tali offerte sono state sviluppate e sono di responsabilità di istituti pubblici e privati, nonché da enti di formazione a orientamento commerciale.

Ambito d'attività formazione nell'ambito sociale

Nell'ambito di movimenti e organizzazioni sociali (sindacati, organizzazioni ambientaliste, associazioni per il tempo libero, partiti, associazioni ecc.), vengono trattati argomenti che supportano l'impegno pratico e forniscono delle conoscenze nell'ambito specifico. Ciò include, ad esempio, la formazione dei membri degli enti pubblici, dei rappresentanti sindacali nelle aziende e delle persone attive nel volontariato.

Esercizio della professione

Le formatrici e i formatori d'adulti sono attivi in qualità di formatori e responsabili della formazione presso gli istituti di formazione e di formazione continua; in qualità di esperte ed esperti della formazione presso organizzazioni e imprese; oppure come liberi professionisti in qualità di formatrici e formatori d'adulti. Il loro lavoro si concentra sullo sviluppo, la valutazione e il miglioramento dei processi di formazione e di qualificazione, principalmente nella formazione e nella formazione continua. A tal fine, le formatrici e i formatori d'adulti progettano offerte di formazione complesse, tenendo conto degli sviluppi tecnologici, economici, politici e sociali, e le propongono alle organizzazioni o nel mercato. Forniscono consulenza alle organizzazioni sullo sviluppo di concetti di formazione generali e sulle corrispondenti procedure di validazione o qualificazione. Negli enti di formazione, le formatrici e i formatori d'adulti si occupano della strutturazione e del consolidamento di sistemi di qualità e ne accompagnano l'attuazione. Dirigono programmi di formazione e gruppi di progetto e si assumono la responsabilità dello sviluppo e aggiornamento dei percorsi d'insegnamento. Inoltre, le formatrici e i formatori d'adulti prendono parte al dibattito scientifico e quindi partecipano alla riflessione e al processo di cambiamento della formazione degli adulti. Le formatrici e i formatori d'adulti dispongono di una competenza professionale completa in relazione a un'area tematica, o a una disciplina scientifica, una professione (o un campo professionale) o un settore della vita. Sulla base di questa perizia, le formatrici e i formatori d'adulti sono specializzati nella pianificazione e nella gestione di processi di apprendimento complessi e sostenibili, nella progettazione di offerte di formazione orientate ai bisogni e nel supporto ai processi di trasferimento dalla teoria alla pratica (e viceversa dalla pratica alla teoria). Sviluppano continuamente le proprie competenze di esperti della formazione, riflettendo sulle proprie attività professionali e sulla crescente esperienza professionale.

Etica professionale

Le formatrici e i formatori d'adulti sono consapevoli del proprio ruolo nel contesto lavorativo. Rendono possibile l'apprendimento⁵ permanente, proteggono l'integrità delle persone in formazione e promuovono la diversità in tutte le sue possibili dimensioni. Si relazionano con partecipanti da pari, danno forma al proprio agire senza pregiudizi e riflettono sui diversi ruoli di potere. I diversi orientamenti di valore sono riconosciuti come un'opportunità e trasformati tramite un cambio di prospettiva. I processi d'insegnamento e di apprendimento non sono intesi principalmente come attività di mediazione, bensì come azioni abilitanti.

Contributo alla società, all'economia, alla natura e alla cultura

Negli ambiti d'attività sopra descritti, le formatrici e i formatori d'adulti assumono un ruolo centrale nello sviluppo e nella gestione di offerte di formazione per la formazione e la formazione continua d'adulti. Personale altamente qualificato che ha sviluppato, e continua a sviluppare, le proprie competenze professionali e personali tramite un'attività di formazione e di formazione continua di alto livello, costituisce il fondamento indispensabile per lo sviluppo continuo, permanente e di successo di aziende e organizzazioni. La formazione⁶ non è solo un presupposto essenziale per la prosperità economica di organizzazioni e aziende, ma anche un fondamento per un'attenta gestione e utilizzo delle risorse naturali. Le formatrici e i formatori d'adulti promuovono il comportamento ecologico dei partecipanti alle proprie attività formative e la consapevolezza della sostenibilità delle proprie azioni così come dell'importanza di conservare la ricchezza culturale della nostra società. Nello svolgimento del proprio lavoro, le formatrici e i formatori d'adulti s'impegnano ad ancorare questi valori fondamentali nella società.

⁵ Nel concetto di apprendimento permanente, le formatrici e i formatori d'adulti supportano, con il proprio lavoro di formazione, l'attivazione di tutte le risorse dei loro partecipanti, allo scopo di promuovere l'apprendimento autogestito, informale e responsabile. L'obiettivo del loro lavoro di formazione è "...l'acquisizione di competenze progettuali innovative e alternative nell'ambito dell'apprendimento permanente che combina lavoro, tempo libero e formazione come una competenza chiave dal punto di vista politico e sociale, allo scopo di far fronte alle future esigenze di cambiamento".» (Neuhäuser 1994. p. 340)

⁶ Il concetto di formazione è qui utilizzato in senso lato: „... La formazione deve concentrarsi sullo sviluppo di tutte le capacità umane. Oltre alle possibilità cognitive, ciò include anche la formazione delle abilità manuali e tecniche, nonché lo sviluppo delle possibilità di relazione interpersonale, la percezione estetica, le capacità di progettazione e giudizio e la capacità etica e politica di prendere decisioni e di agire. In tal senso, la formazione o la cultura generale non stanno a significare un canone specifico delle materie di formazione generale, ma si tratta piuttosto di dotare le persone delle conoscenze e delle abilità, degli atteggiamenti e dei comportamenti necessari al fine di orientarsi, sopravvivere e plasmare il nostro mondo.“ (E. Gruber, 2006)

