

b. Precisazioni sulle attività professionali del/della supervisore-coach e consulente in organizzazione con diploma federale

A. Percezione e riflessione

I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con diploma federale possiedono un alto livello di autocoscienza e conoscenza di sé. Conoscono la propria biografia e comprendono la propria struttura psichica. Sono dotati della sensibilità personale e professionale necessaria per comprendere sé stessi e la clientela nel suo contesto durante il processo di consulenza.

Competenze professionali e metodologiche	Attività	Descrizione delle attività	Criteria di prestazione
	A1. Percepire e gestire sé stessi	Del processo di consulenza fanno parte la percezione di sé e l'autovalutazione realistica del supervisore/coach o del/la consulente in organizzazione come fondamento per lo svolgimento del processo di consulenza sul piano comunicativo.	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con diploma federale <ul style="list-style-type: none"> - descrivono i propri punti di forza, le proprie capacità e i propri limiti, dimostrando di essere consapevoli delle proprie risorse; - spiegano come gestiscono e mettono in discussione il proprio comportamento in maniera consapevole; - valutano in maniera realistica le proprie competenze in materia di consulenza; - indicano possibili risorse e fattori di disturbo per le/i clienti e spiegano il modo in cui li gestiscono; - descrivono i bisogni e gli stati d'animo dei/delle clienti; - valutano con spirito autocritico il proprio operato professionale e mostrano come lo modificano (capacità di riflessione).
	A2. Identificare e descrivere fattori di disturbo	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. identificano fattori di disturbo per loro o per le/i clienti, che possono incidere negativamente sui processi di apprendimento e di trasformazione.	
	A3. Percepire i bisogni delle/dei clienti	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. percepiscono la personalità e lo stato d'animo dei/delle clienti.	
	A4. Riflettere durante il processo e sul processo di consulenza	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. mettono continuamente in discussione il processo di consulenza e ne traggono conclusioni per il loro comportamento, i loro interventi e il loro sviluppo personale.	
Competenze personali	Capacità personali	Capacità sociali	
	CP6 - Capacità di resistenza / tolleranza alla frustrazione CP7 - Stile di consulenza CP9 - Valori/etica nella riflessione CP10 - Responsabilità in materia di conduzione e consulenza	CS1 - Empatia, ovvero capacità d'immedesimazione CS7 - Ruolo uomo - donna CS8 - Condizioni di vita uomo - donna CS10 - Prospettive multiple e sensibilità ai generi CS11 - Strutture e comportamenti discriminanti	

B. Comunicazione

I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con diploma federale hanno, nei confronti dei/delle clienti, il mandato esplicito di stimolare in modo comunicativo e interattivo la risoluzione di problemi e lo sviluppo di risorse attraverso la conduzione strutturata di colloqui.

Competenze professionali e metodologiche	Attività	Descrizione delle attività	Criteria di prestazione
	B1. Condurre sequenze di consulenza	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. conducono sequenze di consulenza incentrate sui/sulle clienti, efficaci e adeguate alla situazione.	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con diploma federale <ul style="list-style-type: none"> - spiegano il modo in cui strutturano e conducono le sequenze di consulenza e il colloquio secondo criteri chiari; - descrivono diversi livelli di comunicazione; - analizzano la comunicazione verbale e non verbale; - descrivono i meccanismi e i processi di comunicazione su un metalivello; - si esprimono in maniera precisa e utilizzano diverse tipologie di linguaggio in funzione della situazione; - motivano varie tecniche di comunicazione; - spiegano come svolgono opera di mediazione tra le parti in situazioni conflittuali; - mostrano come gestiscono in maniera costruttiva critiche e conflitti a vari livelli e illustrano la propria capacità di gestione dei conflitti.
	B2. Condurre colloqui	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. conducono colloqui di consulenza mirati agli obiettivi e adeguati ai destinatari.	
	B3. Applicare tecniche di conduzione del colloquio	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. conoscono un'ampia gamma di tecniche di comunicazione, che adoperano in modo adeguato.	
	B4. Tematizzare e moderare conflitti	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. identificano tempestivamente situazioni conflittuali, le tematizzano e le elaborano con metodi opportuni.	
Competenze personali	Capacità personali		Capacità sociali
	CP3 - Gestione delle risorse CP4 - Applicazione e disciplina CP5 - Aspetti con carico emotivo – igiene psichica CP9 - Valori/etica nella riflessione CP10 - Responsabilità in materia di conduzione e consulenza		CS1 - Empatia, ovvero capacità d'immedesimazione CS4 - Gestione dei conflitti CS7 - Ruolo uomo - donna CS8 - Condizioni di vita uomo - donna CS9 - Linguaggio sensibile ai generi CS10 - Prospettive multiple e sensibilità ai generi CS11 - Strutture e comportamenti discriminanti

