

The “core competence” of the Social Health Educator. Proposed models and literature review

Le “competenze core” dell’Educatore professionale. Modelli proposti e sintesi di letteratura

Francesco Crisafulli^a

^a *Università di Bologna*, francesco.crisafulli@unibo.it

Abstract

The Social Health Educator is a figure defined in Italian law, with a health and social profile, who operates in educational and rehabilitation fields. The definition of professional skills is useful for guiding professionals, for recipients of care services, for stakeholders and for programmers of economic and staff resources. The target users, the central and complementary professional skills are analyzed through the revision of the works on the “core competence” of the Social Health Educator, which have been published until now.

Keywords: Core Competence; Social Health Educator; education; rehabilitation.

Abstract

L’Educatore Professionale è una figura regolamentata in Italia, con un profilo sanitario e sociale che opera nei campi dell’educazione e della riabilitazione. La definizione di competenze di una professione è utile per orientare i professionisti, per i destinatari dei servizi di cura, per i “portatori d’interesse” e per i programmatori delle risorse economiche e di personale. I target di utenza, le competenze professionali centrali e complementari, sono analizzati attraverso la revisione dei lavori sulle “core competence” dell’Educatore Professionale, fino ad oggi pubblicati.

Parole chiave: Core Competence; Educatore Professionale; educazione; riabilitazione.

1. Introduzione

L'Educatore Professionale (EP) compare sulla scena italiana nel 1984 (D.M. 10 febbraio 1984) come operatore che “cura il recupero e il reinserimento di soggetti portatori di menomazioni psicofisiche”. In seguito, nel 1998 (D.M. Sanità n. 520/1998), l'EP è definito come “l'operatore sociale e sanitario che, in possesso del diploma universitario abilitante, attua specifici progetti educativi e riabilitativi, nell'ambito di un progetto terapeutico elaborato da un'equipe multidisciplinare, volti a uno sviluppo equilibrato della personalità con obiettivi educativo/relazionali in un contesto di partecipazione e recupero alla vita quotidiana; cura il positivo inserimento o reinserimento psico-sociale dei soggetti in difficoltà”. La definizione del profilo professionale, dell'ordinamento didattico e del codice deontologico, ha determinato l'inquadramento dell'EP tra i profili delle professioni sanitarie della riabilitazione. Con l'approvazione della recente L. n. 3/2018, l'EP avrà un proprio Albo professionale nell'Ordine dei Tecnici sanitari di radiologia medica e delle professioni tecniche, della riabilitazione e della prevenzione, ultimo e fondamentale tassello del riconoscimento della professione da parte dello Stato italiano. Con i commi dal 594 al 601 della Legge di Bilancio 2018, il Parlamento italiano ha inteso regolare la qualifica dell'Educatore professionale socio pedagogico come figura che “opera nel campo educativo, formativo e pedagogico, in rapporto a qualsiasi attività svolta in modo formale, non formale, nelle varie fasi della vita, in una prospettiva di crescita personale e sociale; opera nei servizi e nei presidi socio educativi e socio assistenziali, nei confronti di persone di ogni età, prioritariamente nei seguenti ambiti: educativo e formativo, scolastico, socio assistenziale limitatamente agli aspetti socio educativi, della genitorialità e della famiglia, culturale e giudiziario, ambientale, sportivo e motorio, dell'integrazione e della cooperazione internazionale” (pp. 73-74). Le due anime della professione, quelle cioè socio sanitaria e socio pedagogica, coincidono in Italia a due percorsi formativi universitari distinti: il primo che si svolge in un corso di studi triennale di Medicina e Chirurgia, il secondo, anch'esso triennale, che si svolge nell'ambito delle Scienze dell'Educazione e della Formazione.

Nel panorama internazionale non vi è una denominazione univoca della figura dell'EP. Nel suo lavoro di ricerca sull'argomento, Dario Fortin ha potuto individuare numerose denominazioni nei diversi paesi europei, che si riconoscono sotto la qualifica di Social Work. L'International Association of Social Educator (AIEJI) ha adottato il titolo di “Social Educator”. Per quanto riguarda il nostro Paese, scrive Fortin: “Il campo di azione dell'Educatore professionale italiano viene così presentato agli altri paesi come ‘Social Health Education’ [...] o educazione socio sanitaria al fine di aiutare i colleghi studiosi di altre università estere a comprendere la specificità di intervento e la delimitazione del campo di ricerca educativa che come sappiamo coinvolge sia l'ambito sociale che sanitario” (Fortin, 2013, p. 2).

È fondamentale conoscere il significato e i confini delle competenze di una professione per usufruire al meglio delle sue potenzialità. Vi sono importanti riflessi per i professionisti che costruiscono la propria identità e capacità di azione, nel perimetro concettuale delle competenze. La chiarezza della competenza di una professione aiuta i portatori d'interesse (destinatari dei servizi) a orientarsi nella richiesta di sostegno e aiuto; vi sono inoltre riflessi importanti per coloro i quali sono chiamati a programmare l'acquisizione e la gestione di personale per l'organizzazione dei servizi alla persona – siano questi pubblici, del privato sociale, accreditati o convenzionati. Vi è infine la

necessità, da parte del mondo professionale, di comunicare al mondo accademico (deputato alla formazione di base dell'EP) le competenze necessarie da formare: “sono gli stessi Collegi professionali e le associazioni di categoria che si avvalgono del sapere pedagogico per comunicare con chiarezza al mondo accademico quali dovrebbero essere le competenze professionali da far acquisire al termine del percorso formativo universitario” (Lotti, 2017)

È utile, pertanto, approfondire il tema delle competenze professionali, passando in rassegna i documenti fino ad oggi proposti sul tema.

2. Competenza: significati e accezioni

Il sostantivo femminile “competenza” ha il significato letterale di andare insieme; la parola ha origini latine da cum (insieme) e p̄tere (andare verso) e compare nella lingua italiana nelle forme non personali dei verbi infinito presente “competere” e participio presente “competente”. Le tre parole entrano con forza nel “core” dell’educazione professionale, la prima a ricordarci la funzione primaria di accompagnamento nel processo di crescita e sviluppo dell’individuo, la seconda a richiamarci lo spettare cioè i compiti che dobbiamo svolgere per sostanziare l’azione educativa, la terza come idoneità e autorità a trattare, giudicare e risolvere determinate questioni.