5.3 Panoramica delle competenze

Livello macro: Gestione della formazione	Processo di lavoro	Competenza					
	A Promuovere lo sviluppo della formazione.	A1 Analizzare gli sviluppi e le tendenze sociali e ricavarne posizioni di politica della formazione.	A2 Rilevare le esigenze di formazione e sviluppare profili professionali.	A3 Sviluppare regolamenti d'esame, programmi quadro e altre procedure di qualificazione e direttive normative.	A4 Formulare linee guida e principi didattici.	A5 Sviluppare e implementare procedure per il riconoscimento delle competenze acquisite in modo formale e informale.	
	B Sviluppare e garantire la qualità della formazione.	B1 Sviluppare concetti di qualità per istituti di formazione e formulare obiettivi di qualità.	B2 Progettare, realizzare e valutare progetti di qualità.	B3 Sviluppare e revisionare periodicamente concetti e strumenti di valutazione.	B4 Pianificare processi di valutazione nelle organizzazioni.	B5 Raccogliere e analizzare i dati e informare gli attori coinvolti e le autorità competenti tramite rapporti.	B6 Analizzare i risultati della valutazione e implementarli per lo sviluppo concettuale e organizzativo.
	C Implementare standard etici nella vita lavorativa quotidiana.	C1 Promuovere e rendere possibile l'apprendimento permanente.	C2 Percepire consapevolmente la diversità, impiegarla in modo costruttivo e allineare il proprio agire professionale senza pregiudizi.	C3 Rispettare i diversi orientamenti valoriali e considerare le prospettive di cambiamento.	C4 Considerare i processi di insegnamento/apprendimento come opportunità e relazionarsi con i partecipanti da pari a pari.	C5 Garantire le pari opportunità.	C6 Pianificare e implementare le risorse umane e materiali in modo sostenibile.

Livello meso: Livello organizzativo e curriculare	Processo di lavoro	Competenza					
	D Sviluppare concetti di formazione.	D1 Osservare e rilevare tendenze, contenuti, forme d'apprendimento e i gruppi target nel panorama formativo attuale.	D2 Condurre analisi organizzative e ambientali con strumenti adeguati in modo da trarre delle indicazioni sui bisogni di formazione dell'organizzazione.	D3 Chiarire la missione sociale e istituzionale e definire il proprio ruolo in relazione al committente, ai formatori e ai gruppi target.	D4 Condurre analisi sulle esigenze e i bisogni di formazione con strumenti adeguati e ricavarne le competenze operative necessarie.	D5 Definire i capisaldi concettuali, finanziari e organizzativi di un'offerta formativa, tenendo conto delle direttive istituzionali e dei criteri di qualità dell'organizzazione.	D6 Sviluppare il concetto didattico sulla base di risultati scientifici pertinenti e delle direttive didattiche dell'istituto e definire la struttura contenutistica e i moduli di apprendimento utilizzati.
E Sviluppare, implementare e valutare i curricula.	E1 Tenere conto delle specifiche, delle linee guida, delle norme e degli standard applicabili al rispettivo settore di formazione durante lo sviluppo concettuale del curriculum.	E2 Descrivere le situazioni lavorative rilevanti per i diversi gruppi professionali e ricavarne le competenze operative necessarie per la formazione.	E3 Associare le risorse necessarie (conoscenze, attitudini, esperienze, abilità) alle competenze e strutturarle in appropriate aree di apprendimento.	E4 Strutturare i contenuti delle aree di apprendimento in un processo logico di apprendimento e consentire così un'elaborazione sistematica e approfondita dei contenuti.	E5 Definire la struttura delle unità, delle forme e delle ore di apprendimento definite nel concetto per l'elaborazione dei contenuti delle aree di apprendimento risp. delle competenze parziali e operative.	E6 Sviluppare procedure di qualificazione per il supporto all'apprendimento e per la valutazione formativa e sommativa dei risultati di apprendimento conseguiti.	

Livello meso: Livello organizzativo e curriculare	Processo di lavoro	Competenza					
		E7 Implementare e gestire percorsi di formazione complessi in base ai curricula.	E8 Valutare l'attuazione dei curricula e delle sequenze di formazione e pianificare misure per un ulteriore sviluppo.				
F Posizionare le offerte formative nel contesto interno ed esterno dell'organizzazione.	F1 Allineare l'offerta di formazione ai bisogni dell'economia, della società e delle politiche della formazione.	F2 Analizzare il mercato della formazione in settori specifici, confrontare gli istituti erogatori più importanti e definire il potenziale di mercato.	F3 Allineare le offerte di formazione in base alla strategia organizzativa e coordinarsi con lo sviluppo interno.	F4 Sviluppare strategie di marketing e pianificare misure di comunicazione.			

Livello meso: Livello organizzativo e curriculare	Processo di lavoro	Competenza					
	G Dirigere progetti di sviluppo e gruppi di lavoro nel campo della formazione.	G1 Rilevare la situazione iniziale e le condizioni generali, formulare gli obiettivi e pianificare lo svolgimento del progetto.	G2 Gestire lo svolgimento del progetto e monitorare il rispetto della pianificazione.	G3 Documentare e valutare i progetti. Annotare i fattori di successo e i punti critici e contribuire così alla gestione della conoscenza nell'organizzazione.	G4 Accompagnare e supportare i processi di sviluppo delle organizzazioni con misure di formazione.	G5 Dirigere gruppi di progetto e gruppi di lavoro in modo orientato agli obiettivi, ai processi e alle risorse, tenendo conto, dell'informazione, della comunicazione della cultura dell'organizzazione.	G6 Rendere trasparente il proprio ruolo dirigenziale, affrontare le resistenze e i conflitti d'interesse all'interno del gruppo in modo orientato alla soluzione.
H Fornire consulenza a organizzazioni, team e singoli individui in materia di formazione e formazione continua.	H1 Fornire consulenza a istituti e organizzazioni nel mondo del lavoro su questioni prioritarie relative alla formazione.	H2 Fornire consulenza alle organizzazioni sullo sviluppo di offerte e programmi di formazione.	H3 Fornire consulenza ai formatori su questioni riguardanti il loro specifico lavoro di formazione.				

Livello micro: Livello della situazione di insegnamento e apprendimento	Processo di lavoro	Competenza					
	I Pianificare attività di formazione.	I1 Pianificare le attività di apprendimento tenendo conto delle direttive concettuali e basandosi sugli attuali concetti d'apprendimento e dei modelli didattici dell'ambito professionale.	I2 Selezionare contenuti pertinenti e aggiornati relativi alle competenze e alle risorse da acquisire e collocarli in un contesto utile per il gruppo target.	I3 Strutturare le situazioni di apprendimento con obiettivi, metodi e ausili, compiti e forme di lavoro, tenendo conto delle relazioni e dei ruoli, nonché dei prerequisiti e delle esigenze dei partecipanti.	I4 Dare forma all'approccio didattico con l'obiettivo di un confronto attivo e approfondito dei contenuti e la promozione dell'apprendimento autonomo.	I5 Pianificare l'assicurazione dell'ottenimento dei risultati, la verifica dell'apprendimento e il trasferimento con concetti e metodi adeguati.	I6 Pianificare forme d'apprendimento supportate dai media e basate sulla tecnologia per strutturare il processo d'apprendimento.
	I7 Includere le riflessioni didattiche relative all'ambito professionale di riferimento nella pianificazione delle attività d'apprendimento.						

