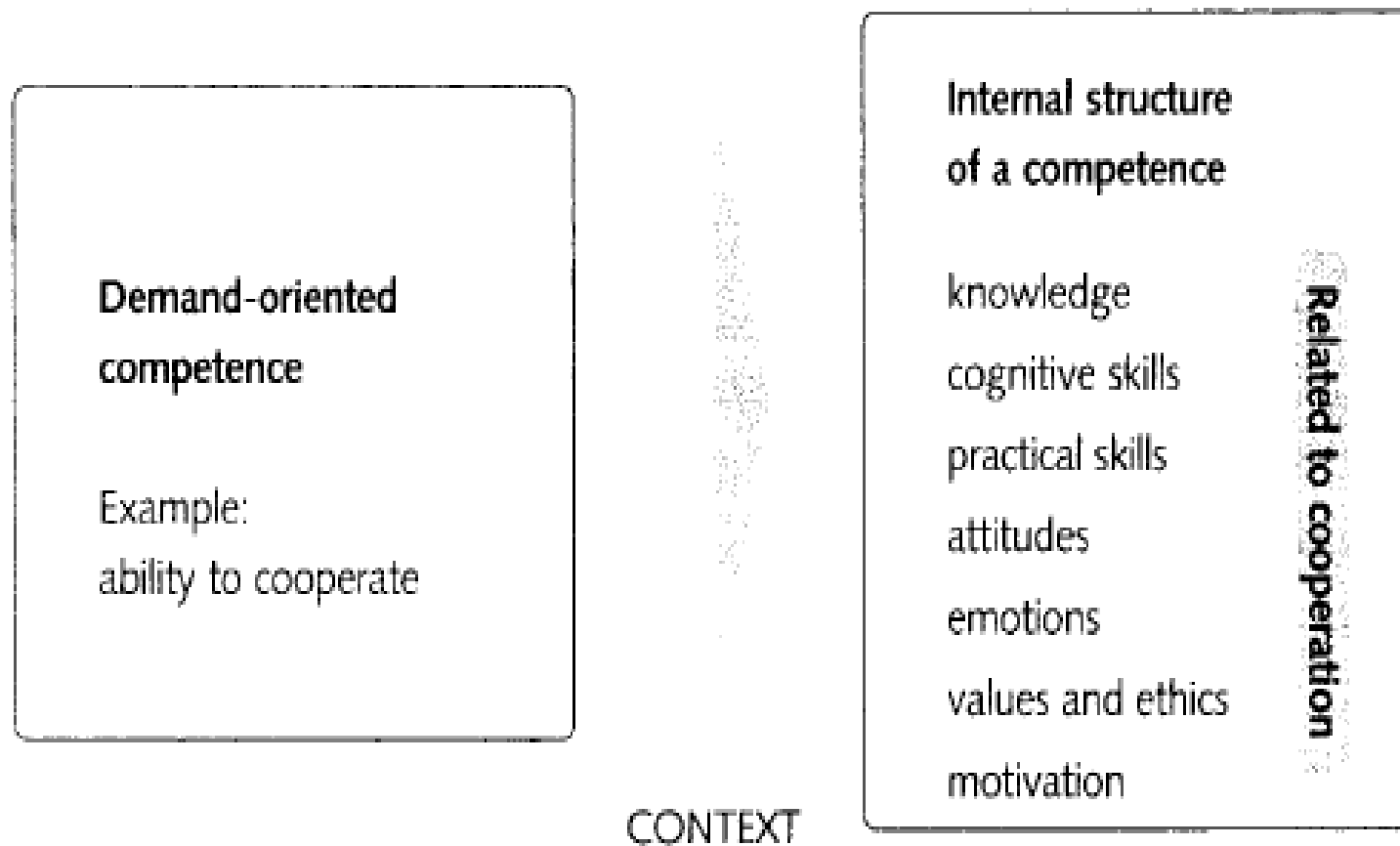


# COMPETENZA



Agenzia del Lavoro  
*Costruzione del percorso formativo triennale*

Sardagna, 11-12 luglio 2009

Lucio Guasti

# COMPETENZA

**CONOSCENZE**

**ABILITA'/CAPACITA'**

## Democrazia ed economia liberale

- L'uomo **giusto** al posto giusto
- L'uomo **competente** al posto giusto

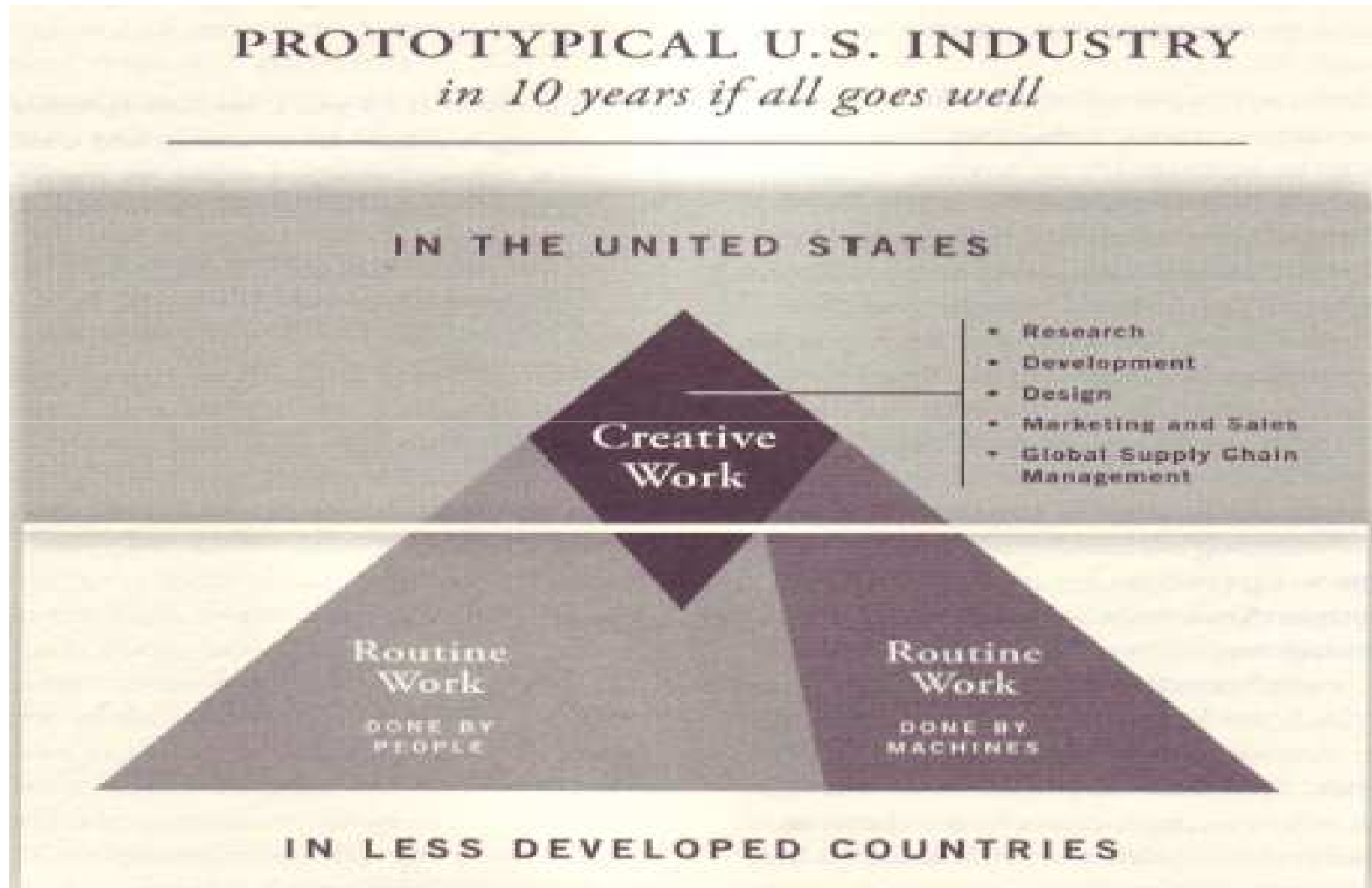
## CONSEGUENZE

- La competenza come valore “**funzionale**” al progetto.
- Il valore della qualità della **certificazione**.
- La fine del **valore legale** del titolo di studio.
- Mobilità sociale e determinazione dei “**cicli di vita**” della competenza.
- Il **riconoscimento sociale** della competenza.

# La Teoria della Democrazia Economica “Leadership”

- Dall’oligarchia alla **Leadership**
- Dall’autoritarismo all’autonomia intesa come **Autogoverno**
- Leadership come **Innovazione e Imprenditorialità**  
(*entrepreneurship*)
- Le 4 qualità della D.E.: Equità, Proprietà, *Leadership*, Transizione.