Il significato dell’aggettivo competente, riferito a chi ha autorità in un certo ambito, deriva dal diritto romano (dal latino *competens-entis*) e lo ritroviamo ancora oggi nel diritto e sta a indicare la qualità di un individuo che è responsabile, autorizzato, qualificato e quindi abilitato. Secondo il Dizionario etimologico della lingua italiana (Cortellazzo & Zolli, 1991), *competente* significa “essere conveniente, congruo e appropriato”. *Competente* è dunque chi agisce in maniera, volutamente, responsabile secondo criteri relativi (quindi adattabili alle illimitate esigenze) e variabili, socialmente e politicamente riconosciuti sia in termini di una prestazione tecnicamente valida che eticamente corretta e coerente con i valori di un gruppo (professionale). Questa derivazione del termine competenza richiama lo status di professione dell’EP che con autonomia, responsabilità e uno specifico ordinamento, deve svolgere la sua azione quotidiana di lavoro.

Nel linguaggio comune il termine competenza è spesso associato a quello di abilità; in effetti, i dizionari riportano i due termini come sinonimi, tuttavia si ritiene utile richiamare l’attribuzione di significati distinti attribuiti ai termini conoscenze, abilità e competenze, presente nel Quadro europeo delle qualifiche per l’apprendimento permanente (EQF) (Comunità europea, 2009) che ne chiarisce alcune differenze. Le conoscenze sono il risultato dell’assimilazione d’informazioni attraverso l’apprendimento (fatti, principi, teorie e pratiche di un settore di lavoro e di studio: quindi teoriche e/o pratiche); le abilità sono la capacità di applicare conoscenze e utilizzare know-how per portare a termine compiti e risolvere problemi (abilità cognitive – l’uso del pensiero logico, intuitivo, creativo; abilità pratiche – abilità manuali e l’uso di metodi, materiali e strumenti); il termine competenza indica la comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale (nell’EQF le competenze sono descritte in termini di autonomia e responsabilità).

3. Le competenze professionali secondo le definizioni presenti in letteratura

Le competenze professionali sono un argomento che abbraccia diversi campi di studio e di ricerca nel mondo. Digitando le due parole sul motore di ricerca Google (utilizzando gli strumenti della “corrispondenza esatta”) sono circa due milioni le citazioni in lingua italiana, oltre trenta milioni quelle in lingua inglese “professional skills” e circa due milioni e novecentomila quelle in lingua francese “compétences professionnelles”. I campi della scuola, della formazione professionale, del lavoro, delle professioni, sono quelli che maggiormente interessano la pedagogia. In tema di professioni la fotografia delle competenze professionali e i percorsi che ne realizzano lo sviluppo, sono oggetto di studio e di approfondimento di molti autori. Di conseguenza, diversi sono i modelli di costruzione della mappa di competenze di una professione, suggeriti in letteratura.

Guilbert, nella sua Guida Pedagogica per il personale sanitario del 1990, definisce la competenza come una capacità riconosciuta di svolgere un atto; è una potenzialità la cui attualizzazione rappresenta la performance o prestazione. La competenza è la possibilità, per un soggetto, di mobilitare in maniera interiorizzata un insieme integrato di risorse, in vista di risolvere una famiglia di situazioni-problema.

Le Boterf nel suo articolo “De la compétence: essai sur un attracteur étrange” del 1994, definisce la competenza come un insieme, riconosciuto e provato, delle rappresentazioni, conoscenze, capacità e comportamenti mobilitati e combinati in maniera pertinente in un contesto dato. Queste possono essere riassunte col termine risorse, portandoci ad affermare che la competenza è una qualità specifica del soggetto: quella di saper combinare diverse risorse, per gestire o affrontare in maniera efficace delle situazioni, in una certa situazione.

Spencer e Spencer, nel testo “Competenze nel lavoro. Modelli per un performance superiore” del 1993, definiscono la competenza come una caratteristica intrinseca individuale che è causalmente collegata a una performance efficace o superiore in una mansione o in una situazione e che è misurata in conformità a un criterio prestabilito. Le competenze indicano i modi di comportarsi o di pensare che si replichi nelle diverse situazioni e che perduri per un periodo di tempo lungo.

Epstein e Hundert, nel 2002, pubblicano sulla Rivista medica americana JAMA, una revisione della letteratura dal titolo “Defining and assessing professional competence” nella quale definiscono la competenza professionale come l’uso abituale e giudizioso di conoscenze, ragionamento clinico, abilità tecniche, comunicazione, emozioni, valori, riflessività, nella pratica quotidiana a favore del singolo individuo o della comunità.

Il Glossario ISFOL riporta la definizione di competenza come l’insieme delle conoscenze teoriche e pratiche, delle abilità e delle capacità che consentono a un individuo un adeguato orientamento in uno specifico campo d’azione. La competenza si connota quindi come conoscenza in azione: in essa emerge la componente operativa della conoscenza, ossia la presenza di un costante orientamento a sapere e saper fare, anche in situazioni contraddistinte da un elevato livello di complessità, che quindi esigono schemi altrettanto complessi di pensiero e di azione.

Come citato in precedenza, secondo il modello EQF (Comunità Europea, 2009) le competenze indicano la comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e/o personale.

La mobilitazione di risorse personali, tecniche, intellettive, gestuali e relazionali, in maniera pertinente al contesto e agita al fine della risoluzione dei problemi della popolazione di riferimento, in un quadro di valori e riflessività deontologicamente impegnato, sono i tratti che differenziano una attività o prestazione di lavoro da una professione coerentemente definita intellettuale. Questo potrebbe essere il tratto distintivo da assumere per un EP.