Livelli micro: Livello della situazione di insegnamento e d'apprendimento	Processo di lavoro	Competenza					
	J Realizzare e valutare attività di formazione.	J1 Includere nel processo di apprendimento le potenziali esperienze e conoscenze pregresse relative all'argomento dei partecipanti.	J2 Creare un ambiente d'apprendimento che consenta ai partecipanti di apprendere e acquisire conoscenze in modo autonomo.	J3 Includere le caratteristiche professionali, culturali e di genere dei partecipanti nella discussione sui contenuti e nella progettazione delle forme d'apprendimento. Adattare la pianificazione dell'attività di formazione alla situazione.	J4 Indirizzare i processi di lavoro e le fasi di apprendimento utilizzando varie forme di apprendimento orientate al processo e al raggiungimento degli obiettivi.	J5 Utilizzare metodi orientati all'azione in situazioni di apprendimento complesse.	J6 Potenziare e sviluppare le capacità dei partecipanti di riflettere e dar forma a processi di apprendimento individuali e autogestiti.
	J7 Valutare le attività di formazione e migliorarle ulteriormente sulla base delle conoscenze acquisite.	J8 Organizzare e moderare attività di formazione.					

Livello micro: Livello della situazione di insegnamento e apprendimento	Processo di lavoro	Competenza					
	K Rilevare e valutare i risultati e le competenze acquisite nell'apprendimento.	K1 Utilizzare un procedimento appropriato per il trasferimento e la verifica dei risultati di apprendimento.	K2 Valutare le competenze e i risultati di apprendimento acquisiti, fornire feedback ai partecipanti e concordare con loro eventuali ulteriori esigenze d'apprendimento e misure di formazione.	K3 Progettare modalità e compiti d'esame tenendo conto del conferimento dei corrispondenti titoli.	K4 Riflettere sul ruolo di qualificatore e in particolare sul conflitto tra i ruoli di consulente e accompagnatore.	K5 Indirizzare i partecipanti a rilevare e documentare le loro esperienze e i processi di apprendimento, e le competenze ad essi collegate, come base per un ulteriore sviluppo.	
	L Condurre e accompagnare i gruppi nei processi di apprendimento e sviluppo.	L1 Riflettere sul proprio concetto di direzione e implementarlo in modo orientato alle risorse.	L2 Rendere trasparente il ruolo direzionale e assumerlo con il gruppo in formazione sulla base di chiari accordi su obiettivi, valori e norme.	L3 Percepire i processi di gruppo in gruppi di formazione e di lavoro in modo teorico e supportare i processi di chiarimento e decisionali per la cooperazione orientata agli obiettivi con interventi adeguati.	L4 Percepire tensioni e conflitti e fornire spunti per l'elaborazione degli stessi per mezzo di un ampio repertorio di forme di intervento.	L5 Percepire comportamenti e comunicazioni che inibiscono l'apprendimento nei gruppi e supportare l'elaborazione orientata alla soluzione per mezzo di interventi differenziati.	

Livello micro: Livello della situazione di insegnamento e apprendimento	Processo di lavoro	Competenza operativa					
	M Accompagnare le persone nei processi di apprendimento e nei percorsi di formazione.	M1 Accompagnare e consigliare le persone nei processi di apprendimento e nei percorsi di formazione orientandosi agli obiettivi, alla ricerca di soluzioni e alle risorse e sulla base di una chiara e trasparente comprensione dei ruoli.	M2 Osservare il comportamento d'apprendimento delle persone con strumenti adeguati e concordare con loro esigenze di sviluppo e obiettivi. Offrire supporto nella strutturazione di strategie di apprendimento e di lavoro utili.	M3 Illustrare i percorsi formativi e i diplomi in materia di formazione, tenendo conto della situazione di vita e delle risorse economiche e di tempo dei soggetti che richiedono la consulenza.			

5.4 Requisiti richiesti

5.4.1 Requisiti a livello macro

<p>Processo di lavoro A</p> <p>Promuovere lo sviluppo della formazione</p>	<p>Le formatrici e i formatori d'adulti rilevano le esigenze di qualificazione e di formazione nel loro ambito d'attività. A tal fine, analizzano gli attuali sviluppi sociali e delle politiche della formazione e i loro effetti sui cambiamenti nel rispettivo ambito d'attività. Sulla base di queste complesse analisi, sviluppano profili professionali e di qualificazione e forniscono consulenza alle organizzazioni del lavoro sullo sviluppo di regolamenti d'esame, programmi quadro d'insegnamento e procedure di qualificazione.</p> <p>Formulano i principi didattici generali in forma di linee guida per concetti di formazione e progettano procedure per il riconoscimento delle competenze acquisite in modo formale e informale. Il loro lavoro costituisce la base per stabilire delle procedure per lo sviluppo delle competenze individuali nelle organizzazioni e per la loro applicazione come misure formativo-economiche nella formazione e nella formazione continua di personale specializzato.</p> <p>Danno forma a progetti di sviluppo in modo del tutto autonomo, cercano cooperazioni e sono coinvolti in iniziative che mirano a promuovere la formazione e la formazione continua degli adulti. Mantengono i contatti con i settori e/o le associazioni di categoria pertinenti, avanzano richieste che toccano le politiche in materia di formazione e partecipano ai processi di formazione dell'opinione pubblica.</p>
<p>Processo di lavoro B</p> <p>Sviluppare e garantire la qualità della formazione</p>	<p>Le formatrici e i formatori d'adulti stabiliscono un adeguato sistema di assicurazione e di sviluppo della qualità. Sviluppano fondamenti specifici per l'assicurazione della qualità dei processi di formazione e stabiliscono procedure e sistemi appropriati per le diverse situazioni e livelli (offerte, processi di apprendimento, processi amministrativi e organizzativi) nelle loro organizzazioni. Coordinano e supervisionano l'applicazione tecnicamente corretta dei suddetti sistemi.</p> <p>Sviluppano concetti e strumenti di valutazione e pianificano i processi di valutazione corrispondenti nei loro rispettivi ambiti d'attività, tenendo conto dei requisiti e della cultura dell'istituto. Le valutazioni riguardano diversi livelli (input, processo, output, trasferimento, ecc.) e parametri (efficacia, efficienza, ecc.). Sottopongono le procedure stabilite a verifiche e aggiornamenti periodici.</p> <p>Valutano i dati rilevati attraverso raccolte e analisi e redigono report dettagliati per mezzo dei quali informano gli attori e gli stakeholder coinvolti sui risultati ottenuti e sui possibili cambiamenti da apportare. Partendo da questi risultati, elaborano misure per il perfezionamento dei processi di formazione e discutono l'attuazione delle misure con gli attori e gli stakeholder. Le formatrici e i formatori d'adulti coordinano, come responsabili, i gruppi di lavoro interni o partecipano a gremi esterni per lo sviluppo della qualità. Partecipano allo scambio di idee in materia di qualità della formazione anche oltre i confini istituzionali e discutono degli eventuali possibili sviluppi.</p>