C. Relazioni

I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con diploma federale instaurano relazioni professionali con le/i loro clienti. Tali relazioni si differenziano da quelle private, poiché il quadro in cui avvengono è chiaramente definito. Inoltre, hanno un impatto esemplare su altre relazioni dei/delle clienti.

	Attività	Descrizione delle attività	Criteri di prestazione
Competenze professionali e metodologiche	C1. Stabilire contatti	Ogni relazione (professionale) inizia con un primo contatto tra le persone coinvolte. I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. sono in grado di accogliere richieste in questo senso da parte dei/delle clienti oppure di proporre il primo contatto.	<p>I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con diploma federale</p> <ul style="list-style-type: none"> - descrivono le varie possibilità d'instaurare relazioni professionali; - spiegano fenomeni sociali sulla scorta di consulenze già realizzate, in particolare anche nessi sistematici e condizioni organizzative; - descrivono strategie che consentono loro di collaborare con le/i clienti e altre persone di riferimento in modo tale che le capacità degli stessi vengano valorizzate; - spiegano i vari modi e gradi di cooperazione con i quali, consapevoli del proprio ruolo, entrano in relazione con singoli, gruppi e organizzazioni; - mostrano attraverso esempi almeno due diverse strategie di risoluzione dei conflitti; - descrivono il modo in cui percepiscono e gestiscono contrasti e conflitti in gruppi, team e organizzazioni senza perdere la propria posizione; - descrivono le possibilità esistenti per mettere un termine alle relazioni di consulenza secondo criteri professionali.
	C2. Instaurare e costruire relazioni di lavoro	Durante il processo di consulenza, la relazione tra il/la consulente e la clientela si evolve. I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. costruiscono consapevolmente il processo corrispondente e lo realizzano in maniera proficua e autentica.	
	C3. Chiarire relazioni e gestire conflitti	Conflitti possono nascere, tra l'altro, se le aspettative e le esigenze non sono chiaramente espresse oppure se i ruoli e le competenze delle parti rimangono troppo vaghi. I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. sono capaci di identificare e chiarire questi elementi non chiari. Sono in grado di influire sulla risoluzione dei conflitti con la loro consulenza e il loro sostegno.	
	C4. Concludere relazioni di lavoro	Le relazioni con le/i clienti si concludono o si modificano al termine del processo di consulenza. I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. sono consapevoli di ciò e hanno a disposizione diverse possibilità per concludere le relazioni in tal senso.	
Competenze personali	Capacità personali		
	CP2 - Autenticità e focalizzazione CP4 - Applicazione e disciplina CP6 - Capacità di resistenza / tolleranza alla frustrazione CP7 - Stile di consulenza CP9 - Valori/etica – riflessione CP10 - Responsabilità in materia di conduzione e consulenza		
	Capacità sociali		
	CS4 - Gestione dei conflitti CS10 - Prospettive multiple e sensibilità ai generi CS11 - Strutture e comportamenti discriminanti		

D. Ruolo

I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con diploma federale distinguono la persona dal ruolo professionale e assumono un ruolo chiaro nel processo di consulenza. Sono in grado di descrivere questo ruolo, di riflettere sul ruolo e di evolvere nel ruolo. Sanno anche riconoscere e rispettare i limiti della loro attività.