Le tre coordinate del sapere (conoscenze teoriche), saper fare (abilità pratiche), saper essere (risorse psicosociali, il modo in cui un individuo mette in campo il sapere e il saper fare), sono state sviluppate nel concetto di competenza elaborato inizialmente da McClelland nel 1973 e successivamente dallo stesso autore insieme a Spencer & Spencer e Boyatzis, nel “modello individuale delle competenze” (Roma, 2010). Guilbert in un suo articolo del 2001¹ mette in guardia insegnanti e docenti che pianificano programmi di sviluppo per i professionisti della salute, nell’utilizzo del termine sapere che definisce ambiguo e difficile da misurare-valutare, suggerendo la sostituzione con quello di competenza nei campi intellettuale, gestuale, e della comunicazione con gli altri. Sapere e conoscenza sono termini nobili che sono alla base dei tre campi di competenza, ma “il sapere inteso come semplice capacità di memorizzare le conoscenze, non implica automaticamente la capacità di utilizzo delle stesse” (Guilbert, 2001, p. 23). La descrizione di una competenza secondo la classificazione nei tre campi sopra descritti, consente di uscire dall’ambiguità del “sapere” e pone le basi per un corretto programma d’insegnamento. Guilbert propone pertanto la costruzione di profili professionali per competenze, in coerenza con la spirale di pianificazione dell’educazione illustrata nella sua Guida pedagogica.

La Job analysis (Evangelista, 2005) o analisi di posizione, è un processo di raccolta d’informazioni su comportamenti o risultati osservabili all’interno di una posizione lavorativa con l’obiettivo di produrne una descrizione, procedere a una valutazione e supportarne programmi di formazione e sviluppo. Consiste in un elenco di compiti seguito da conoscenze, capacità, abilità e altre caratteristiche richieste per quella posizione. La Job description è una breve descrizione di una posizione lavorativa esistente in una determinata impresa attraverso una denominazione, lo scopo, la collocazione gerarchica, le mansioni e le caratteristiche richieste per svolgere quella attività. La Task analysis è invece l’analisi approfondita di una mansione, in altre parole uno o più compiti o attività svolte in una certa posizione di lavoro.

I lavori sulle competenze dell’EP, presenti in letteratura e che di seguito sono esaminati, si muovono tra questi due modelli: la costruzione di profili secondo il modello delle competenze professionali e l’analisi delle posizioni lavorative secondo il modello della job analysis e job description.

4. Le competenze “core” dell’Educatore professionale

4.1. Le competenze professionali dell’Educatore sociale AIEJI

Il primo lavoro di riferimento sul tema delle competenze dell’EP è di matrice internazionale. L’AIEJI (International Association of Social Educators) nel 2005 pubblica

¹ Sintesi dei concetti riportati nella Guida pedagogica del 1990.

un lavoro dal titolo “Piattaforma comune per gli Educatori sociali in Europa” che in seguito è stato condiviso anche nei paesi extraeuropei e pubblicato con il titolo “Le competenze professionali degli educatori sociali – una piattaforma concettuale”² (AIEJI, 2006).

Alla base dei due documenti si trova la Direttiva del Parlamento europeo 2005/36/CE e del Consiglio, del 7 settembre 2005, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali che richiama appunto, una Piattaforma comune come “un insieme di criteri di qualifiche professionali che dimostrino un livello di competenza per l’esercizio di una determinata professione ed in conformità alle quali le associazioni nazionali rappresentative accrediteranno le qualifiche acquisite negli stati membri”. La ragione del documento, quindi, è quella di rispondere alla definizione di criteri per il riconoscimento di professioni che provengono da formazioni diverse, allo scopo di facilitare il processo di libera circolazione dei professionisti auspicato dall’Unione Europea e per favorire la condivisione dei presupposti concettuali degli educatori sociali nel mondo.

Il modello utilizzato e seguito dall’AIEJI nella stesura dei documenti, ha una base empirica cioè basato sull’esperienza della pratica, ma assume un valore sistematico nel suo processo di validazione dei documenti di base attraverso revisioni, integrazioni ed il confronto tra esperti in simposi internazionali. Anche se mai espressamente citato, il metodo si rifà alla “Consensus Conference” o Conferenza di consenso, in altre parole una serie d’incontri promossi al fine di raccogliere opinioni, studi, e deliberazioni, su argomenti nuovi o controversi in ambito scientifico ed etico.

Nel documento il termine competenza è identificato come il “potenziale di azione che l’educatore sociale può mettere in campo per affrontare un certo compito, una certa situazione o un certo ambiente e comprende le conoscenze, le abilità, le doti intellettuali e le doti manuali, le abilità sociali, così come le attitudini e la motivazione”.

La dimensione etica dell’educazione è un principio sancito nel documento e l’azione educativa è ispirata da valori umanitari come la solidarietà con i gruppi vulnerabili e fragili, la lotta alla povertà e per la giustizia sociale; da valori democratici come l’uguaglianza, l’autodeterminazione e la partecipazione alla vita collettiva; da valori di rispetto dell’individuo come l’autonomia personale.

Le competenze identificate sono così organizzate:

- competenze fondamentali
 - per intervenire;
 - per valutare;
 - riflessive.
- competenze centrali
 - personali e relazionali;
 - sociali e comunicative;
 - organizzative;
 - sistemiche;
 - generate dalla pratica professionale.
 - teoriche e metodologiche;
 - per il comportamento professionale;
 - culturali;

² Traduzione in Italiano a cura di Paola Nicoletta Scarpa e Marina Testi.

- creative.