<p>Processo di lavoro C</p> <p>Implementare standard etici nella vita lavorativa quotidiana</p>	<p>Le formatrici e i formatori d'adulti sono consapevoli del loro ruolo di modello nel contesto lavorativo e quindi della loro influenza. Con il loro lavoro rendono possibile l'apprendimento permanente supportando l'attivazione di tutte le risorse dei partecipanti, promuovendo così l'apprendimento autogestito, indipendente e informale.</p> <p>In quanto responsabili di team di progetto e di gruppi di formazione, percepiscono la diversità come una risorsa preziosa, promuovono l'interesse per le espressioni e le differenze culturali e utilizzano queste risorse in modo costruttivo per raggiungere gli obiettivi.</p> <p>Le formatrici e i formatori d'adulti si rivolgono ai loro partecipanti come individui indipendenti e responsabili, rispettano i diversi orientamenti di valore e consentono le pari opportunità. Considerano i processi d'insegnamento e di apprendimento, da loro stessi progettati, fondamentalmente come processi cooperativi, vale a dire come un'offerta di apprendimento e ricerca congiunti e non tanto come un'attività di compensazione tra un divario di conoscenza e le competenze corrispondenti.</p>
--	---

5.4.2 Requisiti a livello meso

<p>Processo di lavoro D</p> <p>Sviluppare concetti di formazione</p>	<p>Le formatrici e i formatori d'adulti concepiscono concetti di formazione orientati alla pratica, sostenibili per aziende o organizzazioni. Si basano su profili professionali o su analisi sul campo esistenti oppure elaborate da loro stessi.</p> <p>Nello sviluppare concetti di formazione complessi, si rifanno ai principi di gestione strategica. Utilizzano strumenti di analisi organizzativa e ambientale idonei. In tal modo, tengono conto delle norme e della cultura dell'organizzazione, ma anche della sua posizione nel mercato. Nel mercato di riferimento, rilevano le esigenze e i bisogni del target di riferimento e, sulla base di questi dati, sviluppano il concetto strategico e didattico. In tal modo, prestano attenzione all'attualità, alla coerenza, alla sostenibilità e all'orientamento agli obiettivi, nonché al rispetto delle direttive e delle condizioni quadro. Motivano le proprie scelte e decisioni con conoscenze scientifiche e esigenze economiche.</p> <p>Le formatrici e i formatori d'adulti accompagnano, in veste consultiva, lo sviluppo dei concetti generali di formazione delle organizzazioni.</p>
---	--

<p>Processo di lavoro E</p> <p>Sviluppare, implementare e valutare i curricula</p>	<p>Le formatrici e i formatori d'adulti sviluppano, implementano e valutano i curricula nella loro disciplina come linee guida per le offerte di formazione. Agiscono sotto la propria responsabilità e facendo riferimento alle direttive contenute nei concetti generali di formazione, nonché alle competenze operative derivate dalle situazioni di lavoro. Organizzano i contenuti delle singole competenze operative in un percorso strutturato, che consenta un'elaborazione sistematica, approfondita e sostenibile.</p> <p>Tengono conto della funzione orientativa dei curricula e assicurano che i docenti possano ricavarne le strutture didattiche e le istruzioni necessarie allo svolgimento del loro lavoro d'insegnamento. A tal fine, determinano il volume delle ore di formazione per le relative aree di apprendimento e descrivono l'intenzione e l'orientamento dei moduli di formazione e delle modalità d'apprendimento. Se necessario, integrano i curricula con documenti per i docenti e/o i partecipanti nonché con diverse tipologie di materiali didattici.</p> <p>Definiscono le procedure di qualificazione sulla base dei relativi profili di qualificazione. Determinano criteri e indicatori per la verifica delle competenze, tenendo conto del livello di affidabilità, adeguatezza e sostenibilità economica della procedura.</p>
<p>Processo di lavoro F</p> <p>Posizionare le offerte formative nel contesto interno ed esterno dell'organizzazione</p>	<p>Le formatrici e i formatori d'adulti posizionano adeguatamente le offerte di formazione sia nel contesto organizzativo interno sia nel mercato esterno all'organizzazione. Seguono attivamente gli sviluppi nel loro ambito d'attività e ricavano misure per il proprio ambito di formazione. Danno forma e allineano l'offerta di formazione e le misure in essa integrate sulla base delle tendenze economiche, culturali, sociali e delle politiche di formazione. In tal modo, tengono conto dello sviluppo del mercato della formazione nella loro specifica area tematica e definiscono le opportunità di mercato come base decisionale per la direzione dell'organizzazione.</p> <p>In collaborazione con gli enti competenti dell'organizzazione, adattano le misure di formazione all'orientamento e agli obiettivi strategici dell'organizzazione. Supportano i processi di cambiamento all'interno dell'organizzazione con adeguate misure di formazione.</p> <p>Sviluppano le strategie e pianificano e monitorano le misure di marketing e comunicazione a favore delle offerte di formazione e dei servizi, in modo autonomo o in collaborazione con gli organi interni competenti. A tal fine, utilizzano anche le possibilità messe a disposizione dalla comunicazione digitale. Rappresentano la loro organizzazione in occasione di eventi, progetti di sviluppo e incontri informativi, nonché presso organizzazioni del mondo del lavoro, organizzazioni partner ed enti pubblici.</p>

