

Esperto di coaching

SETTORE 24. Area comune

REPERTORIO - Campania

AdA associate alla Qualificazione

ADA.24.03.04 (ex ADA.25.234.768) - Gestione delle politiche di sviluppo professionale del personale

Tabelle di equivalenza AdA

Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Emilia-Romagna
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio
COACH	Lombardia
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia
TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE	Lombardia
Tecnico della gestione delle risorse umane	Marche
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Puglia
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Toscana

Tabelle delle Qualificazioni dell'ADA

Qualificazioni che coprono tutti i RA dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
ESPERTO IN GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELL'ORGANIZZAZIONE	Abruzzo	3	X	X	X
Esperto in gestione delle risorse umane	Basilicata	3	X	X	X
Esperto di coaching	Campania	3	X	X	X
Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania	3	X	X	X
TECNICO NELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Emilia-Romagna	3	X	X	X
ESPERTO DELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Friuli Venezia Giulia	3	X	X	X
DISABILITY MANAGER	Lazio	3	X	X	X
Disability manager	Lazio	3	X	X	X
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio	3	X	X	X
Tecnico gestione risorse umane	Liguria	3	X	X	X
Essere in grado di prevenire, trattare e gestire la disabilità, temporanea o permanente, la fragilità ed aging della persona come lavoratore e come cittadino	Liguria	3	X	X	X
COACH	Lombardia	3	X	X	X

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Tecnico della gestione delle risorse umane	Marche	3	X	X	X
Disability Manager	Marche	3	X	X	X
Tecnico nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Molise	3	X	X	X
Tecnico in gestione e sviluppo delle risorse umane	Piemonte	3	X	X	X
Tecnico della gestione delle risorse umane	Umbria	3	X	X	X
ESPERTO DELLA GESTIONE E DELLO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Veneto	3	X	X	X

Qualificazioni che coprono uno o più RA dell'ADA

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Calabria	1			X
ESPERTO RISORSE UMANE DELLE COOPERATIVE DI INSERIMENTO LAVORATIVO	Lombardia	1		X	
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia	1			X
DIVERSITY MANAGER	Lombardia	2	X	X	

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Competenze per la promozione del diritto al lavoro di persone con disabilità	Piemonte	1		X	
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Puglia	1		X	
Tecnico per la gestione del personale	Sardegna	1		X	
Tecnico dello sviluppo del personale, dell'analisi dei fabbisogni formativi, della progettazione, monitoraggio e valutazione del percorso formativo in un contesto aziendale	Toscana	1		X	
ESPERTO DI COACHING	Veneto	1		X	
Qualificazioni che coprono una o più attività dell'ADA					
Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE	Lombardia	0			
DISABILITY MANAGER (ESPERTO GESTIONE RISORSE UMANE CON DISABILITÀ)	Lombardia	0			
Responsabile della pianificazione e gestione del sistema di conformità alle regole, dell'implementazione dei processi e della formazione del personale	Toscana	0			

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (Disability manager)	Valle d'Aosta	0			

Competenze

Titolo: Pianificazione dell'intervento di coaching

Descrizione: Pianificazione dell'intervento di coaching

Obiettivo: Servizio di coaching progettato e pianificato in funzione delle esigenze del coachee e/o dell'organizzazione

Attività associate alla Competenza

Attività dell' AdA ADA.24.03.04 (ex ADA.25.234.768) - Gestione delle politiche di sviluppo professionale del personale associate:

Risultato atteso:RA2: Elaborare piani di formazione e di sviluppo del personale, valutando i risultati delle analisi effettuate, in risposta ai piani di sviluppo organizzativo e ristrutturazione aziendale.

Pianificazione e progettazione dei piani di formazione in coerenza con i fabbisogni formativi individuati

Pianificazione e progettazione di azioni di sviluppo/riqualificazione/riconversione del personale in base ai piani di sviluppo organizzativo e ristrutturazione aziendale

CONOSCENZE

Principi del coaching (neutralità, centralità del coachee, centralità del processo)

Specificità e differenze delle varie tipologie di coaching (life coaching, business coaching, sport coaching, team coaching, group coaching, teen coaching, ecc.)

Tecniche di negoziazione commerciale

Tecniche di pianificazione

Fasi e strumenti del processo di coaching (patto di coaching, piano d'azione,

ecc.)

Tecniche di comunicazione interpersonale

ABILITÀ/CAPACITÀ

Predisporre il contratto di coaching

Utilizzare metodi di analisi di fattibilità del servizio di coaching

Redigere ed illustrare il patto di coaching tra coach e coachee (risultati desiderati, modalità d'intervento, impegni reciproci)

Elaborare il piano di azione del percorso di coaching in funzione delle esigenze del coachee e/o dell'organizzazione e delle caratteristiche del contesto di intervento

Elaborare l'offerta economica del servizio di coaching

Applicare tecniche di negoziazione

Illustrare le caratteristiche e le finalità del coaching

Titolo: Erogazione e valutazione del servizio di coaching

Descrizione: Erogazione e valutazione del servizio di coaching

Obiettivo: servizio di coaching erogato e monitorato nel rispetto di quanto definito in fase di analisi e progettazione dell'intervento

Attività associate alla Competenza

Attività dell' AdA ADA.24.03.04 (ex ADA.25.234.768) - Gestione delle politiche di sviluppo professionale del personale associate:

Risultato atteso:RA1: Curare l'implementazione delle attività di valutazione delle risorse umane, finalizzate all'analisi dei fabbisogni formativi e di sviluppo, provvedendo alla rilevazione delle competenze, all'assessment delle performance e alla valutazione del potenziale, prevenendo e rimuovendo eventuali discriminazioni

Analisi dei fabbisogni di sviluppo professionale del personale in parallelo alle azioni di ristrutturazione aziendale e di sviluppo organizzativo

Rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi dei target indicati dalla direzione in relazione agli obiettivi aziendali

Analisi e valutazione delle performance del personale anche attraverso specifici interventi di assessment

Risultato atteso:RA2: Elaborare piani di formazione e di sviluppo del personale, valutando i risultati delle analisi effettuate, in risposta ai piani di sviluppo organizzativo e ristrutturazione aziendale.