	Attività	Descrizione delle attività	Criteri di prestazione
Competenze professionali e metodologiche	D1. Descrivere l'atteggiamento di fondo	La capacità di rappresentare in modo differenziato, nei confronti dei/delle clienti, il proprio ruolo di consulente e i compiti ad esso correlati nel diversi ambiti di attività fa parte del processo di consulenza.	<p>I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con diploma federale</p> <ul style="list-style-type: none"> - descrivono e motivano la propria definizione dei ruoli, delle relazioni e degli interventi; - descrivono il proprio comportamento in caso di conflitto insolubile di ruoli o mandato che esula dalle proprie competenze; - descrivono chiaramente l'atteggiamento di fondo nonché le peculiarità del ruolo e dei compiti di <ul style="list-style-type: none"> o supervisori-coach; o consulenti in organizzazione ; - partendo dai propri ruoli, descrivono le loro rispettive possibilità di sviluppo.
	D2. Chiarire i ruoli e i compiti nel processo di consulenza		
	D3. Riflettere sul proprio ruolo ed evolvere nel ruolo	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. sono in grado di riflettere sulle loro attività e, all'occorrenza, di adattare e ridefinire il loro concetto di ruoli.	
	D4. Identificare e rispettare i limiti	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. si occupano unicamente delle domande e delle richieste che corrispondono al loro ruolo e alle loro capacità. In caso di domande e richieste che superano le loro possibilità, aiutano le/i clienti a trovare altre soluzioni adeguate.	
Competenze personali	Capacità personali		Capacità sociali
	CP3 - Gestione delle risorse CP4 - Diligenza e disciplina CP7 - Riflessione in merito allo stile di consulenza CP9 - Valori/etica – riflessione CP10 - Responsabilità in materia di conduzione e consulenza		CS6 Ruolo CS7 - Ruolo uomo - donna CS8 - Condizioni di vita uomo - donna CS10 - Prospettive multiple e sensibilità ai generi CS11 - Strutture e comportamenti discriminanti

E. Progettazione

I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con diploma federale lavorano seguendo un concetto di consulenza differenziato, lo verificano e lo sviluppano ulteriormente. Sono in grado di stabilire relazioni con le teorie scientifiche che stanno alla base del concetto di consulenza.

	Attività	Descrizione delle attività	Criteri di prestazione
Competenze professionali e metodologiche	E1. Motivare attività di consulenza con fondamenti teorici	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. spiegano la visione dell'uomo che li guida, le teorie e i metodi alla base del loro lavoro. Motivano i propri interventi con fondamenti teorici.	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con diploma federale <ul style="list-style-type: none"> - spiegano, attraverso il proprio concetto di consulenza conformemente alla loro specializzazione, <ul style="list-style-type: none"> o le loro premesse personali e professionali; o la loro visione dell'uomo e il loro atteggiamento etico di fondo; o le teorie che determinano le loro azioni; o gli obiettivi generici e specifici della consulenza; o la configurazione della consulenza (approcci pratici e metodologici); o la garanzia della qualità professionale. - indicano i limiti della propria attività di consulenza.
	E2. Spiegare teorie che determinano l'azione	Gli approcci si conformano alla problematica delle/dei clienti; le/i consulenti spiegano le teorie che determinano la loro azione e l'approccio metodologico che vedono come possibile e valutano se lo padroneggiano.	
	E 3. Elaborare un concetto di consulenza	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. elaborano un concetto di consulenza nel quale figurano gli aspetti elencati nei criteri di prestazione.	
	E 4. Verificare e sviluppare il concetto di consulenza	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. verificano costantemente il loro progetto di consulenza. Raccogliono il feedback dei/delle clienti, dei colleghi/delle colleghe, rielaborano le conoscenze acquisite, si formano e sviluppano ulteriormente il loro progetto di consulenza.	
Competenze personali	Capacità personali		
	CP1 - Agire professionale CP4 - Applicazione e disciplina CP7 - Stile di consulenza CP9 - Valori/etica nella riflessione CP10 - Responsabilità in materia di conduzione e consulenza		
		Capacità sociali	
		CS10 - Prospettive multiple e sensibilità ai generi CS11 - Strutture e comportamenti discriminanti	