<p>Processo di lavoro G</p> <p>Dirigere progetti di sviluppo e gruppi di lavoro nel campo della formazione</p>	<p>Le formatrici e i formatori d'adulti coordinano, con ruolo dirigenziale, gruppi di progetto e di lavoro. Assumono la responsabilità della pianificazione, della gestione delle risorse e dell'implementazione di progetti. Monitorano attentamente lo svolgimento dei progetti e apportano modifiche laddove cambiano le condizioni esterne o interne. Si assumono la responsabilità della cooperazione, orientata agli obiettivi, di un team di progetto o di un gruppo di lavoro e utilizzano la varietà di culture e prospettive dei partecipanti come risorsa per l'ottenimento di risultati ottimali. Se si verificano degli inconvenienti durante l'attività lavorativa dei gruppi di progetto e di lavoro, le formatrici e i formatori d'adulti intervengono adeguatamente sulla base delle loro conoscenze dei processi e delle dinamiche di gruppo, così come delle strategie di risoluzione dei conflitti.</p> <p>I loro compiti includono anche la direzione dei formatori/delle formatrici in situazioni specifiche. In questo modo, assumono il loro ruolo di direzione in modo trasparente e responsabile. Definiscono l'impiego dei dipendenti in base al loro potenziale e concordano obiettivi e compiti comuni. Con il loro impegno per il benessere dei dipendenti, assumono una responsabilità significativa a favore di una cultura aziendale solidale.</p>
<p>Processo di lavoro H</p> <p>Fornire consulenza a organizzazioni, team e singoli individui in materia di formazione e formazione continua</p>	<p>In qualità di esperti in materia di formazione, le formatrici e i formatori d'adulti forniscono consulenza alle organizzazioni e ai team sulla concezione, la strutturazione e il posizionamento delle misure di formazione e di formazione continua. Inoltre, accompagnano i formatori nel loro lavoro di formazione fornendo loro consigli pratici. A seconda della situazione, impiegano concetti come l'intervisione, la supervisione di gruppo o la consulenza individuale.</p>

5.4.3 Requisiti a livello micro

<p>Processo di lavoro I</p> <p>Pianificare attività di formazione</p>	<p>Le formatrici e i formatori d'adulti pianificano attività di formazione nella propria disciplina, implementando concetti di formazione e direttive curriculari in base alle situazioni. Concepiscono e strutturano le situazioni di apprendimento e le unità di apprendimento in relazione ai partecipanti e alle loro risorse. Chiariscono preventivamente le condizioni quadro istituzionali e normative dell'incarico e dispongono delle competenze tecniche, andragogiche e didattiche necessarie per una progettazione coerente delle attività di formazione e di formazione continua.</p> <p>Identificano le situazioni di riferimento nel lavoro e nella vita quotidiana per il rispettivo gruppo in formazione e le mettono in relazione alle competenze e ai contenuti forniti. Con l'ausilio di mezzi adatti, strutturano le fasi dell'apprendimento e determinano forme sociali e organizzative adeguate. Tengono conto delle condizioni temporali, spaziali e della tecnologia dei media e pianificano processi adeguati finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di apprendimento e allo sviluppo delle competenze richieste o all'elaborazione dell'argomento selezionato. A seconda della situazione di formazione, pianificano modalità d'apprendimento aperte e agili, definite in modo più dettagliato insieme ai partecipanti, oppure sequenze strutturate con forme di apprendimento definite. Il loro ampio repertorio di metodi e la comprensione dei relativi effetti e limiti gli consente di rispondere alle diverse esigenze e preferenze dei gruppi in formazione. Nello sviluppare gli ambienti di apprendimento prestano attenzione a dove sia sensato propendere verso processi di apprendimento orientati alle competenze con proposte di trasferimento dalla pratica e nella pratica.</p> <p>Le fasi di apprendimento, nonché i relativi processi, sono pianificati con mezzi didatticamente efficaci e registrati per iscritto.</p> <p>Le formatrici e i formatori d'adulti forniscono ai partecipanti un feedback sulle loro prestazioni e i loro progressi nel processo d'apprendimento e assumono il ruolo di esperti nelle procedure di qualificazione orientate alle competenze nella propria area tematica.</p>
--	--

<p>Processo di lavoro J</p> <p>Realizzare e valutare attività di formazione</p>	<p>Le formatrici e i formatori d'adulti implementano percorsi di formazione complessi e singole unità di apprendimento. Rivolgono la loro attenzione al processo, alle opportunità e agli ostacoli di apprendimento e controllano il processo in stretta collaborazione con i/le partecipanti.</p> <p>Implementano la pianificazione con forme di apprendimento, metodi e media adeguati in base alla situazione e alle possibilità delle persone in formazione e, con flessibilità, adattano la pianificazione alle rispettive situazioni.</p> <p>Utilizzano metodi, mansioni e compiti d'apprendimento affinché gli obiettivi possano essere perseguiti in modo continuativo, efficace ed efficiente e le competenze possano essere costantemente sviluppate. Nel corso dell'attività, osservano le persone in formazione, valutando i loro progressi nell'apprendimento e, ove necessario, apportando modifiche al processo d'insegnamento/apprendimento a seconda della situazione.</p> <p>Nello svolgimento del proprio lavoro, le formatrici e i formatori d'adulti richiedono in modo regolare alle persone in formazione di fornire dei feedback e sviluppano le proprie attività d'insegnamento in modo costante.</p> <p>Implementano specifiche strategie di sviluppo e assicurazione della qualità nelle loro aree di competenza, selezionano metodi e strumenti di valutazione adeguati, interpretano i risultati e, in base ad essi, adottano delle misure appropriate.</p>
<p>Processo di lavoro K</p> <p>Rilevare e valutare i risultati e le competenze acquisite nell'apprendimento</p>	<p>Le formatrici e i formatori d'adulti rilevano i risultati dell'apprendimento e le competenze acquisite dai loro partecipanti e li utilizzano come base per progettare i successivi processi di apprendimento. Inducono i partecipanti a riflettere sulle loro esperienze e sui progressi nell'apprendimento allo scopo di pianificare ulteriori fasi di formazione. Progettano procedure di qualificazione orientate alle competenze per le loro unità di formazione e le mettono in pratica in modo obiettivo e affidabile. Assumono il ruolo di esperti nei processi di qualificazione orientati alle competenze nella propria disciplina e gli danno forma in maniera professionale.</p>
<p>Processo di lavoro L</p> <p>Condurre e accompagnare i gruppi nei processi di apprendimento e sviluppo</p>	<p>Le formatrici e i formatori d'adulti dirigono e controllano i gruppi in formazione nei processi di apprendimento e sviluppo. Contribuiscono a creare un'atmosfera di apprendimento solidale e stimolante. Avviano i necessari processi di chiarimento laddove l'idoneità al lavoro del gruppo di apprendimento o dei singoli partecipanti è compromessa. Percepiscono con attenzione le tensioni e i conflitti fra i partecipanti e intervengono in forma adeguata, al fine di trovare una soluzione ai conflitti e ottimizzare le prestazioni di apprendimento dei partecipanti.</p> <p>In questo contesto, applicano uno stile d'interazione e di comunicazione aperto incoraggiando la comunicazione e l'interazione fra i partecipanti a favore dell'apprendimento. Creano un rapporto di stima con i partecipanti e quindi supportano anche l'apprezzamento che viene a crearsi fra gli stessi. Le formatrici e i formatori d'adulti adattano il loro ruolo in modo flessibile e agile, spaziando dalla funzione d'indirizzare i gruppi a quella di accompagnare i singoli partecipanti. Tramite i feedback ottenuti, riflettono costantemente sul proprio modo d'agire nonché sull'effetto dei propri interventi specifici.</p>

