



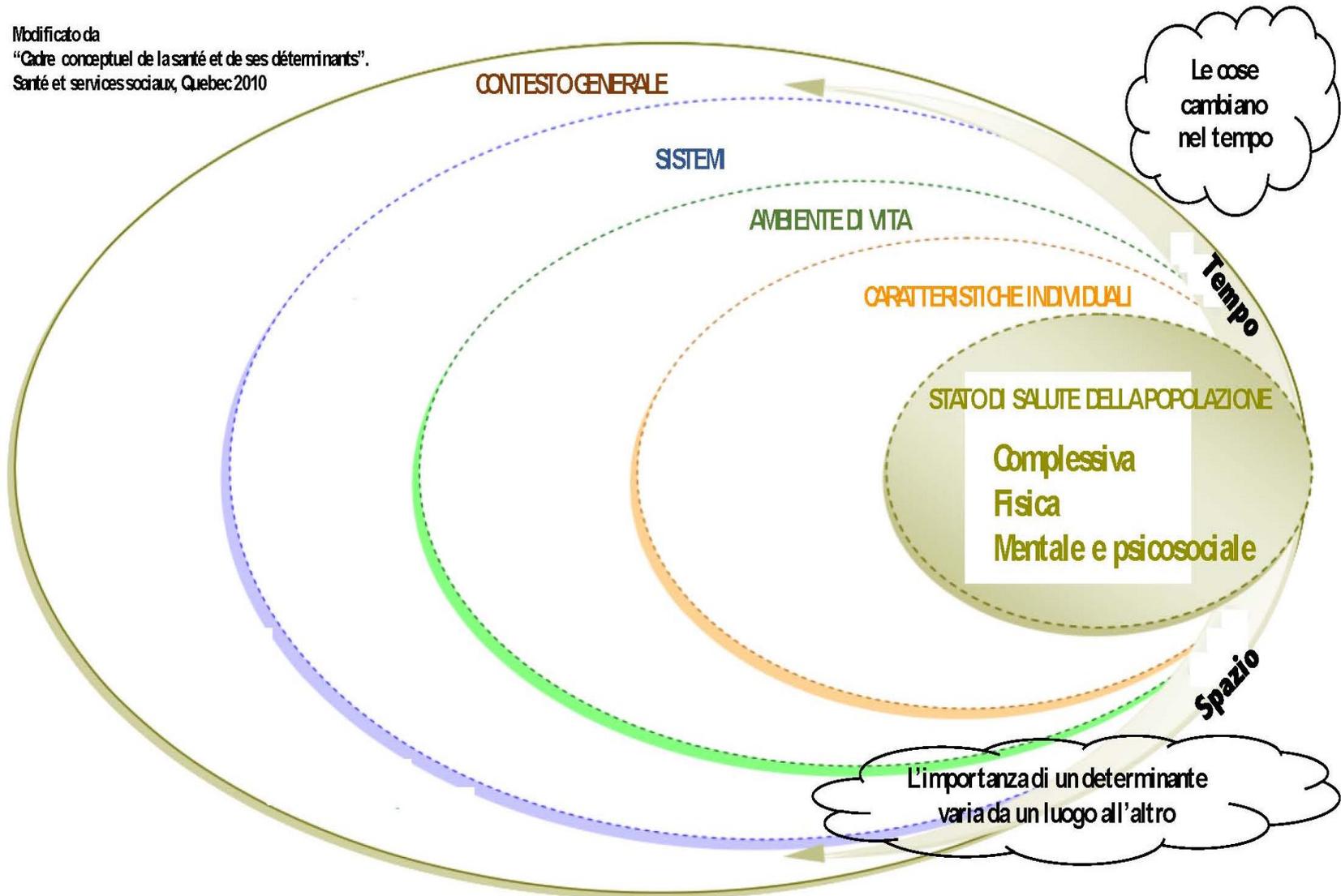
INFERMIERI DI NEFROLOGIA OGGI: TRA SCIENZA , TECNICA E UMANITÀ

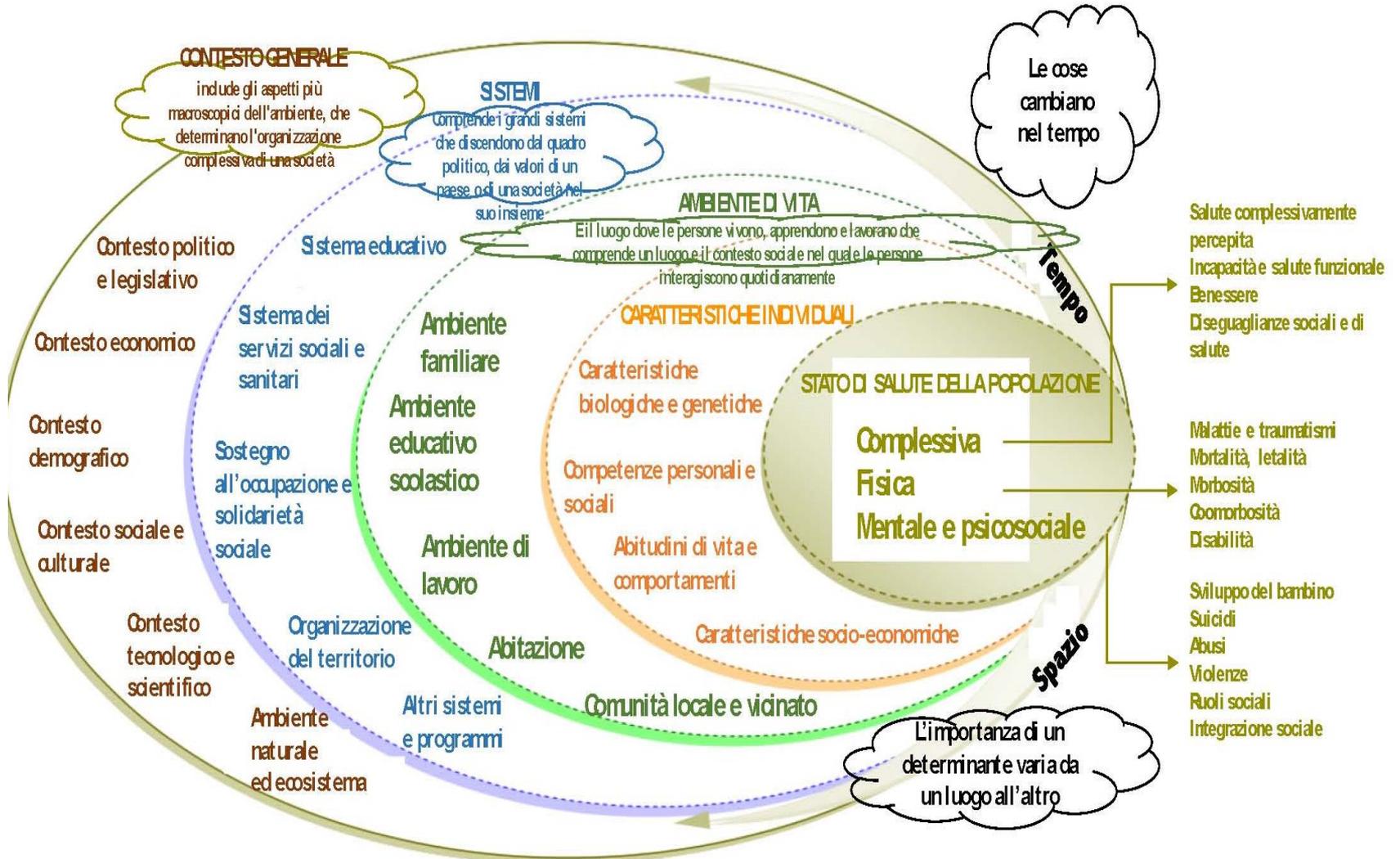