4.2. La mappa delle competenze dell'Educatore professionale del S.S.R. Toscana

Il secondo lavoro specifico e organizzato sulle competenze dell'EP si ritrova nel volume II del documento "Le competenze delle professioni sanitarie" a cura del Servizio sanitario della Regione Toscana del 2008. Una Commissione regionale per la formazione, coinvolgendo i professionisti attraverso dei focus group³, ha svolto una mappatura delle competenze dei diversi profili professionali del settore socio sanitario. Il modello di riferimento applicato è quello dell'ISFOL delle Unità di competenza capitalizzabili⁴, modificato con l'aggiunta di un quarto cluster di competenze. Le professioni dell'area sono state mappate e identificate attraverso quattro aree di competenza: di base, trasversali, tecnico professionali, tecnico professionali trasversali (che comprende le attività comuni a tutti i laureati triennali in sanità). Per ogni professione sono state riportate la denominazione, lo scopo della figura e le aree di responsabilità (ripresi direttamente dal Decreto ministeriale d'identificazione del profilo; per l'EP il D.M. n. 520/1998) e una "mappa delle competenze" elaborata da un software specifico.

Per l'EP la mappa di competenze è così organizzata (Figura 1):

- competenze di base: inglese, informatica, diritto del lavoro, organizzazione aziendale;
- competenze trasversali: area gestionale, area innovativa, area relazionale;
- competenze tecnico professionali trasversali: gestione, formazione, ricerca, consulenza;
- competenze tecnico professionali: educazione e riabilitazione, promozione sociale e prevenzione, valutazione funzionale.

Oltre alla missione del profilo professionale, ogni cluster di competenza è articolato in tre livelli interdipendenti tra loro: la funzione o area di attività, le aree di riferimento, le competenze propriamente descritte.

Tra le competenze tecnico professionali di Educazione e Riabilitazione, si ritrovano le attività di: elaborare, attuare, verificare progetti educativi e documentare il proprio lavoro.

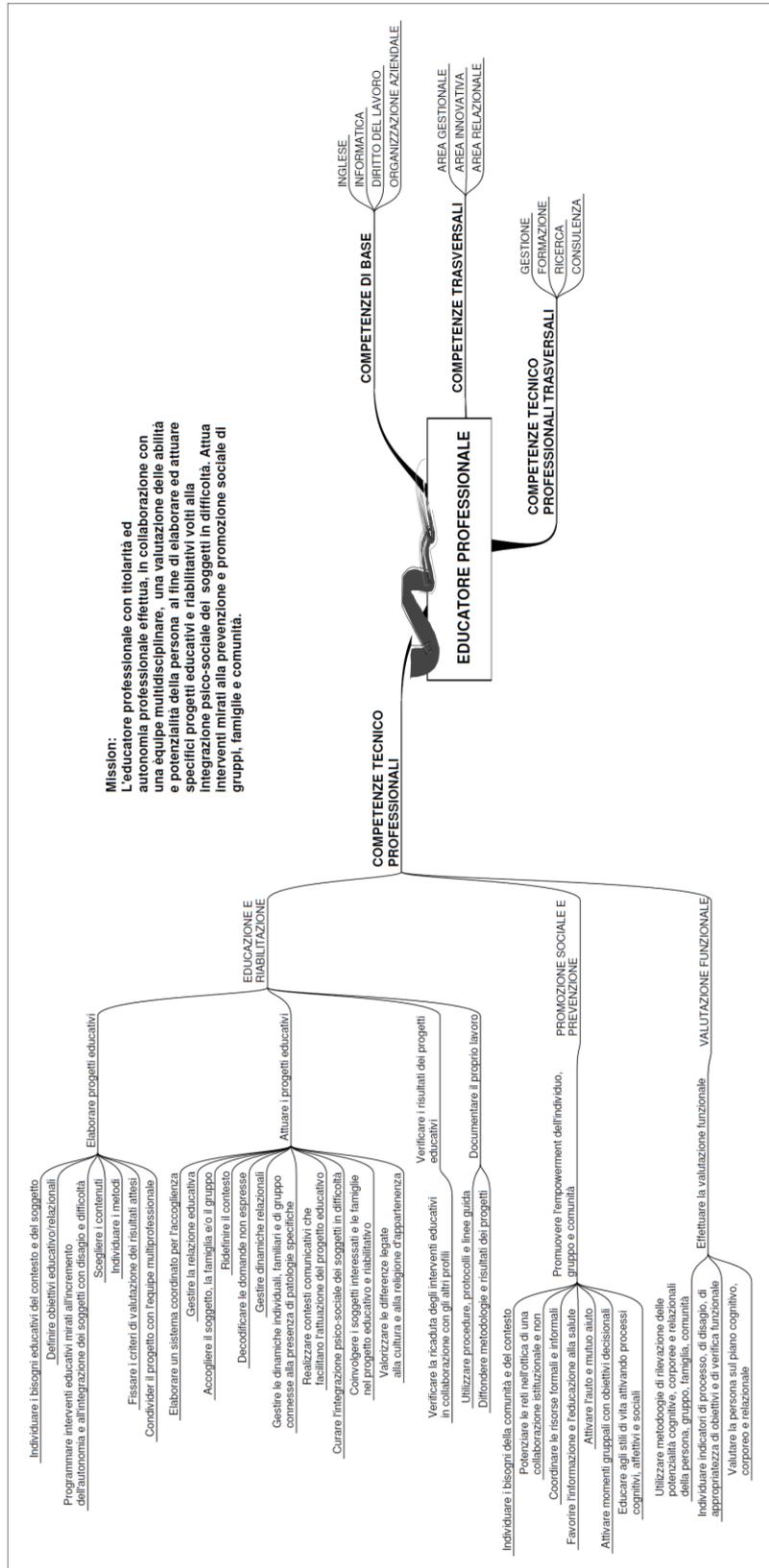
Nelle competenze di promozione sociale e prevenzione, ritroviamo l'attività di promozione dell'empowerment dell'individuo, del gruppo, della comunità.

Nelle competenze di valutazione funzionale si ritrovano le attività di utilizzo di metodologie per la rilevazione delle potenzialità della persona, d'individuazione degli indicatori di processo, esito, assessment funzionale, di valutazione della persona sul piano cognitivo, corporeo e funzionale.

L'attenzione che questo lavoro ha posto alla descrizione del terzo livello delle competenze propriamente descritte, ci restituisce un quadro dell'EP come una professione e non come una semplice attività operativa.