F Marketing e amministrazione

I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con diploma federale sono in grado di svolgere i compiti amministrativi inerenti alla loro attività conformemente alle disposizioni di legge. Solitamente professionisti indipendenti collocano la loro offerta sul mercato libero in maniera autonoma e possiedono conoscenze di base in materia di marketing. Possono delegare all'esterno una parte dei compiti (in particolare operativi) dei due ambiti (marketing e amministrazione).

Competenze professionali e metodologiche	Attività	Descrizione delle attività	Criteri di prestazione
	F1. Armonizzare prodotto, prezzo, collocazione e promozione di un'offerta	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. commercializzano la loro offerta, acquisiscono clienti e curano le relazioni con le/i clienti.	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con diploma federale <ul style="list-style-type: none"> - indicano i fondamenti giuridici della loro attività e ne tengono conto (inclusa la protezione dei dati); - descrivono il modo in cui adempiono i seguenti compiti amministrativi: <ul style="list-style-type: none"> o nella pianificazione dello scadenario tener conto della durata effettiva della consulenza e del tempo necessario per svolgere i compiti amministrativi (in caso di attività indipendente, anche il tempo da dedicare all'acquisizione dei clienti e al marketing); o creare e gestire verbali di consulenza che siano chiari, razionali e ricchi di contenuti; o archiviare la documentazione conformemente alle disposizioni di legge; o stabilire un budget e rispettarlo; o tenere correttamente la contabilità; o fatturare le consulenze in maniera accurata ed entro i termini prestabiliti; o in caso di attività indipendente calcolare l'imposta sul valore aggiunto. - illustrano il loro <i>business plan</i>; - definiscono il loro segmento di mercato; - descrivono le loro misure di marketing.
	F2. Rendere nota un'offerta di consulenza	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. scelgono misure atte a dare visibilità alla loro offerta.	
	F3. Organizzare consulenze (scadenario, documentazione per le/i clienti)	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. pianificano adeguatamente scadenze e tempistiche, verbalizzano e documentano le consulenze, e archiviano i documenti essenziali.	
F4. Stabilire un budget, emettere fatture e tenere la contabilità	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. stabiliscono un budget, scelgono la forma appropriata di contabilità e provvedono a una tenuta accurata delle scritture contabili.		
Competenze personali	Capacità personali		Capacità sociali
	CP4 - Applicazione e disciplina CP9 - Valori/etica nella riflessione		CS9 - Linguaggio sensibile ai generi

G. Preparazione

I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con diploma federale sono in grado di prepararsi al processo di consulenza in modo strutturato e in funzione della situazione, nonché di chiarire il mandato con l'analisi della situazione, l'identificazione dell'obiettivo e l'accordo di collaborazione. I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con diploma federale sono capaci di prepararsi individualmente e adeguatamente alla consulenza imminente. La preparazione costituisce la base necessaria per garantire la qualità e l'efficacia della realizzazione della consulenza.