PROFESSIONALIZZAZIONE NEL NUOVO CONTESTO ATTUALE

**FIRENZE, 28 OTTOBRE 2018
DANILO MASSAI**

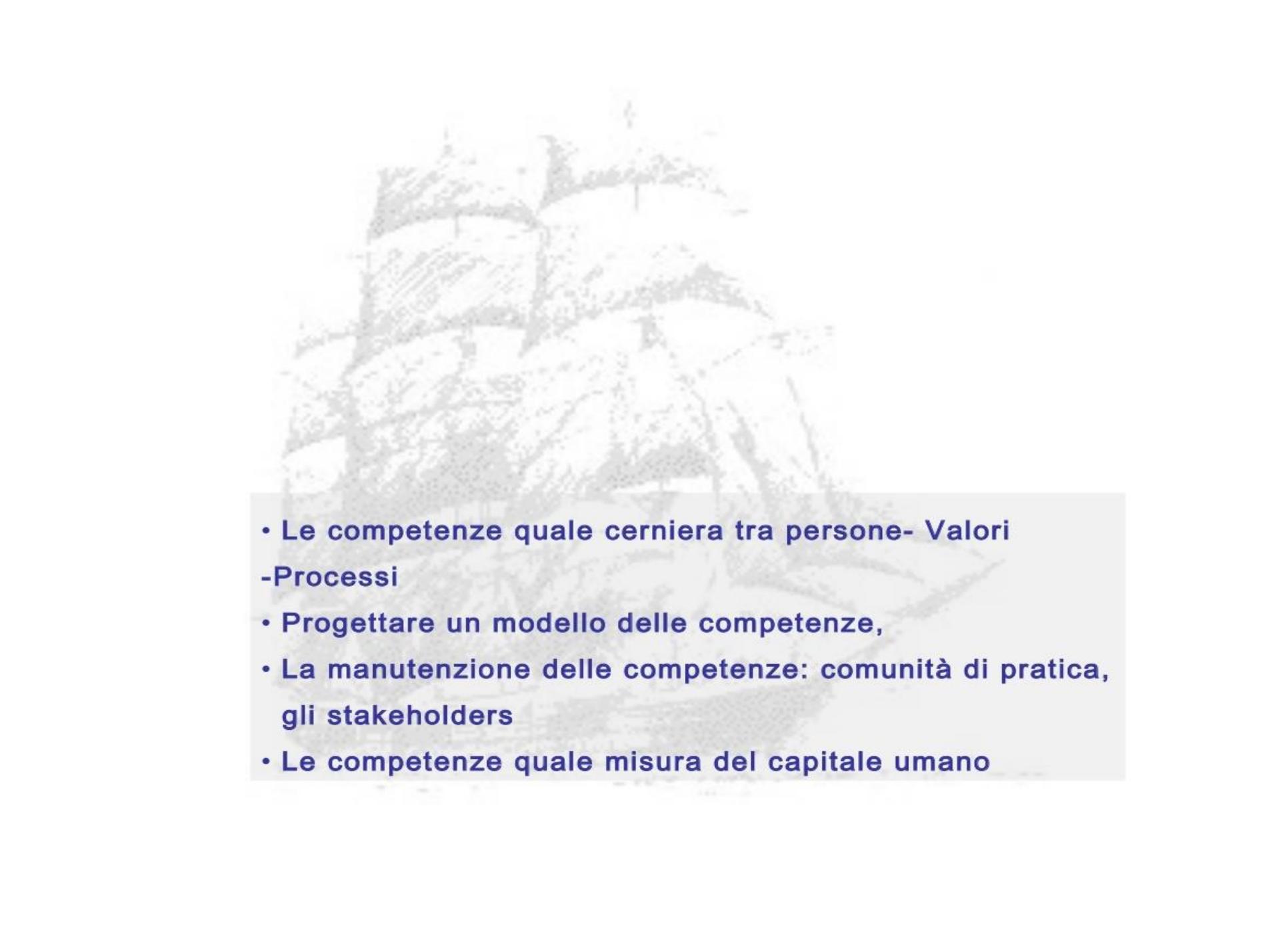
Quadro concettuale della salute e dei suoi determinanti

