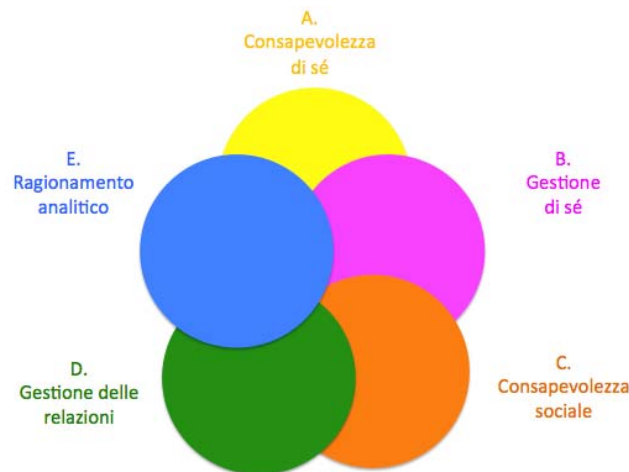


Modello delle competenze trasversali

Emotional and Social Competency Inventory - Edizione Universitaria (ESCI-U)¹



CLUSTER A. Consapevolezza di sé: capire che cosa si prova in un determinato momento e utilizzare queste preferenze per guidare il processo decisionale. Avere una valutazione realistica delle proprie abilità e un ben radicato senso di fiducia in sé stessi. Si compone di un'unica competenza.

- *Consapevolezza emotiva:* Capacità di conoscere e riflettere sulle proprie emozioni, capacità e valori guida, credere in sé stessi e nelle proprie capacità.

CLUSTER B. Gestione di sé: gestire le proprie emozioni in modo che facilitino piuttosto che interferiscano con il compito da svolgere. Si compone di 5 competenze:

- *Orientamento al risultato:* Capacità di definire obiettivi sfidanti e standard elevati, di pianificare e di impegnarsi nel conseguire gli obiettivi;
- *Adattabilità:* Capacità di adattarsi modificando i propri comportamenti di fronte a diverse attività o ad eventi imprevisti;
- *Autocontrollo:* Capacità di mantenere il controllo delle proprie emozioni e reazioni in situazioni stressanti o cariche di emotività;
- *Resilienza:* Capacità di riprendersi dalle avversità e di rispondere ad esse positivamente;
- *Accuratezza:* Capacità di essere puntuali e accurati nello svolgimento delle proprie attività, fare attenzione ai dettagli.

CLUSTER C. Consapevolezza sociale: capire ciò che le persone provano, essere capaci di vedere il loro punto di vista, coltivare rapporti in sintonia con un gran numero di persone diverse. Si compone di 3 competenze:

- *Empatia:* Capacità di entrare in sintonia con gli altri percependo le loro emozioni. Saper ascoltare gli altri con attenzione e mettersi nei loro panni;
- *Consapevolezza organizzativa:* Capacità di comprendere le relazioni informali, i valori e le regole di un gruppo;
- *Orientamento al servizio:* Capacità di comprendere i bisogni degli altri prestando attenzione alla loro soddisfazione.

¹ © Hay Group

CLUSTER D. Gestione delle relazioni: gestire bene l'emotività nei rapporti interpersonali e leggere con chiarezza le situazioni sociali e le relazioni; interagire senza attriti. Utilizzare queste capacità per persuadere e guidare, negoziare e dirimere conflitti, per ottenere collaborazione. Si compone di sei competenze:

- *Gestione dei conflitti:* Capacità di indurre le parti in conflitto ad esprimersi con franchezza, comprendendo i diversi punti di vista e individuando un ideale comune in cui tutti possono riconoscersi;
- *Sviluppo degli altri:* Capacità di incoraggiare e supportare il miglioramento e la crescita degli altri;
- *Persuasione:* Capacità di convincere un'altra persona del valore del proprio punto di vista, o del vantaggio che potrebbero trarre dall'accettare di assumere un certo atteggiamento;
- *Leadership:* Capacità di guidare un gruppo, ispirarlo e motivarlo;
- *Lavoro in team:* Capacità di lavorare in modo efficace in un gruppo e stimolare gli altri membri;
- *Agente di Cambiamento:* Capacità di riconoscere l'esigenza del cambiamento, rimuovere gli ostacoli e supportare la sua implementazione.

CLUSTER E. Ragionamento analitico: comprendere le ragioni di eventi complessi, riconoscere schemi sottostanti a situazioni o eventi. Si compone di due competenze:

- *Pensiero sistemico:* Capacità di dare ordine a una serie di eventi, attraverso la comprensione delle cause che hanno generato un certo effetto;
- *Riconoscimento di schemi:* Capacità di riconoscere similarità tra situazioni e creare connessioni tra concetti che appartengono a contesti diversi.