

PERCORSO

«INCREMENTARE LA CONSAPEVOLEZZA DEL PROPRIO RUOLO»





- «COMPRENSIONE»
E VALORIZZAZIONE
DEL PROPRIO RUOLO
- MIGLIORAMENTO
DEL PROPRIO
CONTRIBUTO

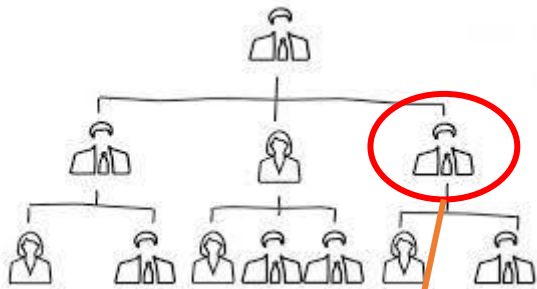


- CONSAPEVOLEZZA
DEL RAPPORTO CHE
ESISTE CON LA
PROPRIA IMMAGINE
ORGANIZZATIVA



- RINFORZO DELLA
PROPRIA
INFLUENZA
RELAZIONALE
(CRESCITA E
CARRIERA)





**POSIZIONE E' LA
COLLOCAZIONE
ALL'INTERNO DELLA
STRUTTURA
ORGANIZZATIVA**

**RUOLO E' LA MODALITA' DI
FAR VIVERE QUELLA**

POSIZIONE (TRASFORMAZIONE DI UN RIQUADRO
IN QUALCOSA DI 'VIVO')



GESTIRE IL PROPRIO RUOLO SIGNIFICA
FARE APPELLO AD ALCUNI CRITERI
ESSENZIALI CHE SONO UN PUNTO DI
RIFERIMENTO INIZIALE E
FONDAMENTALE.

IN ALTRE PAROLE IL RUOLO HA IN SE'
ALCUNI «CONTENUTI» CHE LO
CARATTERIZZANO A CUI LA PERSONA
DEVE ADERIRE



PREWORK: Riflessioni Individuali in 3 domande



Come descriveresti la consapevolezza
attuale del tuo ruolo aziendale?

Quali sono i **2 obiettivi concreti** che ti
poni nel partecipare a questo corso?

Quali sono gli eventuali dubbi in
merito a tale consapevolezza che
possono essere fonte di inefficacia?

LEGENDA QUALITATIVA

→ Le risposte a queste domande servono a creare una 'cornice' iniziale di consapevolezza intorno al percorso di apprendimento

**Lavoro a gruppi per
rispondere alle 3
domande del PREWORK
e favorire il confronto
(apprendimento
«PEERtoPEER»)**





1. **JOB TITLE** (dalla POSIZIONE)
2. **ATTIVITA'** CHE DEVE ASSICURARE (COMPITI)
3. **OBIETTIVI** CHE DEVE RAGGIUNGERE
4. **LE 'COMPETENZE'** CHE DEVE POSSEDERE
5. **LE PRIORITA'** CHE DEVE SAPER RICONOSCERE E ACCORDARE
6. **LE RE-SPONSABILITA'**



5 FAMIGLIE DI COMPETENZE

- **TECNICHE**
- **RELAZIONALI**
- **GESTIONALI**
- **SPECIALISTICHE**
- **STRATEGICHE**

1. **JOB TITLE** (dalla POSIZIONE)
2. **ATTIVITA'** CHE DEVE ASSICURARE (COMPITI)
3. **OBIETTIVI** CHE DEVE RAGGIUNGERE
4. **LE 'COMPETENZE'** CHE DEVE POSSEDERE
5. **LE PRIORITA'** CHE DEVE SAPER RICONOSCERE E ACCORDARE
6. **LE RE-SPONSABILITA'**



A Il ruolo si traduce in comportamenti quotidiani con interazioni verso gli interlocutori di ruolo

B Tali comportamenti devono comunque tener conto del quadro organizzativo (non ultima la sua cultura)

C Ma come «vede» l'azienda o organizzazione il 'RUOLO'?