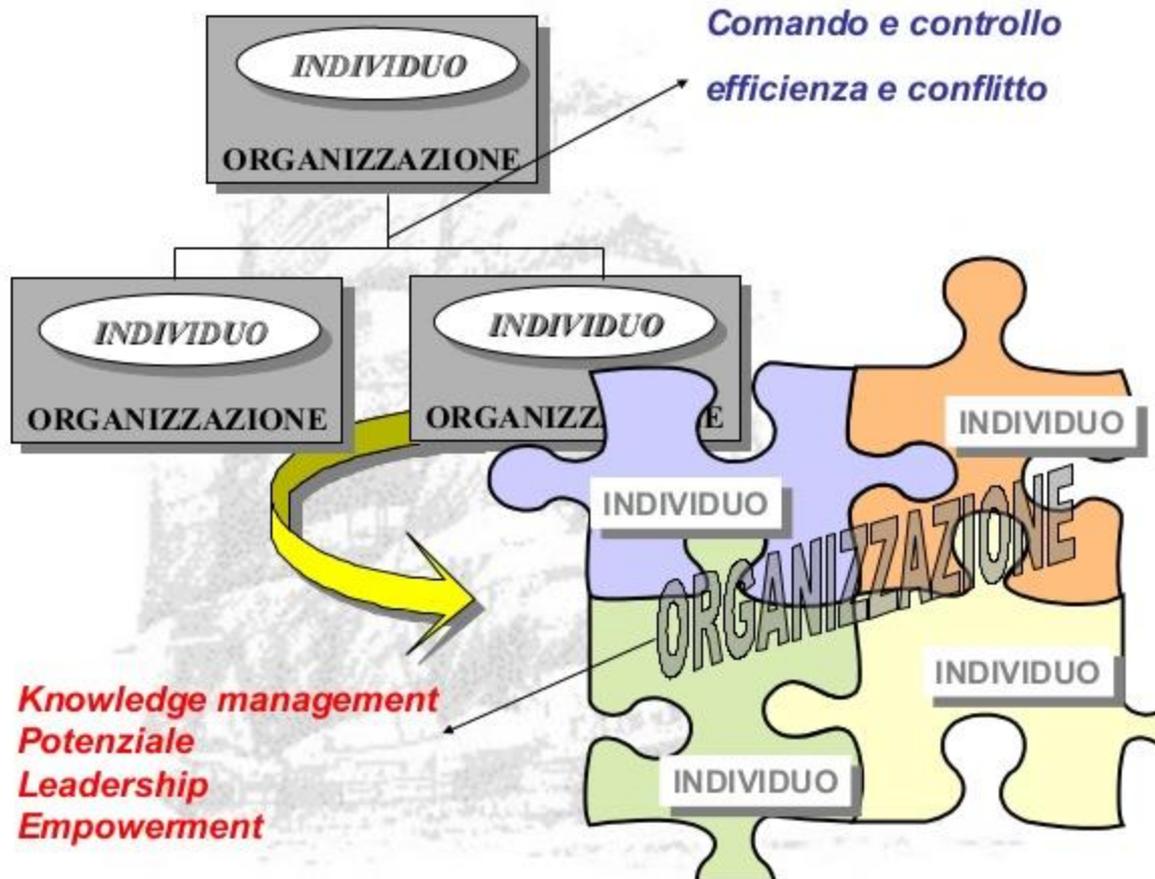
Modificato da
"Cadre conceptuel de la santé et de ses déterminants".
Santé et services sociaux, Québec 2010





Adattato da
 "Cadre conceptuel de la santé et de ses déterminants",
 Santé et services sociaux, Québec 2010

- 
- **Le competenze quale cerniera tra persone- Valori
-Processi**
 - **Progettare un modello delle competenze,**
 - **La manutenzione delle competenze: comunità di pratica,
gli stakeholders**
 - **Le competenze quale misura del capitale umano**



Nelle società contemporanee stanno avvenendo trasformazioni straordinarie dal punto di vista dell'informazione, della società e della tecnologia.

Per tenere il passo con il veloce susseguirsi di tali cicli di trasformazione, le persone e le società devono riuscire a rinnovarsi costantemente.

In questa sfida adattiva vengono premiate le persone che si sentono capaci di determinare il proprio futuro.

- *E' essenziale che le persone siano in grado di guidare se stesse.*
- *La capacità di guidare se stessi è diventata un fattore chiave anche nel lavoro".*

Albert Bandura

Dalla posizione alla persona





COS'è LA COMPETENZA

- **competenze e creazione del valore**

Competitività e **competenza**

Cum-petere = richiedere insieme per ottenere...

