

The background features a comic book aesthetic with three distinct polka-dot patterns: red on the top left, blue on the bottom left, and tan on the right. A white speech bubble with a black border is centered, containing the main title. A green starburst is located in the top right corner of the white area.

COMPETENZE TECNICHE & TRASVERSALI

Eleonora Fossa – 25th Jan. 2022

TABELLA DEI CONTENUTI



01

LE COMPETENZE

Di base, tecniche e trasversali - Definizione

03

COME VALUTARE LE COMPETENZE

Auto-valutazione, 360° feedback, assessments, ecc.

02

MCCLELLAND & BANDURA

Il modello Iceberg & L'apprendimento sociale

04

CONCLUSIONE & FEEDBACK

Quali valutiamo come maggiormente importanti?


Q&A



01

LE COMPETENZE

Di base, tecniche e trasversali - Definizione



“Caratteristica intrinseca individuale, che è causalmente collegata ad una prestazione efficace o superiore e che è misurata sulla base di un criterio prestabilito.”

—MCCLELLAND (1973)

LE COMPETENZE

DI BASE

Insieme di conoscenze che costituiscono la base minima per l'accesso al lavoro o alla Formazione aggiuntiva (es. Lingua, obbligo di istruzione, ecc.)

TECNICHE

Le conoscenze specialistiche necessarie per lo svolgimento, spesso pratico, di un compito preciso

TRASVERSALI

Capacità cognitive e relazionali che vengono messe in atto nelle varie situazioni e contesti in cui si è coinvolti quotidianamente – si traducono in comportamenti.

SAPERE, SAPER FARE & SAPER ESSERE



SAPERE

La conoscenza,
anche approfondita,
della materia



SAPER FARE

Agire mettendo in
pratica la conoscenza



SAPER ESSERE

Ciò che veicola le
nostre abilità, che le
fa arrivare, che le fa
riconoscere

**Determina quanto e come ci attiviamo per il
sapere e il saper fare**

02

MCCLELLAND

Perchè ci servono le competenze?



ESEMPIO

RUOLO AZIENDALE	COMPETENZE RICHIESTE					
HUMAN RESOURCES	Conoscenza lingua Inglese	Conoscenza base diritto del lavoro italiano	Capacità di problem-solving/risoluzione dei conflitti			
CUSTOMER SERVICE CLIENTI UK	Conoscenza lingua Inglese	Conoscenza specifica del gestionale	Capacità di problem-solving			
<table border="1"><tr><td>Conoscenza di Base</td></tr><tr><td>Conoscenza Tecnica/Tecnico-specifica</td></tr><tr><td>Conoscenza Soft/Trasversale</td></tr></table>				Conoscenza di Base	Conoscenza Tecnica/Tecnico-specifica	Conoscenza Soft/Trasversale
Conoscenza di Base						
Conoscenza Tecnica/Tecnico-specifica						
Conoscenza Soft/Trasversale						

IL MODELLO ICEBERG:



VISIBILE

Conoscenza;
Competenze

Quello che
faccio

INVISIBILE

Valori

Tratti

Motivazioni

Quello che
davvero voglio

LE SOFT SKILLS:

COMPETENZE TRASVERSALI INTERNE

Riguardano il modo in cui percepisci te stesso.

Ad Esempio:

- Autocritica;
- Problem-solving;
- Perseveranza;
- Flessibilità;
- Ecc.

COMPETENZE TRASVERSALI ESTERNE

Riguardano il modo in cui gestisci le interazioni con gli altri.

Ad Esempio:

- Abilità comunicative;
- Capacità di teamwork;
 - Leadership;
- Gestione dei conflitti;
 - Ecc.

COME SVILUPPIAMO LE COMPETENZE?

FORMAZIONE E/O AFFIANCAMENTO

ALBERT BANDURA (1964) – L'APPRENDIMENTO SOCIALE

FOCUS: motivazione umana e il pensiero.

RISULTATO: apprendimento non legato unicamente ai meccanismi di premio o punizione (come Pavlov), ma anche **all'osservazione** e **all'imitazione**. – Aggressività – esperimento di Bobo (bambini dai 3 ai 6 anni).

Il modello ricompensato (rinforzato positivamente) viene emulato in maggior misura – **Importanza dei valori e delle motivazioni personali.**



03

COME VALUTIAMO LE COMPETENZE?

Autovalutazione, performance review, feedback
360°, ecc.



COME VALUTIAMO LE COMPETENZE



AUTO-VALUTAZIONE

Quali sono I miei super-poteri? E la mia Kryptonite?



SMART GOALS

Misurazione dei Key Performance Indicators (KPIs).



VALUTAZIONE 360°

Valutazione che usa diverse fonti informative, non solo quella del responsabile.



ASSESSMENTS

Misurano forze e debolezze dei candidati per capire le aree di miglioramento. Prove individuali e di gruppo.



TIPI DI ASSESSMENT:



	DESCRIZIONE	ESEMPIO
ROLE PLAY	"Gioco di Ruolo" – interpretazione di un ruolo all'interno dell'azienda (assessment di gruppo)	Es. Impersonare una figura aziendale all'interno di una riunione.
DINAMICA DI GRUPPO	Discussione intorno ad un caso aziendale, simulando una riunione, o ad una situazione (assessment di gruppo).	Es. Siete naufragati su un'isola deserto, per sopravvivere potete portare solo 5 strumenti, quali scegliete?
IN BASKET	Misura la capacità di dare priorità e di prendere decisioni.	Sulla base di problemi trovati sulla scrivania sotto forma di memo, posta o messaggi telefonici.

04

CONCLUSIONE & FEEDBACK

Quali sono le più importanti?

DIPENDE DAL RUOLO:

DI BASE

TECNICHE

TRASVERSALI

IL POTENZIALE

Il potenziale non è una competenza ma: «La valutazione del potenziale è definibile come un processo di diagnosi della congruenza tra attitudini personali e caratteristiche psico-attitudinali richieste dall'organizzazione in termini di saturazione del ruolo».



GRAZIE

Q&A