IL MODELLO DELLE 6 P





IL MODELLO DELLE 6 P

1. **P**ERSONA
2. **P**OSIZIONE
3. **P**RESTAZIONE
4. **P**OTENZIALE
5. **P**REZIOSITA'
6. **P**ERCORSO

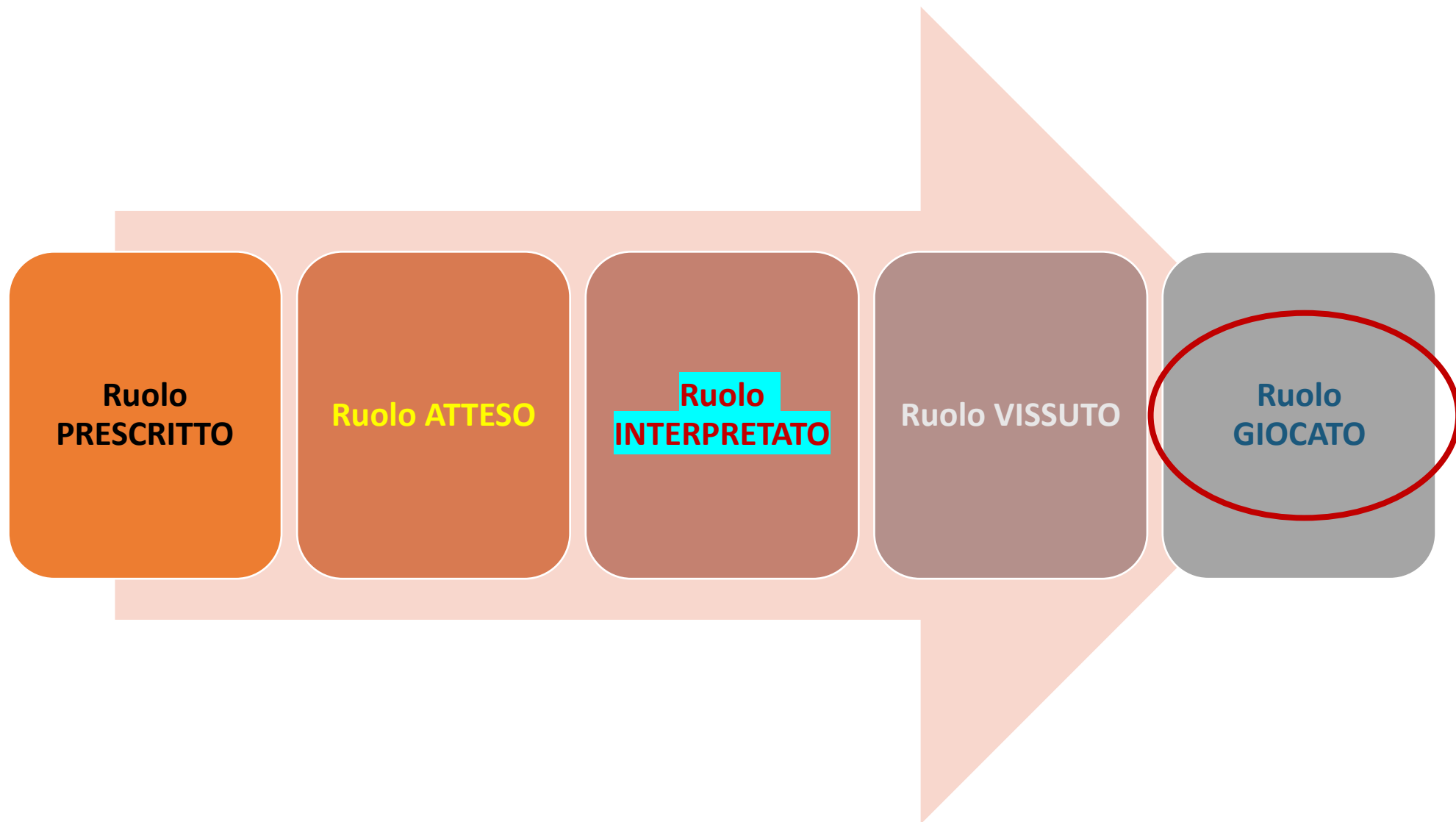




IL MODELLO DELLE 6 P

1. PERSONA
2. POSIZIONE
3. PRESTAZIONE
4. POTENZIALE
5. PREZIOSITA'
6. PERCORSO





IL «PRISMA» DEL RUOLO

9a



Un concreto modello di riferimento: le 4 famiglie di interlocutori (Modello 4C)
- Capo, Collaboratori, Colleghi, Clienti