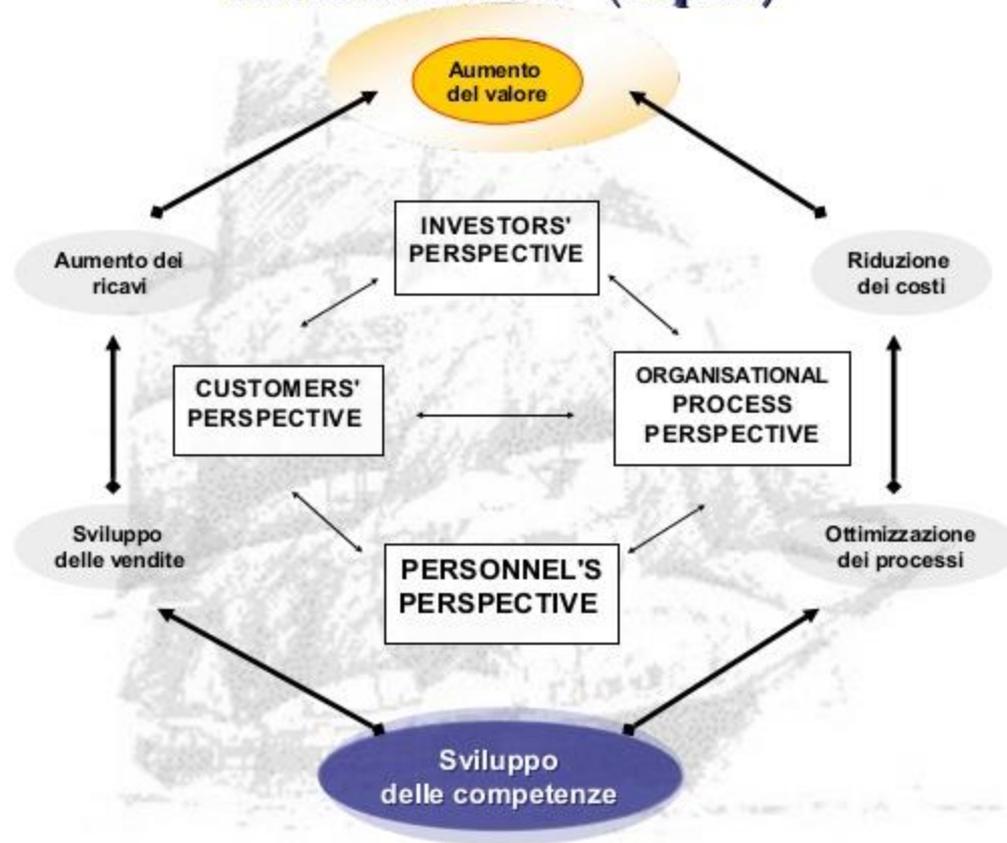
I 5 principi della competitività:

- 1. Continuità del risultato, non solo risultato*
- 2. Il valore sta nel Patrimonio*
- 3. Il valore si genera nello scambio, cioè integrazione*
- 4. L'integrazione ottimizza le variabili contrapposte*
- 5. L'integrazione genera sinergie*

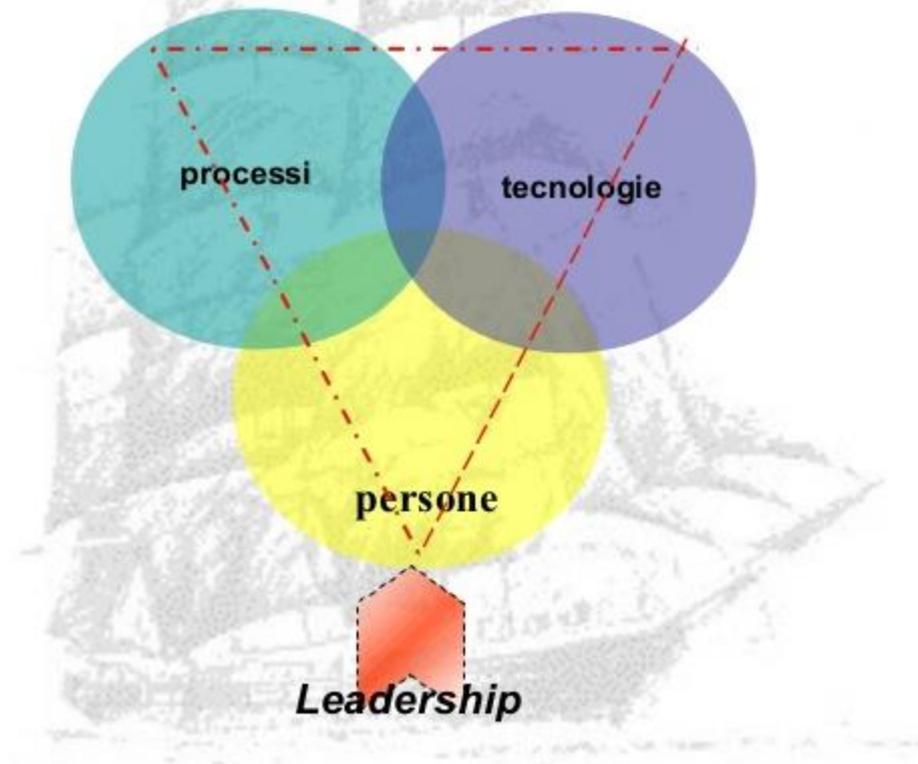
Competenza

Peltho, Suada, Pteiron, volo, mano, appetito

La centralità delle competenze nella catena del Valore (Kaplan)