<p>Processo di lavoro M</p> <p>Accompagnare le persone nei processi di apprendimento e nei percorsi di formazione</p>	<p>Come parte della loro offerta di formazione, le formatrici e i formatori d'adulti offrono consulenza alle persone sulle decisioni riguardanti i loro percorsi di formazione e sulle possibili qualifiche.</p> <p>Percepiscono l'atteggiamento verso l'apprendimento, riconoscono i problemi e aiutano le persone accompagnandole nello sviluppo di soluzioni alle relative problematiche. Riconoscono le capacità e i progressi nell'apprendimento delle persone, conducono discussioni di supporto e forniscono utili riscontri. Con l'ausilio di teorie psicologiche sul successo o il fallimento dei colloqui individuali, traggono conclusioni per la pianificazione dell'agire futuro. Allo scopo di supportare le persone nello sviluppo delle proprie competenze, le formatrici e i formatori d'adulti danno forma a offerte di apprendimento che contribuiscono allo sviluppo della sicurezza decisionale e di azione e incoraggiano un agire responsabile.</p> <p>L'accompagnamento all'apprendimento presuppone un'apertura mentale a nuovi concetti di ruolo e, allo stesso tempo, lo sviluppo della consapevolezza del proprio ruolo d'accompagnamento. È importante riflettere sul proprio comportamento nelle situazioni di accompagnamento all'apprendimento in modo da adeguarlo costantemente.</p>
--	--

6. Forme delle offerte e ore di formazione

6.1 Forme delle offerte

Le formatrici e i formatori d'adulti dispongono di competenze combinate, da un lato padroneggiano le competenze in un ambito professionale o su un tema specifico, dall'altro possiedono competenze professionali nel campo della formazione. Trattandosi di esperti di formazione, associano le competenze professionali nella propria disciplina alla competenza in materia di formazione.

Il ciclo di formazione può essere offerto a tempo pieno o nell'ambito dell'esercizio della professione. Sia i cicli di formazione a tempo pieno sia quelli nell'ambito dell'esercizio della professione prevedono 5'400 ore di apprendimento ciascuno. Di cui, 1.800 ore di apprendimento devono essere utilizzate per ampliare le competenze specialistiche nel proprio ambito disciplinare, mentre 3.600 ore di apprendimento devono essere dedicate per acquisire competenze come esperta o esperto in materia di formazione d'adulti. Le competenze specialistiche in un determinato ambito professionale si acquisiscono con percorsi di formazione o formazione continua di almeno 1.800 ore di apprendimento a livello terziario o quaternario.

Prerequisito per accedere al ciclo di formazione è l'essere in possesso di un diploma a livello secondario II o una qualifica equivalente.

Nel capitolo «8. Accreditamento dei risultati di formazione conseguiti» (p. 33), le modalità per il riconoscimento delle prestazioni di apprendimento sono elencate in maniera differenziata sia per la competenza specialistica nel settore della formazione sia per la competenza specialistica in ambito professionale o su un tema specifico.

6.2 Ripartizione delle ore di apprendimento

6.2.1 Distribuzione delle ore di apprendimento tra le aree di competenza

Livello d'azione	Processo di lavoro	Quota ore di apprendimento*
Livello macro	A Promuovere lo sviluppo della formazione B Sviluppare e garantire la qualità della formazione C Implementare standard etici nella vita lavorativa quotidiana	18-22 %
Livello meso	D Sviluppare concetti di formazione E Sviluppare, implementare e valutare i curricula F Posizionare le offerte formative nel contesto interno ed esterno dell'organizzazione G Dirigere progetti di sviluppo e gruppi di lavoro nel campo della formazione H Fornire consulenza a organizzazioni, team e singoli individui in materia di formazione e formazione continua	38-42 %
Livello micro	I Pianificare attività di formazione J Realizzare e valutare attività di formazione K Rilevare e valutare i risultati e le competenze acquisite nell'apprendimento. L Condurre e accompagnare i gruppi nei processi di apprendimento e sviluppo M Accompagnare le persone nei processi di apprendimento e nei percorsi di formazione	38-42 %

Temi trasversali quali la comprensione del lavoro e della professione, la comunicazione, la percezione dei ruoli, la diversità, i principi etici professionali e la riflessione sulle proprie azioni devono essere presi in considerazione in tutte le aree tematiche.

* Le informazioni si riferiscono al numero totale di ore di apprendimento (cfr. "6.2.3 Panoramica del tempo totale di apprendimento", p. 32). Ogni livello d'azione dovrebbe essere elaborato attraverso una combinazione di ore di formazione a contatto, ore di apprendimento autonomo accompagnato e ore di apprendimento autonomo individuale.