³ Per l'EP i referenti sono stati Luca Paoletti e Giuseppe Petrini di Associazione Nazionale Educatori Professionali (ANEP - sezione Toscana)

⁴ Ufc: insieme di competenze autonomamente significative, riconoscibile dal mondo del lavoro come componente specifico di professionalità ed identificabile quale risultato atteso di un processo formativo (Glossario ISFOL - <http://archivio.isfol.it/index-2.html>).



EDUCATORE PROFESSIONALE rev. 29-06-09; mmp - 26/10/2009 - Codice DOC.COM.06.02 Nome SCHEDE MAPPA DELLE COMPETENZE Revisione nr. 1. del 07/04/2008 -

Figura 1. Mappa competenze EP. Da Servizio Sanitario Regione Toscana, 2008.

4.3. Il “Core Competence” dell’Educatore professionale ANEP

Nel 2010 l’ANEP (Associazione Nazionale Educatori Professionali) pubblica “Il Core Competence dell’Educatore professionale. Linee d’indirizzo e formazione”.

Da un lavoro di ricerca di due anni, con la consulenza di J-J-Guilbert e Antonella Lotti, gli autori italiani del testo hanno voluto analizzare e dettagliare meglio il profilo dell’EP, dal D.M. 520/1998 e in accordo col modello della spirale della pianificazione dell’educazione citato nella Guida Pedagogica per il personale sanitario curata da Guilbert. In precedenza Guilbert e Lotti avevano già collaborato in Italia con i collegi IPASVI delle infermiere e con l’AIFI dei fisioterapisti, per la realizzazione dei rispettivi “core competence”, “core curriculum” e “core values”: competenze centrali, curriculum formativo e valori fondamentali di riferimento.

La definizione di competenza alla quale si fa riferimento nella Guida pedagogica è la “capacità professionale richiesta per assumere certe funzioni; attitudine riconosciuta a fare questo o quell’atto; la competenza è una potenzialità la cui attualizzazione costituisce la performance”.

La “via della pertinenza” è raccomandata nella guida pedagogica, ovvero il grado di conformità esistente tra i programmi di formazione, i problemi di salute delle persone e le loro risorse.

Il modello per la costruzione delle competenze core della professione di EP, è partito dalla prima tappa della spirale di pianificazione che consiste nella “individuazione dei problemi prioritari di salute e definizione dei compiti e degli obiettivi educativi”. Il gruppo di ricerca, attraverso atelier pedagogici⁵, ha selezionato i problemi prioritari socio-sanitari della popolazione di riferimento, raggruppandoli in sei aree: minori, adulti, anziani; disagio psichico, dipendenze patologiche e disabilità. In seguito ha costruito, attraverso l’analisi del ruolo, funzioni e attività del profilo ministeriale, un prototipo del profilo articolato in funzioni, attività e sub attività.

Le funzioni (obiettivi educativi generali) individuate sono sei; per ognuna vi sono delle attività (obiettivi educativi intermedi) e un successivo livello di approfondimento che non corrisponde esattamente al terzo livello dei compiti (obiettivi educativi specifici) – richiamato nella guida, ma costituisce una pratica rappresentazione del lavoro educativo.

Le funzioni del prototipo sono

- di pianificazione dell’intervento educativo rivolta alla comunità/gruppi;
- di pianificazione dell’intervento educativo rivolto al singolo;
- di educazione e riabilitazione;
- di organizzazione, coordinamento e gestione di strutture e risorse;
- di formazione;
- di ricerca.

L’intera articolazione del prototipo del profilo è visibile nella Figura 2.

⁵ Riunione nel corso della quale persone esperte e investite di responsabilità si riuniscono con specialisti e consulenti per cercare soluzioni a problemi incontrati durante il proprio lavoro. Gli atelier seguono un approccio sistemico ai problemi dell’educazione e sono illustrati nella Guida pedagogica per il personale sanitario.

Ogni sub attività (o competenza) individuata nel prototipo del profilo è stata in seguito analizzata attraverso un sistema riportato nella guida che classifica⁶ i compiti professionali in tre campi: intellettuale, della comunicazione interpersonale, dei gesti.

Il risultato finale restituisce un quadro di approfondimento dell'EP e fornisce indirizzi per la formazione di tale professionista.