La via per l'eccellenza



Definizioni

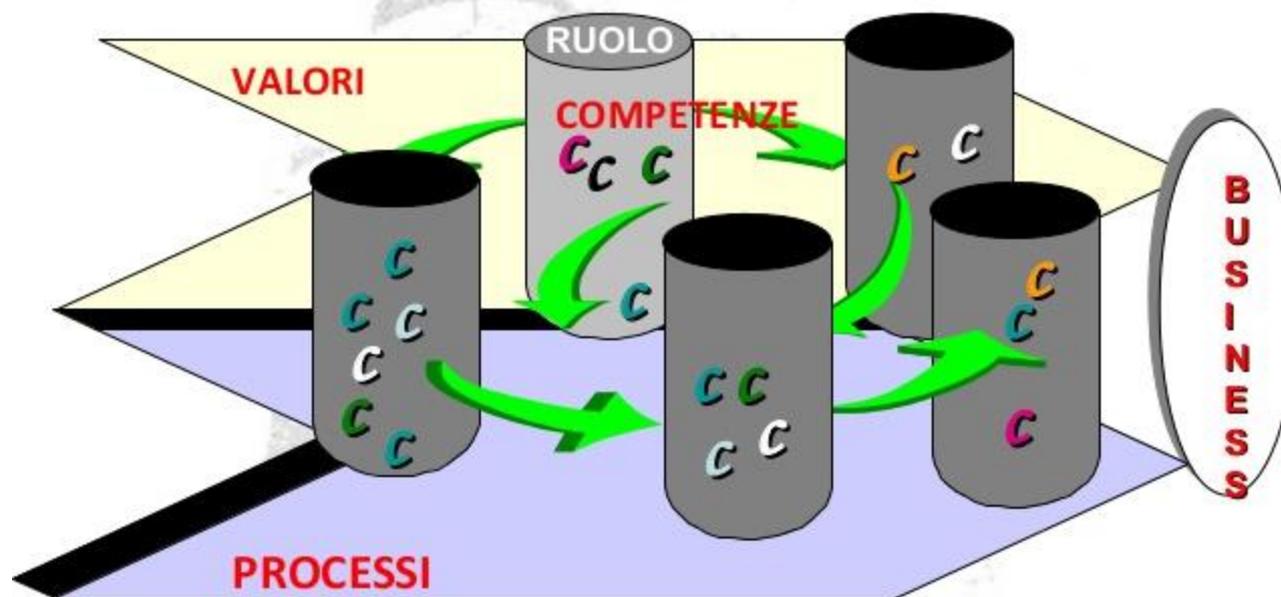
IL RUOLO PROFESSIONALE è definito dalle attività che caratterizzano un mestiere/professionalità.

Ciascun Ruolo è caratterizzato da **un proprio set di** :

- ❖ **“Competenze Tecnico-Professionali”**
- ❖ **“Competenze Comportamentali”**

necessarie per esercitare il Ruolo stesso .

Il Modello di Gestione delle Competenze



Il processo delle competenze quale catalizzatore del valore



L'impresa è il luogo in cui la tecnica diventa economia.
Le persone realizzano questa trasformazione coniugando l'**intelligenza emotiva** della motivazione con la razionalità dei piani e dei metodi.
Trasformano le valutazioni ed i piani in comportamenti, sfide ed azioni, alimentando il modello di gestione e l'organizzazione

I Valori, il primo passo



I modelli delle competenze

La prospettiva strategica

La prospettiva individuale

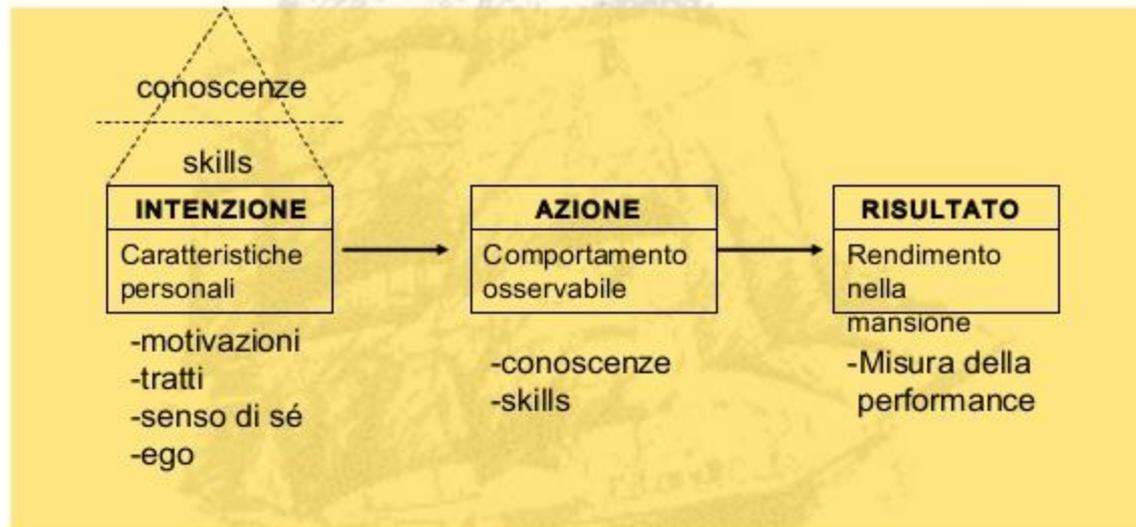
(Mc Clelland-Mc Ber – USA, anni '60)

Il metodo è basato sui “best performers”, mediante **Intervista sugli Eventi Comportamentali (BEI)** si distinguono i fattori che caratterizzano i Best performers dagli Average performers.