6.2.2 Ripartizione del tempo di apprendimento tra formazione «scolastica» e pratica

Tempo di apprendimento a contatto

Descrizione	Esempi	Indicatori principali
Ore di formazione in modalità analogica e digitale con accompagnamento sincrono di interi gruppi, piccoli gruppi o singoli individui	Classica lezione in presenza Lavoro di gruppo supervisionato Webinar sincroni Accompagnamento analogico o mediato digitalmente di singoli individui o piccoli gruppi	Tracciabilità del tempo di lavoro dei docenti con le persone in formazione Ore di apprendimento delle persone in formazione accompagnate dai docenti

Tempo di apprendimento autonomo assistito

Descrizione	Esempi	Indicatori principali
Compiti di apprendimento da svolgere in maniera individuale o a piccoli gruppi che devono essere completati in un determinato periodo di tempo	Esercizi Compiti di lettura pre-strutturati Tutorial Video interattivi Compiti di ricerca Compiti di trasferimento Compiti pratici	Collegamenti con studi d'approfondimento Ancoraggio curriculare nel piano di studi Attività di studio individuali

Tempo di apprendimento autonomo individuale

Descrizione	Esempi	Indicatori principali
Apprendimento individuale e autogestito che serve al raggiungimento degli obiettivi del ciclo di formazione	Preparazione e rielaborazione (follow up) Preparazione per esami Ore di studio generale Approfondimento	Attività di studio individuali

Pratica

Descrizione	Esempi	Indicatori principali
Pratica in attività lavorative pertinenti	Attività nel settore della formazione (almeno 50 %)	Attività di formazione sul posto di lavoro Verifica tramite gli operatori della formazione

Praticantato

Descrizione	Esempi	Indicatori principali
Attività lavorative orientate alla pratica o in contesto reale, accompagnate da personale specializzato e sotto la supervisione dell'operatore della formazione	Attività di formazione con adulti sotto la supervisione di professionisti del settore allo scopo di acquisire le capacità operative necessarie all'esercizio della professione Collaborazione a progetti presso un ente di formazione	Formazione a tempo pieno Concetto per il monitoraggio delle aziende/ degli enti/ o dei luoghi dove si svolge la pratica.

Procedura di qualificazione

Descrizione	Esempi	Indicatori principali
Procedura di qualificazione finale	Esami di diploma Lavori/tesi di diploma	Lavoro valutato; rilevanza della promozione; menzione nel regolamento di studio con informazioni quantitative (senza preparazione dell'esame)

6.2.3 Panoramica del tempo totale di formazione

Il totale di 5400 ore della formazione è suddiviso tra le varie componenti teoriche e pratiche come segue:

Componenti della formazione	Tempo di apprendimento	Tempo pieno	nell'esercizio della professione
Parti di formazione scolastica nella formazione degli adulti	Ore di apprendimento a contatto*	800 h	800 h
	Ore di apprendimento autonomo assistito	500 h	500 h
	Ore di apprendimento autonomo individuale	600 h	600 h
	Procedura di qualificazione	400 h	400 h
Parti di formazione scolastica nell'ambito della formazione nel relativo settore professionale **	Ore di contatto nonché ore di apprendimento autonomo accompagnato e individuale	1800 h	1800 h
Parti di formazione pratica	Pratica professionale accompagnata pertinente (almeno 50 %)		Massimo 1300 h
	Praticantato	Massimo 1300 h	
	Totale in base all'Art. 3 OERlc-SSS	5400 h	5400 h

* Le ore di formazione a contatto possono e devono, in una certa misura, essere svolte online. Sia per il tempo di apprendimento a contatto in presenza fisica, sia per quello online, il valore di un terzo delle ore si applica come valore guida. (Vedi figura seguente)
Gli istituti sono liberi di aumentare la quota delle ore di apprendimento a contatto a scapito delle ore di apprendimento autonomo assistito, ovvero ricorrere a più di 800 ore di apprendimento a contatto e meno di 500 ore di apprendimento autonomo assistito.



** Le quote delle ore di apprendimento a contatto e delle ore di apprendimento autonomo nelle parti di formazione nel relativo settore professionale sono regolate e implementate direttamente, e quindi in modo diverso, da parte dagli operatori della formazione professionale dei relativi settori.

7. Ammissione

7.1 Principi di base

Gli istituti di formazione sono responsabili della procedura di ammissione e la definiscono in conformità con le basi giuridiche in vigore (LFPr, OFPr, OERlc SSS e il presente programma quadro d'insegnamento).

7.2 Condizioni di ammissione

È ammesso al ciclo di formazione a tempo pieno chi,

- possiede un titolo di formazione di livello secondario II;
- ha superato una prova attitudinale.

È ammesso al ciclo di formazione nell'ambito dell'esercizio della professione chi,

- possiede un titolo di formazione di livello secondario II;
- può dimostrare un'attività professionale pertinente nel campo della formazione, almeno al 50%;
- ha superato una prova attitudinale.

8. Convalida delle prestazioni di formazione

Agli studenti ammessi si applicano le seguenti condizioni minime per la convalida delle prestazioni di formazione:

Convalida delle competenze specialistiche in un determinato ambito professionale o su un tema specifico (almeno 1800 ore di apprendimento, vedi formazione professionale nella tabella 6.2.3):

- Sia per i cicli di formazione a tempo pieno, sia per quelli nell'ambito dell'esercizio della professione è richiesta la prova di competenze professionali estese nell'ambito specifico. (vedi 6.1 Forme delle offerte, p.28)
- Con la prova di un attestato professionale federale, un diploma federale, un diploma di una scuola specializzata superiore, un bachelor o master in un ambito professionale o in un tema specifico sono soddisfatti i requisiti per quanto riguarda la formazione nell'ambito specifico (corrispondente a un credito di 1800 ore di apprendimento).
- La convalida delle 1800 ore di apprendimento derivante da altre prestazione di formazione (ad es. studi post-diploma, ecc.) è effettuato dall'istituto di formazione tramite

una procedura «su dossier». Di norma i risultati di formazione considerati devono essere stati conseguiti con formazioni di livello terziario.

Convalida delle competenze professionali in materia di formazione (didattica andragogica)

- Per le competenze in materia di formazione acquisite con l'ottenimento dell'attestato professionale federale di formatore/formatrice (livello terziario) sono accreditate 1090 ore di apprendimento.
- La convalida derivata da altri prestazione di formazione (ad es. bachelor, master, CAS, DAS) è effettuato dall'operatore della formazione tramite una procedura «su dossier». Di norma i risultati di formazione considerati devono essere stati conseguiti con formazioni di livello terziario.

Gli operatori della formazione elaborano un concetto per la convalida delle prestazioni di formazione acquisite.