## USA: CREATIVITA' E LAVORO



(NATIONAL CENTER ON EDUCATION AND THE ECONOMY, *Thou Choices Thou Times*, Wiley 2007)

## IL PERSONALE

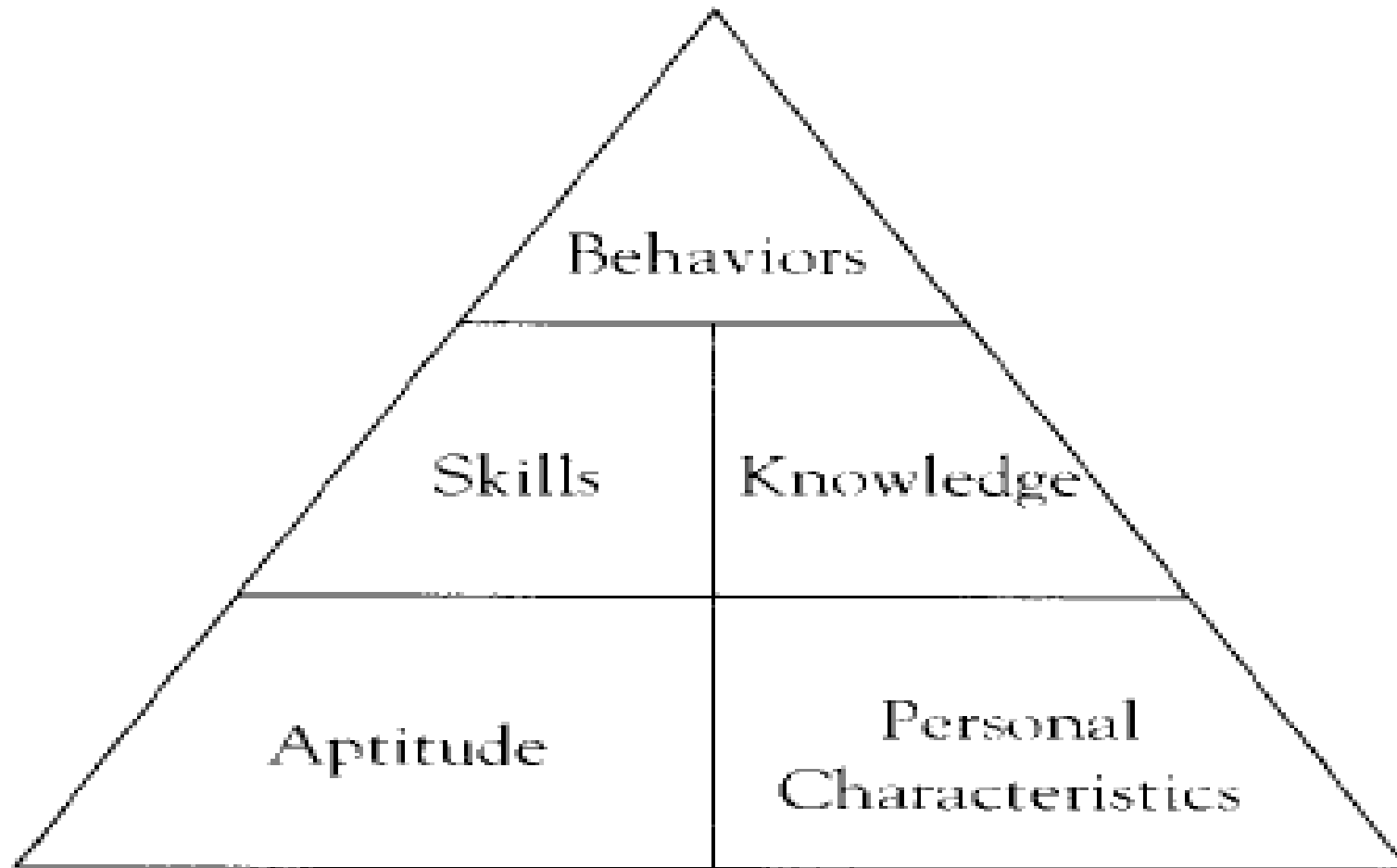
- La **scelta strategica**: la qualità del personale si traduce nella competenza richiesta per gestire la trasformazione.
- Il **Metodo**: passa attraverso la selezione del personale rinunciando ai metodi “scientifici” tradizionali: il test di Intelligenza e il modello Ricerca/Sviluppo.
- Il personale dirigente entra nel disegno della ***leadership competente***. Il dinamismo trasformativo è concentrato sulla persona.