Da cui la definizione di **Boyatzis** (The Competent Manager, 1982):

“la competenza è una caratteristica intrinseca individuale, che è causalmente collegata ad una performance superiore in una mansione, e che è misurata sulla base di un criterio prestabilito.”

La prospettiva individuale



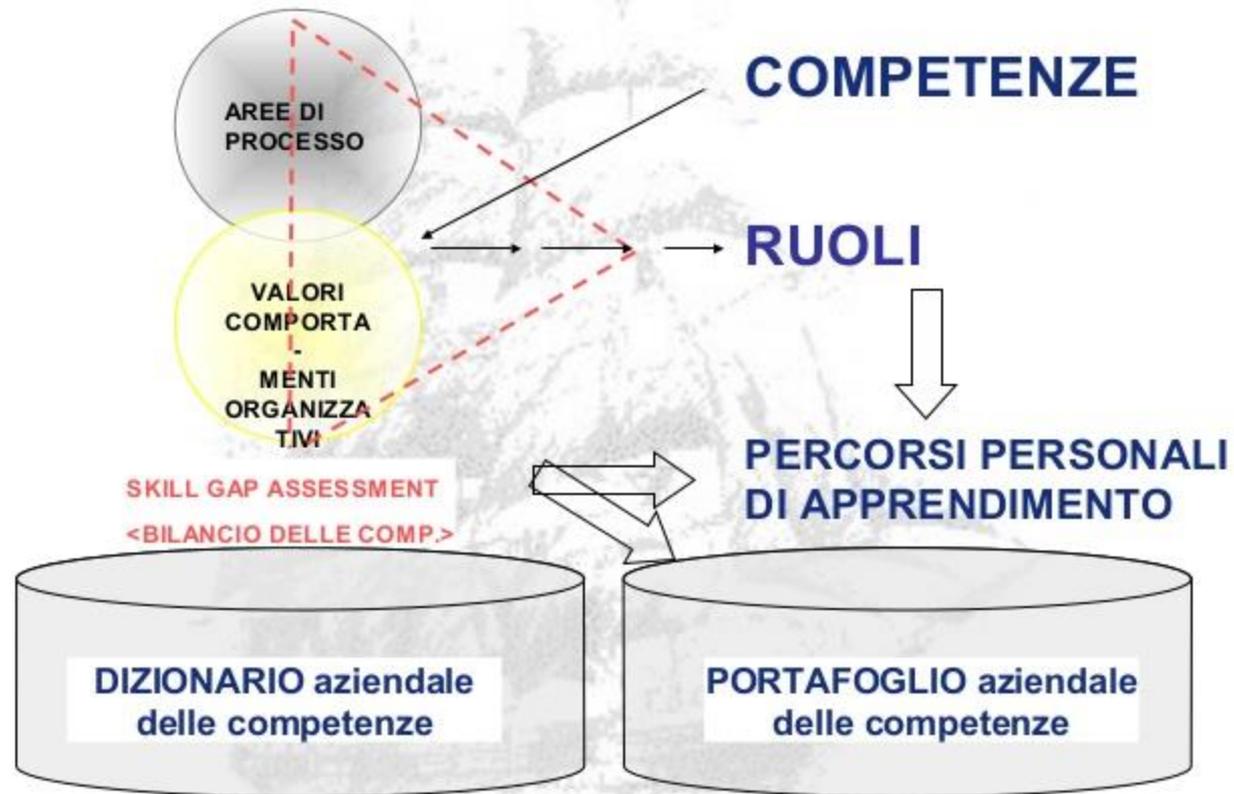
Il processo delle competenze

La finalizzazione delle 3 prospettive



- Gestione strategica del portafoglio competenze*
- Gestione integrata di Formazione e Sviluppo*
- La linea e il business come riferimento principale dello sviluppo*