9. Coordinamento delle componenti di formazione scolastiche e pratiche

Attraverso una combinazione coordinata delle parti di formazione scolastiche e pratiche, le formatrici e i formatori d'adulti ottengono le capacità per entrare direttamente nel mercato del lavoro. Le formatrici e i formatori d'adulti sono in grado di coniugare le loro competenze disciplinari o relative a una o più aree tematiche alle loro competenze nel campo della formazione. Questo li rende degli esperti in materia di formazione, e delle figure professionali richieste dal mercato del lavoro. Il concetto alla base della loro formazione persegue l'obiettivo di consentire un collegamento ottimale tra contenuti basati sulla teoria e l'azione andragogica concreta.

A tal fine, le persone in formazione sono attive, oltre che nella formazione presso un ente di formazione, anche nel campo professionale della formazione degli adulti, sia nell'ambito di periodi di pratica accompagnati, sia come dipendenti presso un istituto di formazione. Queste attività professionali pratiche approfondiscono e integrano le conoscenze acquisite e mostrano l'applicazione in ambito lavorativo di quanto appreso nella teoria (trasferimento nella pratica). Al contrario, l'esperienza maturata nel corso delle attività professionali è a sua volta rielaborata e arricchita con conoscenze adeguate (trasferimento di conoscenze).

Gli istituti di formazione descrivono in un concetto di formazione il modo in cui coordinano, assistono, accompagnano, analizzano questi processi, in combinazione con la pratica professionale, e li valutano in una procedura di qualificazione. A tal fine, ricorrono a strumenti didattici come ad es. lo studio di: casi tipo, situazioni autentiche, documentazione dell'apprendimento, diari di formazione o rapporti di tirocinio. Il concetto didattico è implementato nel programma di formazione.

Ciclo di formazione nell'ambito dell'esercizio della professione

Nel caso di cicli di formazione nell'ambito dell'esercizio della professione, l'attività professionale con un massimo di 1300 ore di apprendimento è accreditata nelle ore di formazione. Affinché la formazione scolastica e l'attività professionale si completino in modo efficace, è necessario osservare le seguenti condizioni quadro:

- È richiesta un'attività professionale almeno al 50% nel campo della formazione.
- L'operatore della formazione indica nel programma didattico quali quote sono destinate al trasferimento nella pratica e quali al trasferimento delle conoscenze nonché quali metodi sono utilizzati per promuovere sistematicamente e progressivamente le competenze pratiche.

Ciclo di formazione a tempo pieno

Per la formazione a tempo pieno sono richieste un totale di 1300 ore di apprendimento durante un periodo di pratica. Gli operatori della formazione emanano un regolamento dettagliato per il praticantato con almeno i seguenti punti:

- Scelta e sviluppo del praticantato,
- Accompagnamento del periodo di pratica da parte di personale specializzato,
- Valutazione qualificante del praticantato.

10. Procedura di qualificazione

10.1 Procedura di qualificazione finale

Le competenze del profilo professionale sono verificate nel corso della procedura di qualificazione finale. La procedura di qualificazione finale consiste in:

- a. Una tesi di diploma
La tesi di diploma comprende lo sviluppo, la formulazione teorica e la riflessione su di un argomento in materia di formazione d'adulti.
- b. Un colloquio d'esame
Nel corso del colloquio d'esame sono trattate questioni relative alla tesi di diploma e all'etica professionale.

Nella procedura di qualificazione finale sono coinvolti esperte ed esperti dotati di esperienza pratica. Le esperte e gli esperti possono essere messi a disposizione dalle organizzazioni del mondo del lavoro.

10.2 Condizioni di ammissione alla procedura di qualificazione finale

Le persone in formazione sono ammesse alla procedura di qualificazione finale se soddisfano le condizioni stabilite nel regolamento di studio dell'operatore della formazione. Il regolamento di studio disciplina in particolare:

- Le condizioni di ammissione;
- Contenuto, forma e tempi della valutazione delle prestazioni;
- La procedura di qualificazione finale: progettazione delle parti dell'esame, inclusa la procedura di valutazione;
- Conseguenze in caso di mancato raggiungimento delle prestazioni richieste;
- La procedura di ricorso.

10.3 Valutazione e ponderazione dei risultati d'apprendimento conseguiti e promozione

L'operatore della formazione utilizza criteri adeguati a valutare le competenze.

10.4 Possibilità di ripetizione

Se una persona in formazione non supera la procedura di qualificazione finale, ha la possibilità di ripetere ogni parte dell'esame una volta.

Se una delle parti dell'esame non viene superata per la seconda volta, la procedura di qualificazione è definitivamente non superata.

10.5 Diploma

Il diploma di formatrice d'adulti dipl. SSS/ formatore d'adulti dipl. SSS viene rilasciato se la persona in formazione ha superato entrambe le parti della procedura di qualificazione finale.

10.6 Procedura di ricorso

La persona in formazione può presentare ricorso contro una decisione negativa o una decisione relativa alla procedura di qualificazione finale. L'operatore della formazione descrive la procedura di ricorso nel regolamento di studio.

10.7 Interruzione/abbandono degli studi

Le persone in formazione che interrompono o abbandonano gli studi al termine di una fase di formazione riceveranno una conferma dall'operatore della formazione. Questo documento fornisce informazioni sulla durata dello studio, le ore di frequenza, i risultati d'apprendimento acquisiti, le verifiche delle competenze e la loro valutazione. In caso di ripresa e proseguimento degli studi, entro un periodo di cinque anni, le competenze acquisite saranno considerate.

11. Disposizioni finali

11.1 Disposizioni transitorie

Gli operatori della formazione con cicli di formazione per «Formatrici d'adulti dipl. SSS - Formatori d'adulti dipl SSS» già riconosciuti devono presentare una domanda di revisione del riconoscimento alla SEFRI entro 12 mesi dall'entrata in vigore del presente programma quadro d'insegnamento (art. 22 OERlc-SSS).

11.2 Entrata in vigore

Il presente programma quadro d'insegnamento entra in vigore con l'approvazione della Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione.

12. Emanazione

Emanato dall'organizzazione mantello nazionale FSEA (Federazione svizzera per la formazione continua)

Zurigo, 25 novembre 2022



Bernhard Grämiger
Direttore FSEA



Matthias Aebischer
Presidente FSEA

13. Approvazione

Approvato dalla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione.

Berna, il 31.10.2022



Rémy Hübschi
Direttore supplente
Capodivisione Formazione professionale e continua