	Attività	Descrizione delle attività	Criteri di prestazione
Competenze professionali e metodologiche	G1. Chiarire la situazione di partenza	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. chiariscono le richieste, le condizioni quadro e le premesse con i committenti.	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con diploma federale
	G2. Formulare i termini del mandato e gli obiettivi	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. raccolgono le aspettative dei/delle clienti ed evidenziano possibili limiti della consulenza. Di comune accordo con i clienti elaborano gli obiettivi primari, chiariscono le possibili ripercussioni sul sistema (inclusi i benefici) e definiscono i flussi d'informazione.	<ul style="list-style-type: none"> - analizzano i sistemi in cui operano le/i clienti; - preparano e strutturano un possibile processo di consulenza oppure descrivono come lo preparano e lo strutturano in maniera flessibile, partendo dalla richiesta di un/una cliente;
	G3. Accordarsi sulla collaborazione	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. stipulano un contratto scritto e giuridicamente vincolante in cui fissano i ruoli, le regole e l'entità della consulenza. Sottopongono alle/ai clienti un'offerta adeguata al sistema.	<ul style="list-style-type: none"> - analizzano vari modelli comportamentali di clienti e spiegano come adeguano il processo di consulenza; - analizzano i metodi disponibili e gli interventi possibili sotto il profilo dell'efficacia in merito all'elaborazione delle richieste dei/delle clienti;
	G4. Preparare consulenze	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. si adeguano alle persone, alle richieste, ai sistemi e alle culture. Ponderano diversi approcci e scelgono il più adeguato alla situazione.	<ul style="list-style-type: none"> - procedono a una chiara ripartizione dei compiti e dei ruoli tra consulente e cliente, o spiegano tale ripartizione; - formulano gli obiettivi della consulenza e li analizzano sotto il profilo dell'efficacia; - stabiliscono la relazione di consulenza o spiegano il modo in cui, nel colloquio con le/i clienti, strutturano la relazione specifica (di consulenza), inclusi l'onorario e gli appuntamenti; - formulano accordi chiari ed evidenziano il modo in cui si attengono agli accordi pattuiti; - formulano le risorse disponibili in maniera realistica.
Competenze personali	Capacità personali		
	CP4 - Applicazione e disciplina CP5 - Aspetti con carico emotivo – igiene psichica CP6 - Capacità di resistenza / tolleranza alla frustrazione CP7 - Stile di consulenza CP9 - Valori/etica nella riflessione CP10 - Responsabilità in materia di conduzione e consulenza		
	Capacità sociali		
	CS7 - Ruolo uomo - donna CS8 - Condizioni di vita uomo - donna CS9 - Linguaggio sensibile ai generi CS10 - Prospettive multiple e sensibilità ai generi CS11 - Strutture e comportamenti discriminanti		

H. Realizzazione

I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con diploma federale sono in grado di realizzare un processo di consulenza in modo trasparente. Avviano il processo in modo adeguato e in funzione della situazione, adoperano metodi appropriati e compiono interventi finalizzati al conseguimento degli obiettivi definiti dai/dalle clienti. Concludono il processo di consulenza con una valutazione.