II MODELLO INTEGRATO di Gestione delle Competenze



metriche

MIDDLE MANAGERS\ PROFESSIONALS 2006 vs 2005



Dai valori ai comportamenti



Il Processo di Gestione delle Competenze

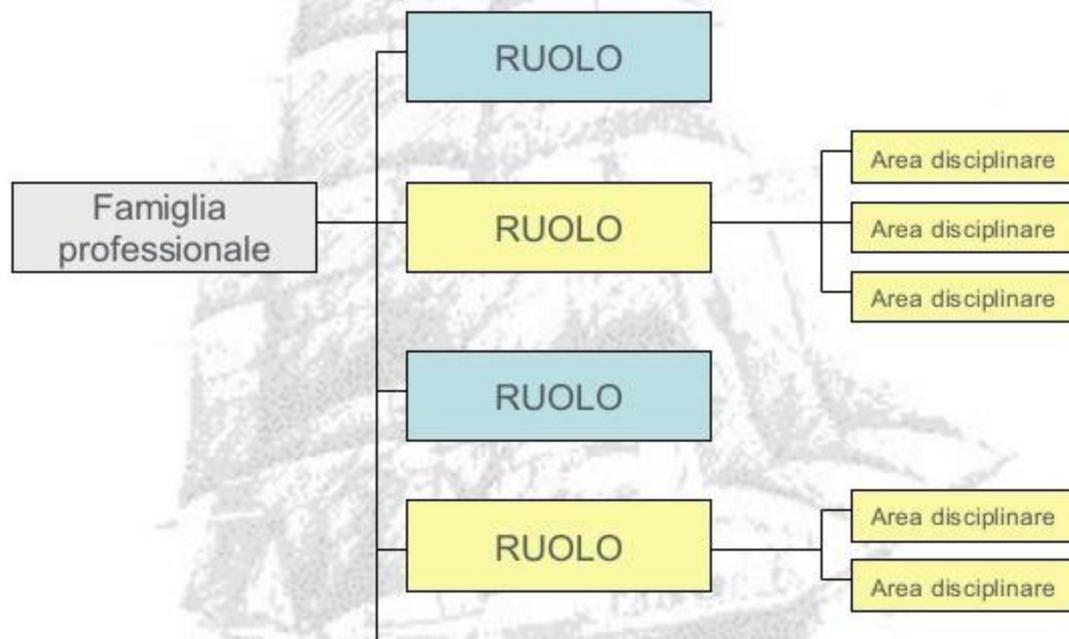
3. La Valutazione delle Competenze

- Matrice di corrispondenza: confronto tra Competenze possedute e quelle attese
- Gap analysis
- Identificazione criticità
- Metriche

4. Il Management delle Competenze:

- Acquisizione/Valorizzazione/Salvaguardia
- Piani di Azione/Budget/Responsabilità
- Aggiornamento dell'Inventory

Schema Famiglia-ruolo-area disciplinare



COMUNITA' DI PRATICA

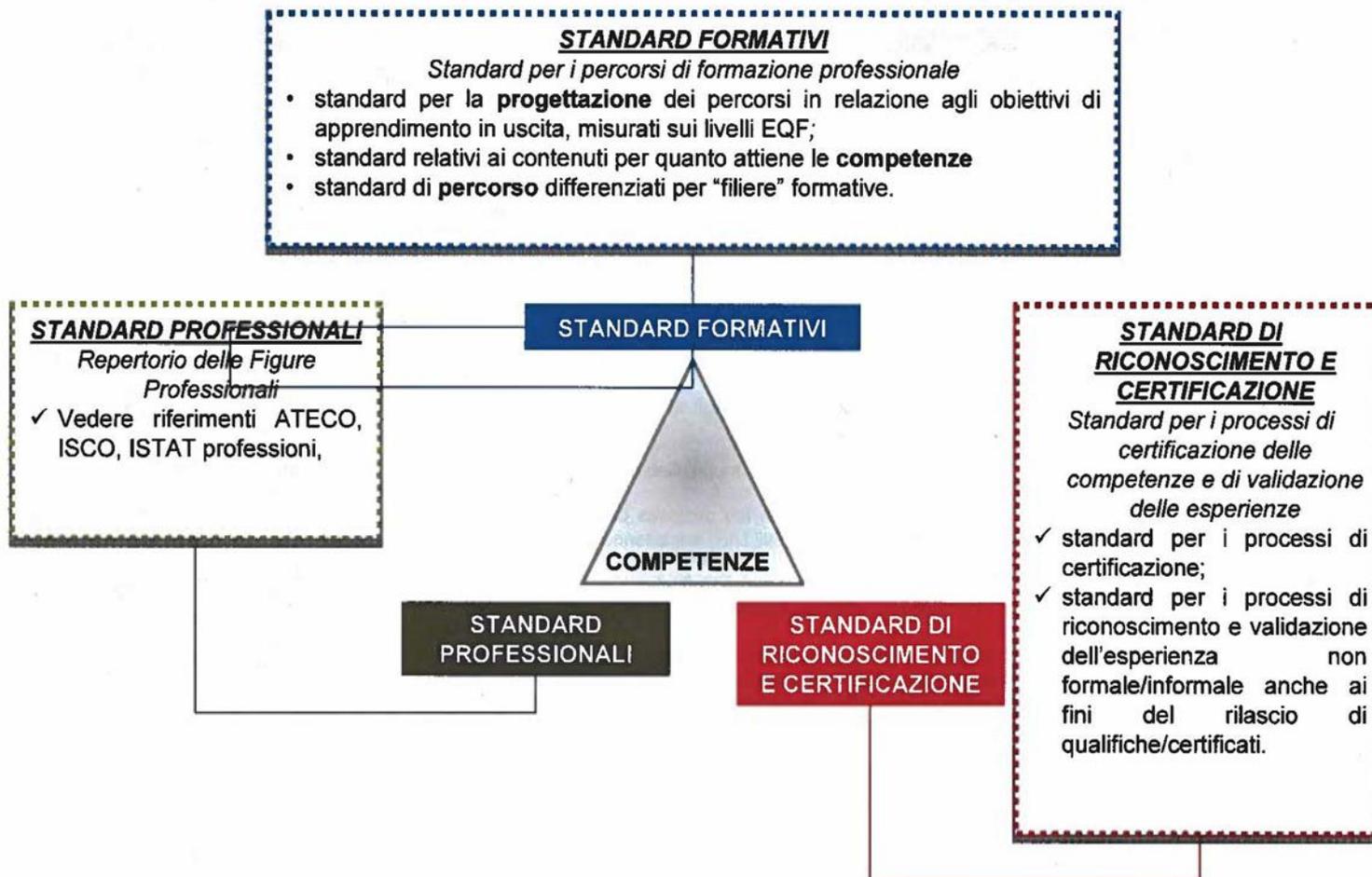
Le comunità di pratica sono gruppi di persone che condividono un interesse per qualcosa che fanno e che interagiscono con regolarità per imparare a farlo meglio



PRATICHE → COMUNITA' (reticolo relazionale) → **IDENTITA'** (individuale e collettiva)

L'architettura del Sistema delle Competenze

I tre pilastri



Gli standard formativi

Standard formativi: standard di progetto

Definisce quali elementi devono necessariamente essere presenti in un progetto formativo al fine di assicurare il necessario grado di validità e di riconoscibilità ai titoli rilasciati sulla base delle competenze effettivamente acquisite (ai fini, quindi, della sua approvazione e finanziabilità).