Il contributo della Psicologia  
**Motivazione e Personalità**

- Allport, 1965
- Guilford, 1967
- Maslow, 1954, 1970
- McClelland, 1965, 1967

## LA PIRAMIDE DI McCLELLAND



(McClelland, , 1971. Studies in Motivation, 1965. Personality, 1967)

## CONOSCENZE E COMPETENZE

---

### ***Triade (hiérarchie) traditionnelle***

---

I Connaissances

II Savoir-faire

III Attitudes et compétences

---

### ***Triade nouvelle***

---

I Attitudes et compétences

II Savoir-faire

III Connaissances

# prestazione

- Il “behavior” è la prestazione o “behaviors” le prestazioni.
- Le prestazioni riguardano il mondo del lavoro.
- La competenza è nata per il mondo del lavoro.
- Le prestazioni non riguardano primariamente le discipline e tanto meno le materie di studio, solo analogicamente è possibile questo trasferimento contestuale e semantico.

# Creating a Culture of Competence

(ZWELL, M., 2000)

“They watch your feet,  
not your lips”

(Concetto di Azione, in Quality in Action, 1992)

# **COMPETENZA: PRINCIPI E CONSEGUENZE**

**PRINCIPIO  
DI  
COMPETENZA**

**CULTURA  
DELLA  
COMPETENZA**

L'attuale orientamento della politica educativa dell'Unione Europea si basa sul principio di competenza.

## ASSI STRUTTURALI

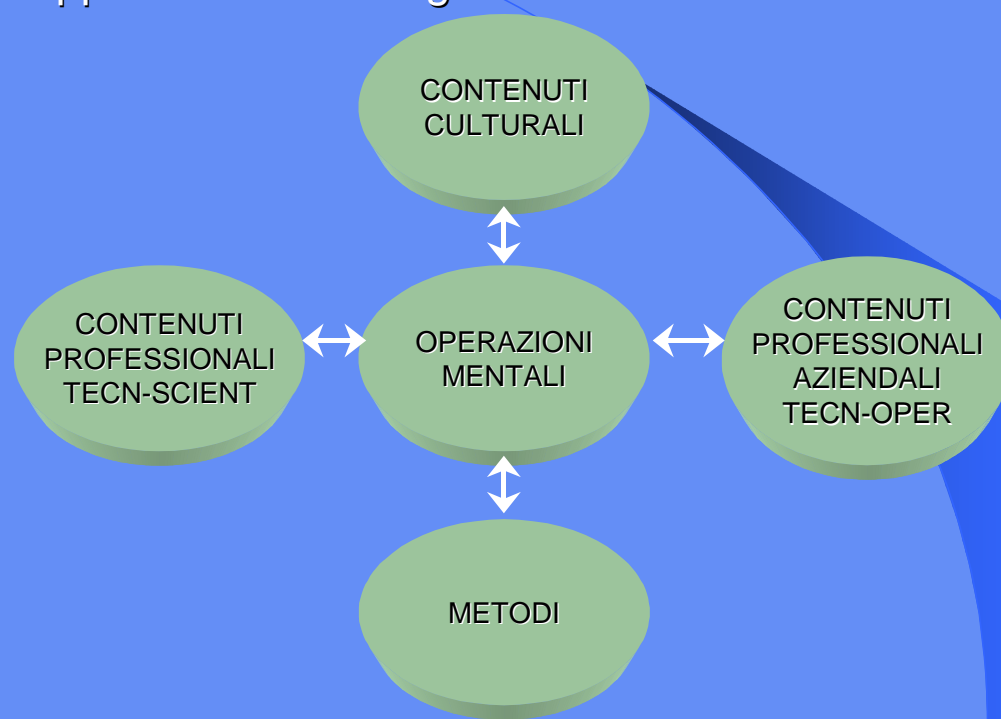
- PERFORMANCE
- SATISFACTION



# LE OPERAZIONI MENTALI



Il quadro che ne risulta potrebbe essere rappresentato dal seguente schema:



# CULTURA DELLA COMPETENZA: CONDIZIONI

- **VISIONE** DELL'ORGANIZZAZIONE
- **SUPPORTO** PER IL SUCCESSO DELL'ORGANIZZAZIONE:
  1. Competenze della sua **LEADERSHIP**
  2. Competenze degli **EMPLOYEES**
  3. Capacità/Competenza della “corporate culture” di **ALIMENTARE** e **MASSIMIZZARE** le competenze
- **STRATEGIA** per il cambiamento culturale
- **RUOLO** della leadership

Queste sono le Competenze necessarie

**“to DRIVE CULTURAL TRANSFORMATION”**

# Critical Thinking

- **IDENTIFICARE GLI ARGOMENTI**
- **ANALIZZARE**
- **TROVARE DETTAGLI**
- **ESPLORARE LE DEBOLEZZE**
- **TROVARE I PUNTI DI FORZA**
- **VERIFICARE LA CREDIBILITA' DELL'EVIDENZA**
- **APPLICARE LE ABILITA'**