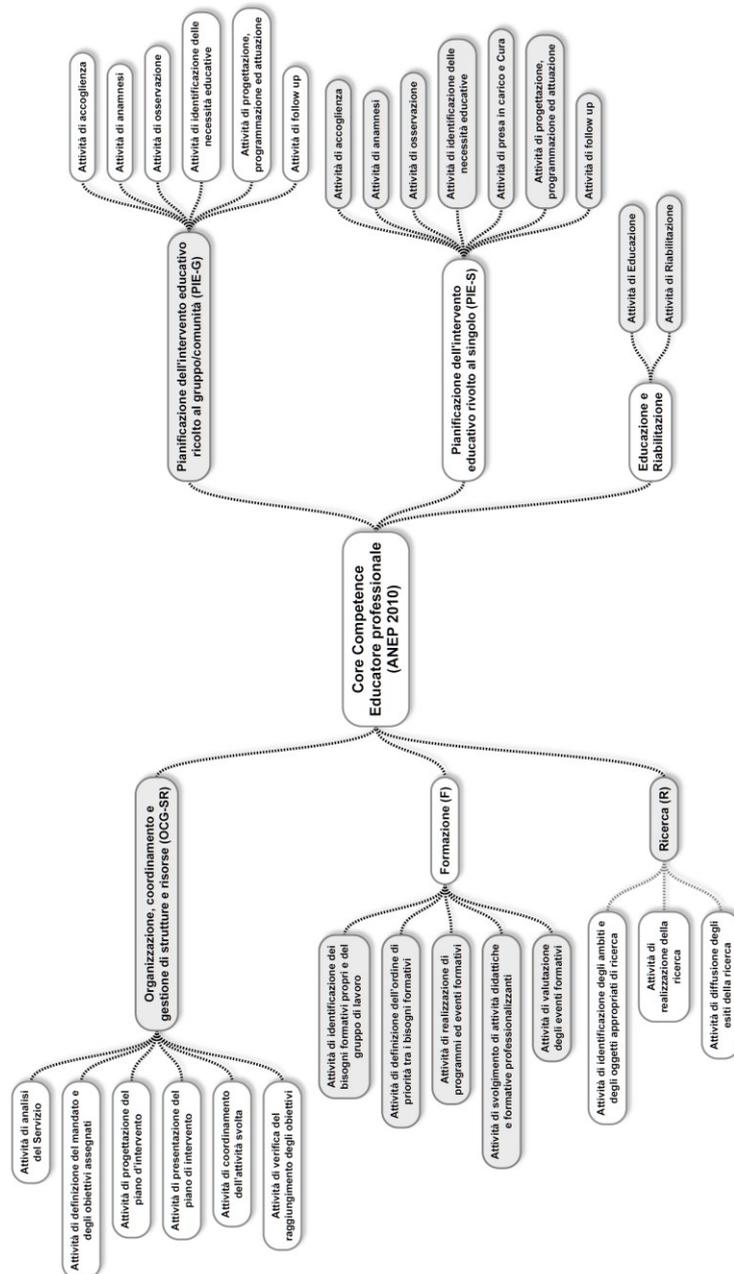


Figura 2. Core Competence Educatore professionale. Adattata da ANEP, 2010.

⁶ Il sistema di classificazione delle competenze utilizzato da Guilbert è un adattamento dal modello di B.S. Bloom di Tassonomia degli obiettivi pedagogici (1956).

4.4. Altri lavori in tema di competenze dell'Educatore professionale

La Provincia di Torino (oggi Città Metropolitana di Torino) pubblica nel 2004, sul proprio sito internet, un lavoro dal titolo "Educatore Professionale" con lo scopo di presentare ai Servizi e ai cittadini le caratteristiche di questa professione. Dopo una scheda di presentazione della professione, identifica in due aree principali l'intervento dell'EP:

- processi primari
 - analisi dei bisogni del territorio;
 - progettazione di politiche, interventi e azioni;
 - iniziale presa in carico dell'utente;
 - microprogettazione degli interventi sugli utenti;
 - educazione, riabilitazione, cura;
 - prevenzione e animazione;
 - inserimento lavorativo;
 - gestione organizzativa di strutture educative.
- processi di servizio
 - coordinamento ed organizzazione del lavoro;
 - gestione delle informazioni e delle conoscenze;
 - integrazione, collaborazione con le risorse territoriali;
 - valutazione e verifica;
 - gestione della relazione con i tirocinanti.

Nel documento non vi è riferimento al modello di lavoro utilizzato, tuttavia è utile rilevare che ogni azione è declinata in termini di attività, conoscenze, abilità.

L'Azienda Servizi Sociali di Bolzano, pubblica nel 2007 un lavoro dal titolo "Il ruolo e le competenze dell'Educatore di Distretto". L'obiettivo del documento, riportato nel sottotitolo, è di riuscire a rendere comprensibile quale sia il ruolo e le competenze operative dell'educatore che agisce quotidianamente nei distretti sociali della città di Bolzano.

Le azioni dell'educatore sono riassunte in: ascoltare, comunicare, progettare, fare, negoziare, immaginare e verificare. Il lavoro dell'educatore è inteso su due livelli distinti e complementari tra loro: con il singolo e con la comunità. Il documento individua 7 competenze professionali, ognuna della quali articolata con una descrizione generale, degli obiettivi, le competenze professionali specifiche e con esempi di buone prassi. Le competenze generali sono:

- di lavoro sociale – territoriale,
- promozionale;
- relazionale;
- educativa;
- di educazione alla salute;
- metodologica e di programmazione – organizzazione del lavoro;
- di formazione (studio) – documentazione – ricerca.

Nel 2014 è prodotto, attraverso un lavoro di gruppo che ha coinvolto i professionisti del profilo, il Profilo di competenza dell'Educatore professionale dell'Azienda ULSS 9 di Treviso. "Il profilo di competenza rappresenta l'insieme dei risultati attesi dall'azienda

(ULSS) ossia le performance (prestazioni/attività) per questa funzione e le conoscenze, abilità, qualità personali necessarie per ottenerli. Raccoglie gli standard, ossia i livelli di performance ritenuti adeguati e riferiti ai professionisti del comparto che all'interno delle Unità Operative rivestono il ruolo di EP” (Profilo di competenza ULSS 9 Treviso, 2014). Il modello di riferimento utilizzato è quello di Trevor Bouttal che definisce la competenza come l'applicazione delle conoscenze e delle capacità per fornire una performance sempre in linea con gli standard richiesti al lavoro. Con gli standard si descrivono non solo le attività essenziali che i professionisti devono svolgere ma anche i risultati che devono raggiungere.

La struttura del profilo di competenza dell'EP prevede tre ambiti di attività che si esprimono in sette standard che descrivono – attraverso i criteri di performance – in maniera sintetica l'area di intervento cui si riferiscono:

Ambito di attività – Titolo dello standard:

1. intervento educativo e riabilitativo per singoli gruppi/comunità
 - 1.1. prendere in carico l'utenza e identificare i bisogni educativi;
 - 1.2. elaborare il progetto educativo;
 - 1.3. dare attuazione al progetto educativo;
 - 1.4. valutare l'efficacia del progetto educativo ed eventualmente revisionarlo.
2. individuazione di modelli d'intervento
 - 1.5. identificare modelli educativi d'intervento appropriati;
 - 1.6. promuovere lo sviluppo di modelli innovativi per la crescita del servizio.
3. formazione, aggiornamento, tutoraggio
 - 1.7. concorrere alla formazione e all'aggiornamento del proprio profilo e a quello di altre figure professionali.

Ognuno dei sette standard individuati è articolato e descritto in questo modo:

- titolo dello standard;
- introduzione;
- criteri di performance;
- conoscenze;
- capacità.

Il lavoro non è pubblicato e questo diventa un limite alla sua diffusione. Per il livello di sistematicità nello studio e nel dettaglio del profilo dell'EP, presente nel documento, se ne auspica la pubblicazione.