Procedura standard di progettazione

Definisce quali **modalità operative** devono essere adottate dall'organismo accreditato proponente per pervenire alla corretta definizione del "profilo professionale" al quale il progetto formativo è finalizzato, a partire dagli standard *professionali* (Repertorio delle Figure Professionali).

Criteri di progettazione formativa

PER TUTTI I PERCORSI FORMATIVI

1 Standard generali attinenti il processo di erogazione

2 Standard generali attinenti la progettazione delle attività formative

DIFFERENZIATI PER PROFESSIONISTI ED OPERATORI, ATTESTATO IN ESITO E TIPOLOGIA

3 Standard di percorso relativi a "fillere" formative specifiche

4 Standard formativi per percorsi finalizzati al conseguimento di competenze per lo svolgimento di attività normate da discipline ("dovuti per legge")

STANDARD

Dimensione professionale

RFP

Regole di identificazione del profilo in uscita (procedura standard)

Dimensione formativa

Regole per la definizione del progetto (standard di progetto) risultati/obiettivi caratteristiche del processo

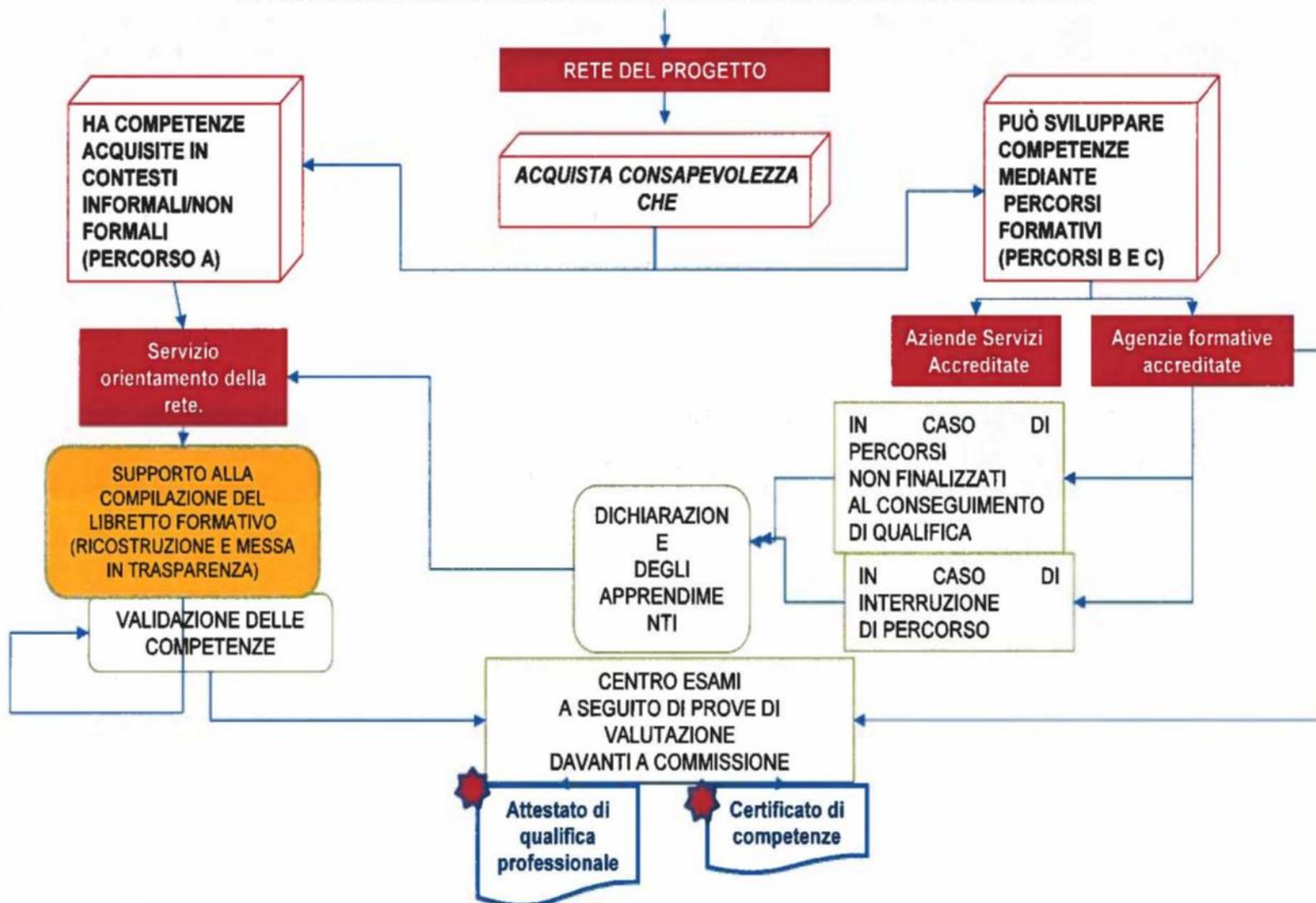
Il processo di validazione, certificazione delle competenze e riconoscimento dei crediti

Il processo di validazione delle competenze



Il processo di validazione, certificazione delle competenze e riconoscimento dei crediti

IL PROFESSIONISTA CHE INTENDE LAVORARE SULLE PROPRIE COMPETENZE SI RIVOLGE A:





O P I

**ORDINE PROFESSIONI
INFERMIERISTICHE**
interprovinciale
FIRENZE PISTOIA