	Attività	Descrizione delle attività	Criteri di prestazione				
Competenze professionali e metodologiche	H1. Avviare la consulenza	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. scelgono un avvio appropriato per il colloquio di consulenza, garantiscono un contesto affettivo stabile, raccolgono le domande e le delimitano per la singola seduta. Formulano insieme alle/ai clienti gli obiettivi e li fissano per iscritto.	<p>I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con diploma federale</p> <ul style="list-style-type: none"> - descrivono principi che favoriscono le forze di auto-organizzazione (principi generici, sinergica); - strutturano o spiegano un processo di consulenza nelle sue varie fasi (incluse quelle transitorie); - strutturano le domande dei/delle clienti in unità pertinenti e spiegano possibili punti centrali; - spiegano diversi modelli e metodi di consulenza; - elaborano oppure motivano e spiegano il modo in cui elaborano soluzioni e obiettivi misurabili e conseguibili (il modo in cui fissano obiettivi di sviluppo) insieme ai/alle clienti; - spiegano il modo in cui adeguano gli obiettivi all'occorrenza e in accordo con le/i clienti; - mostrano come aiutano e supportano le/i clienti con diverse risorse di apprendimento (ad es. libri, Internet). 				
	H2. Realizzare la consulenza	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. procedono in funzione degli obiettivi, offrono spazio alla riflessione e accompagnano le/il clienti in un'ottica orientata alle risorse e alle soluzioni. I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. aiutano le/i clienti a riflettere sulle loro richieste, a formulare soluzioni adeguate e a concretizzarle tenendo conto degli obiettivi prefissati. Aiutano le/i clienti nell'elaborazione di linee d'azione concrete.					
	H3. Concludere la consulenza	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. riassumono i processi di consulenza e analizzano i colloqui rispetto al conseguimento degli obiettivi. Pianificano le tappe successive e concordano (se necessario) i prossimi appuntamenti. Raccolgono il feedback dei/delle clienti e valutano i colloqui.					
Competenze personali	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Capacità personali</th> <th>Capacità sociali</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> CP4 - Applicazione e disciplina CP5 - Aspetti con carico emotivo – igiene psichica CP6 - Capacità di resistenza / tolleranza alla frustrazione CP7 - Stile di consulenza CP9 - Valori/etica nella riflessione CP10 - Responsabilità in materia di conduzione e consulenza </td> <td> CS7 - Ruolo uomo - donna CS8 - Condizioni di vita uomo - donna CS9 - Linguaggio sensibile ai generi CS10 - Prospettive multiple e sensibilità ai generi CS11 - Strutture e comportamenti discriminanti </td> </tr> </tbody> </table>		Capacità personali	Capacità sociali	CP4 - Applicazione e disciplina CP5 - Aspetti con carico emotivo – igiene psichica CP6 - Capacità di resistenza / tolleranza alla frustrazione CP7 - Stile di consulenza CP9 - Valori/etica nella riflessione CP10 - Responsabilità in materia di conduzione e consulenza	CS7 - Ruolo uomo - donna CS8 - Condizioni di vita uomo - donna CS9 - Linguaggio sensibile ai generi CS10 - Prospettive multiple e sensibilità ai generi CS11 - Strutture e comportamenti discriminanti	
	Capacità personali	Capacità sociali					
CP4 - Applicazione e disciplina CP5 - Aspetti con carico emotivo – igiene psichica CP6 - Capacità di resistenza / tolleranza alla frustrazione CP7 - Stile di consulenza CP9 - Valori/etica nella riflessione CP10 - Responsabilità in materia di conduzione e consulenza	CS7 - Ruolo uomo - donna CS8 - Condizioni di vita uomo - donna CS9 - Linguaggio sensibile ai generi CS10 - Prospettive multiple e sensibilità ai generi CS11 - Strutture e comportamenti discriminanti						

I. Conclusione

I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. sono in grado di concludere consulenze nei tempi concordati, di valutarle con strumenti adeguati, di trarne conclusioni e di procedere ai necessari miglioramenti sostenibili nonché di concludere il processo di consulenza.

Competenze professionali e metodologiche	Attività	Descrizione delle attività	Criteri di prestazione
	I1. Valutare il processo e trarne conclusioni	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. valutano i processi di consulenza con metodi adeguati e ne deducono misure possibili per future consulenze.	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con diploma federale <ul style="list-style-type: none"> - commentano e motivano il proprio modo di documentare i colloqui di consulenza; - mostrano il proprio modo di valutare i processi di consulenza; - spiegano le disposizioni di legge da rispettare nell'archiviazione dei documenti; - mostrano come archiviano in modo sicuro i documenti relativi alla consulenza, tenendo conto dei requisiti di legge in materia di protezione dei dati.
	I2. Assicurare e sviluppare la qualità	I supervisori-coach e le/i consulenti in organizzazione con dipl. fed. documentano e archiviano i risultati conseguiti, le conclusioni tratte e le misure pattuite di consulenze realizzate, in modo da potervi risalire.	
Competenze personali	Capacità personali		Capacità sociali
	CP1 - Professionalità CP4 - Diligenza e disciplina CP5 - Aspetti con carico emotivo – igiene psichica CP7 - Stile di consulenza CP9 - Valori/etica – riflessione CP10 - Responsabilità in materia di conduzione e consulenza	CS1 - Empatia, ovvero capacità d'immedesimazione CS3 - Confronto improntato al rispetto reciproco e favorevole allo sviluppo CS7 - Ruolo uomo - donna CS10 - Prospettive multiple e sensibilità ai generi CS11 - Strutture e comportamenti discriminanti	