Nel 2004 Brandani e Zuffinetti pubblicano il testo “Le competenze dell'Educatore professionale”. Il testo si concentra sui riferimenti teorici, metodologici specifici e peculiari di questa professione. Il tema delle competenze è affrontato in termini epistemologici⁷ e posto in relazione con le pratiche professionali derivate. Pertanto il “sapere” professionale è fatto provenire dalle discipline dell'area pedagogica, psicologica,

⁷ Epistemologia: indagine critica intorno alla struttura e ai metodi (osservazione, sperimentazione e inferenza) delle scienze riguardo anche ai problemi del loro sviluppo e della loro interazione; può anche riferirsi all'analisi critica dei fondamenti di singole discipline (Treccani, vocabolario online <http://www.treccani.it/vocabolario/epistemologia/>)

economica, giuridica, informatica e della comunicazione multimediale, medica, socio antropologica, del servizio sociale, degli scenari filosofici e sociologici. Nel testo ne sono descritti i diversi apporti delle singole discipline alla formazione dell'EP.

5. Conclusioni

Diverse sono le definizioni di competenza professionale, presenti in letteratura. Il tratto comune alle diverse definizioni è la mobilitazione di risorse personali, tecniche, intellettive, gestuali e relazionali, in maniera pertinente al contesto e agita al fine della risoluzione dei problemi della popolazione di riferimento, in un quadro di valori e riflessività deontologicamente impegnato. Il possesso di competenze, nei campi intellettivi, della comunicazione interpersonale, gestuali, differenzia un'attività o prestazione di lavoro da una professione intellettuale.

I sei lavori presi in esame in tema di competenze dell'EP, sono stati realizzati nell'arco temporale di otto anni (2006-2014) da modelli di riferimento differenti. Non sempre sono stati chiariti i target di utenza con i quali gli EP lavorano; laddove presenti, però, confermano l'impegno nei confronti di minori (infanzia e adolescenza) adulti in difficoltà (senza dimora, ex detenuti), anziani (non autosufficienti), con problemi di dipendenza patologica (sostanze stupefacenti, alcol, gioco d'azzardo), con disabilità, con problemi di disagio psichico. Dall'analisi dei sei lavori è possibile distinguere tra competenze centrali e complementari della professione: la pianificazione e la realizzazione dell'intervento educativo insieme alle funzioni di educazione e riabilitazione, valutazione e riflessione, rientrano nel primo raggruppamento; le funzioni organizzative, di formazione, documentazione e ricerca, tecniche professionali, rientrano nel secondo raggruppamento. Quattro lavori su sei rivelano nelle attività professionali, la presa in cura della persona. Le competenze relazionali e di comunicazione interpersonale sono contemplate nella maggior parte dei lavori.

Appendice 1. Quadro di sintesi dei modelli di competenze analizzati

Anno	Titolo	Modello	Competenze individuate	Attività Core	Target di utenza
2006	Le competenze professionali degli educatori sociali – una piattaforma concettuale AIEJI	Metodo empirico + Consensus Conference	<ul style="list-style-type: none"> - competenze fondamentali <ul style="list-style-type: none"> ➢ per intervenire ➢ per valutare ➢ riflessive - competenze centrali <ul style="list-style-type: none"> ➢ personali e relazionali ➢ sociali e comunicative ➢ organizzative ➢ sistemiche ➢ generate dalla pratica professionale <ul style="list-style-type: none"> ○ teoriche e metodologiche ○ per il comportamento professionale ○ culturali ○ creative 	<ul style="list-style-type: none"> - Prendersi cura (care) - Educazione (intesa come apprendimento) - Terapia, trattamento - Intervento - Protezione - Promozione di spazi di vita e attività inclusive 	Bambini Adolescenti Adulti Disabili Disabili psichici Consumatori e dipendenti da alcool e droghe Persone senza dimora.

2008	Le competenze delle professioni sanitarie (a cura del SSR Toscana)	ISFOL - Unità di competenza capitalizzabili	<ul style="list-style-type: none"> - competenze di base: inglese, informatica, diritto del lavoro, organizzazione aziendale; - trasversali: area gestionale, area innovativa, area relazionale; - competenze tecnico professionali trasversali: gestione, formazione, ricerca, consulenza - competenze tecnico professionali: educazione e riabilitazione, promozione sociale e prevenzione, valutazione funzionale. 	<ul style="list-style-type: none"> - elaborare, attuare, verificare progetti educativi e documentare il proprio lavoro - promozione dell'empowerment dell'individuo, del gruppo, della comunità. - utilizzo di metodologie per la rilevazione delle potenzialità della persona, di individuazione degli indicatori di processo, esito, assessment funzionale, di valutazione della persona sul piano cognitivo, corporeo e funzionale. 	Non definito
2010	Il Core Competence dell'Educatore professionale. Linee d'indirizzo e formazione	Guida pedagogica per il personale sanitario. Atelier pedagogici	<ul style="list-style-type: none"> - funzione di pianificazione dell'intervento educativo rivolta alla comunità/gruppi - funzione di pianificazione dell'intervento educativo rivolto al singolo - funzione di educazione e riabilitazione - funzione di organizzazione, coordinamento e gestione di strutture e risorse - funzione di formazione - funzione di ricerca 	<ul style="list-style-type: none"> - attività di accoglienza, anamnesi, osservazione, identificazione delle necessità educative, (presa in carico e cura*), progettazione, programmazione e attuazione, follow up; - attività di educazione e riabilitazione; - attività di analisi del servizio, di definizione del mandato e degli obiettivi assegnati, di progettazione e presentazione del piano d'intervento, di coordinamento dell'attività svolta, di verifica del raggiungimento degli obiettivi; - attività d'identificazione dei bisogni formativi propri e del proprio lavoro, di definizione dell'ordine di priorità tra i bisogni formativi, di realizzazione di programmi ed eventi formativi, di svolgimento di attività didattiche e formative professionalizzanti, di valutazione degli eventi formativi; - attività d'identificazione degli ambiti e degli oggetti appropriati della ricerca, di realizzazione della ricerca, di diffusione degli esiti della ricerca. 	Minori Adulti Anziani Disagio psichico Dipendenze patologiche Disabilità