Pianificazione e progettazione dei piani di formazione in coerenza con i fabbisogni formativi individuati

Pianificazione e progettazione di azioni di sviluppo/riqualificazione/riconversione del personale in base ai piani di sviluppo organizzativo e ristrutturazione aziendale

Risultato atteso:RA3: Gestire le attività di valutazione delle azioni di formazione e sviluppo delle risorse umane, individuando e definendo indicatori per la valutazione delle azioni stesse, tenendo conto anche dei dati disaggregati per genere

Individuazione e definizione degli indicatori per la valutazione delle azioni di formazione e sviluppo professionale

Valutazione delle azioni di sviluppo professionale e del personale sulla base degli indicatori definiti

CONOSCENZE

Principi di gestione dei dati nel rispetto della normativa sulla privacy

Approcci e metodologie di coaching (p.es. grow, modello umanistico, five steps, inner game, ecc.)

Tecniche di definizione degli obiettivi (goal setting)

Tecniche di pensiero creativo e pensiero laterale

Principi etici e codici di condotta per l'erogazione dei servizi di coaching

Tecniche di comunicazione interpersonale

Tecniche di reporting

Tecniche di problem finding, problem setting e problem solving

Elementi di psicologia relazionale

Tecniche di motivazione ed empowerment

Elementi di programmazione neuro linguistica (pnl)

Principi del coaching (neutralità, centralità del coachee, centralità del processo)

Fasi e strumenti del processo di coaching (patto di coaching, piano d'azione, ecc.)

ABILITÀ/CAPACITÀ

Applicare tecniche e metodologie specifiche del coaching (p.es. grow, modello umanistico, five steps, inner game, ecc.)

Valutare con il coachee i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi prefissati

Applicare tecniche di definizione degli obiettivi (goal setting)

Utilizzare strumenti di reporting

Stimolare capacità decisionali e di problem solving, a supporto di scelte e situazioni complesse

Applicare tecniche di sviluppo del pensiero creativo
Applicare tecniche di motivazione risorse umane
Applicare tecniche di comunicazione interpersonale
Applicare metodi per la valutazione delle prestazioni

Titolo: Analisi delle esigenze del coachee e/o dell'organizzazione

Descrizione: Analisi delle esigenze del coachee e/o dell'organizzazione

Obiettivo: Esigenze del coachee e/o dell'organizzazione correttamente rilevate ed analizzate

Attività associate alla Competenza

Attività dell' AdA ADA.24.03.04 (ex ADA.25.234.768) - Gestione delle politiche di sviluppo professionale del personale associate:

Risultato atteso:RA1: Curare l'implementazione delle attività di valutazione delle risorse umane, finalizzate all'analisi dei fabbisogni formativi e di sviluppo, provvedendo alla rilevazione delle competenze, all'assessment delle performance e alla valutazione del potenziale, prevenendo e rimuovendo eventuali discriminazioni

Analisi dei fabbisogni di sviluppo professionale del personale in parallelo alle azioni di ristrutturazione aziendale e di sviluppo organizzativo

Rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi dei target indicati dalla direzione in relazione agli obiettivi aziendali

Analisi e valutazione delle performance del personale anche attraverso specifici interventi di assessment

CONOSCENZE

Tecniche di domande e di gestione dei feedback

Metodi e strumenti del colloquio di coaching

Fasi e strumenti del processo di coaching (patto di coaching, piano d'azione, ecc.)

Tecniche di bilancio di competenze

Principi di gestione dei dati nel rispetto della normativa sulla privacy

Tecniche di analisi del fabbisogno e del potenziale

Elementi di gestione delle risorse umane

Tecniche di ascolto attivo

Elementi di analisi organizzativa

ABILITÀ/CAPACITÀ

Applicare metodologie e strumenti per l'esplorazione di risorse e potenzialità del coachee

Utilizzare metodi e strumenti del colloquio di coaching

Applicare tecniche e strumenti di bilancio di competenze

Applicare metodologie e strumenti per la raccolta, la comprensione e la definizione delle esigenze del coachee e/o dell'organizzazione (es. questionari di personalità/motivazionali, role playing, interviste, ecc.)

Utilizzare tecniche per l'analisi del potenziale individuale e di gruppo

Applicare tecniche di ascolto attivo

Applicare tecniche di analisi organizzativa

Utilizzare tecniche di gestione dei feedback

Codici ISTAT CP2021 associati

Codice	Titolo
2.5.1.3.1	Specialisti in risorse umane

Codici ISTAT ATECO associati

Codice Ateco	Titolo Ateco
69.20.15	Gestione ed amministrazione del personale per conto terzi
69.20.30	Attività dei consulenti del lavoro

Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche - Corso
d'Italia, 33 - 00198 Roma - C.F. 80111170587

Copyright 2025 INAPP | All Rights Reserved