2004	Educatore Professionale (Provincia di Torino)	Job Analysis	Processi primari Processi di Servizio	<ul style="list-style-type: none"> - Analisi dei bisogni del territorio; - Progettazione di politiche, interventi e azioni; - Iniziale presa in carico dell'utente - Micro progettazione degli interventi sugli utenti - Educazione, Riabilitazione, Cura - Prevenzione e animazione - Inserimento lavorativo - Gestione organizzativa di strutture educative - Coordinamento e organizzazione del lavoro - Gestione delle informazioni e delle conoscenze - Integrazione, collaborazione con le risorse territoriali - Valutazione e verifica - Gestione della relazione con i tirocinanti 	Minori Anziani Disabili p. detenute ed ex p. senza fissa dimora p. con problemi di dipendenza, altri gruppi di persone in difficoltà
2007	Il ruolo e le competenze dell'Educatore di Distretto (PV di Bolzano)	Job Analysis	Competenza di lavoro sociale – territoriale Competenza promozionale Competenza relazionale Competenza educativa Competenza di educazione alla salute Competenza metodologica e di programmazione – organizzazione del lavoro Competenza di formazione (studio) - documentazione - ricerca		Non definito
2014	Profilo di competenza dell'Educatore professionale dell'Azienda ULSS 9 di Treviso	Trevor Bouttal Ambito di attività – Titolo dello standard:	Intervento educativo e riabilitativo per singoli gruppi/comunità Individuazione di modelli d'intervento Formazione, aggiornamento, tutoraggio	<ul style="list-style-type: none"> - Prendere in carico l'utenza e identificare i bisogni educativi - Elaborare il progetto educativo - Dare attuazione al progetto educativo - Valutare l'efficacia del progetto educativo ed eventualmente revisionarlo Identificare modelli educativi d'intervento appropriati Promuovere lo sviluppo di modelli innovativi per la crescita del servizio Concorrere alla formazione e all'aggiornamento del proprio profilo e a quello di altre figure professionali.	

* solo per la funzione di pianificazione dell'intervento educativo rivolto al singolo.

Bibliografia

- AIEJI. International Association of Social Educators (2006). *Le competenze professionali degli educatori sociali – una piattaforma concettuale*. aieji.net/Professional-competences-IT (ver. 15.12.2018).
- Brandani, W., & Zuffinetti, P. (2004). *Le competenze dell'educatore professionale*. Roma: Carocci Faber.

- Comunità Europea (2009). *Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF)*. https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/broch_it.pdf (ver. 15.12.2018).
- Cortellazzo, M., & Zolli, P. (1991). *Dizionario etimologico della lingua italiana*. Bologna: Zanichelli.
- Decreto Ministeriale 10 febbraio 1984. *Identificazione dei profili professionali attinenti a figure nuove atipiche o di dubbia ascrizione ai sensi dell'art. 1, quarto comma, del decreto del presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761, che regolamenta lo stato giuridico del personale delle unità sanitarie locali*.
- Decreto Ministero della Sanità 8 ottobre 1998, n. 520. *Regolamento recante norme per l'individuazione della figura e del relativo profilo professionale dell'educatore professionale, ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502*.
- Direttiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 7 settembre 2005 relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali.
- Epstein, M., & Hundert, M. (2002). Defining and assessing Professional Competence. *JAMA*, 287(2), 226–235.
- Evangelista, L. (2005). *Job description, job analysis, task analysis, profili professionali cosa sono e a cosa servono*. [job-description-job-analysis-task-analysis](#) (ver. 15.12.2018).
- Fortin, D. (2013). Exploring social work in Italy: the case of university training of 'Social health educators'. *Social Work Education*, 32(1), 17–38.
- Guilbert, J.J. (1990). *Guida pedagogica per il personale sanitario, OMS Pubblicazione offset n.35* (G. Palasciano e A. Lotti, Trans). Modugno: Edizioni dal Sud.
- Guilbert, J.J. (2001). L'ensorcelante ambiguïté de "savoir, savoir-être et savoir-faire". *Pédagogie médicale*, 2(1), 23–25.
- ISFOL Glossario, voce "competenze". <http://archivio.isfol.it/Glossario/index4a4e.html?lettera=A> (ver. 15.12.2018).
- Le Boterf, G. (1994). *De la compétence: Essai sur un attracteur étrange*. Paris: Les Editions de l'Organisation.
- Legge 11 gennaio 2018, n. 3. *Delega al Governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali nonché disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie e per la dirigenza sanitaria del Ministero della salute*.
- Legge 27 dicembre 2017, n. 205. *Legge di Bilancio 2018*. GU n. 302 del 29/12/2017.
- Lotti, A. (2017). Modelli di "core competence" dei profili professionali in uscita dai percorsi universitari per facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro. *Rivista MeTis*, VII(1).
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- Profilo di competenza dell'Educatore dell'Azienda ULSS 9 Treviso (10/04/2014).
- Provincia di Torino (2004). *Educatore Professionale*. <http://www.provincia.torino.gov.it/solidarietasociale/file->



[storage/download/pdf/formazione/osservatorio/scheda_educatore.pdf](#) (ver. 15.12.2018).

Regione Toscana (2008). *Le competenze delle professioni sanitarie*. Vol. 2. <http://www.regione.toscana.it/-/le-competenze-delle-professioni-sanitarie> (ver. 15.12.2018).

Roma, F. (2010). *L'evoluzione del concetto di competenza*. http://isfoloa.isfol.it/bitstream/handle/123456789/193/Roma_L%27evoluzione%20del%20concetto%20di%20competenza.pdf?sequence=1 (ver. 15.12.2018).

Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993). *Competenze nel lavoro. Modelli per un performance superiore*. Milano: FrancoAngeli.