ESPERTO DI COACHING

SETTORE 24. Area comune

REPERTORIO - Veneto

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
ESPERTO DELLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	Friuli Venezia Giulia
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 nella gestione e sviluppo delle risorse umane	Campania	3	X	X	X
Esperto di coaching	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
Tecnico della gestione e sviluppo risorse umane	Lazio	3	X	X	X
DISABILITY MANAGER	Lazio	3	X	X	X
Disability manager	Lazio	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

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
Tecnico gestione risorse umane	Liguria	3	X	X	X
COACH	Lombardia	3	X	X	X
Disability Manager	Marche	3	X	X	X
Tecnico della gestione delle risorse umane	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		

Qualificazione	Repertorio	RA coperti	RA1	RA2	RA3
ESPERTO GESTIONE AREA RISORSE UMANE	Lombardia	1			X
DIVERSITY MANAGER	Lombardia	2	X	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
DISABILITY MANAGER (ESPERTO GESTIONE RISORSE UMANE CON DISABILITÀ)	Lombardia	0			
TECNICO GESTIONE DEL PERSONALE	Lombardia	0			
Responsabile della pianificazione e gestione del sistema di conformità alle regole, dell'implemetazione 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: REALIZZARE L'ANALISI DEI BISOGNI E DELLE RISORSE DEL CLIENTE

Obiettivo: Analisi dei bisogni, delle esigenze e delle risorse del cliente nel quadro organizzativo di riferimento realizzata secondo gli standard di qualità previsti.

Attività associate alla Competenza

Attivitá 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

– Elementi di organizzazione aziendale: processi, ruoli e funzioni – Tecniche e metodologie di analisi e diagnosi organizzativa – Metodi e strumenti del colloquio di coaching (utilizzo delle domande, gestione del feedback, …) – Tecniche e metodologie di analisi e di bilancio di competenze – Tecniche di

analisi del fabbisogno e del potenziale – Elementi di gestione delle risorse umane – Tecniche di ascolto attivo
– Elementi di organizzazione aziendale: processi, ruoli e funzioni – Tecniche e metodologie di analisi e diagnosi organizzativa – Metodi e strumenti del colloquio di coaching (utilizzo delle domande, gestione del feedback, …) – Tecniche e metodologie di analisi e di bilancio di competenze – Tecniche di analisi del fabbisogno e del potenziale – Elementi di gestione delle risorse umane – Tecniche di ascolto attivo

ABILITÀ/CAPACITÀ

– Adottare tecniche e strumenti di analisi dei processi lavorativi e metodologie di analisi organizzativa – Utilizzare metodologie e strumenti per la raccolta, interpretazione e valutazione degli elementi acquisiti dall'analisi dei bisogni e delle risorse del cliente nel quadro del contesto organizzativo di riferimento – Applicare metodologie e strumenti per l'esplorazione di risorse e potenzialità del cliente (coachee) e per il bilancio delle competenze – Utilizzare metodi e strumenti del colloquio di coaching, avvalendosi di tecniche di ascolto attivo e di gestione del feedback – 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.)
– Adottare tecniche e strumenti di analisi dei processi lavorativi e metodologie di analisi organizzativa – Utilizzare metodologie e strumenti per la raccolta, interpretazione e valutazione degli elementi acquisiti dall'analisi dei bisogni e delle risorse del cliente nel quadro del contesto organizzativo di riferimento – Applicare metodologie e strumenti per l'esplorazione di risorse e potenzialità del cliente (coachee) e per il bilancio delle competenze – Utilizzare metodi e strumenti del colloquio di coaching, avvalendosi di tecniche di ascolto attivo e di gestione del feedback – 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.)

Titolo: PROGETTARE L'INTERVENTO DI COACHING

Obiettivo: Progettazione dell'intervento di coaching definita e condivisa in tutte le sue componenti.

Attività associate alla Competenza

Attivitá 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

– Fasi e strumenti del processo di coaching (patto di coaching, piano d'azione, ecc.) – 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.) – Elementi di budgeting – Tecniche di definizione degli obiettivi (goal setting) – Tecniche di pianificazione
– Fasi e strumenti del processo di coaching (patto di coaching, piano d'azione, ecc.) – 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.) – Elementi di budgeting – Tecniche di definizione degli obiettivi (goal setting) – Tecniche di pianificazione

ABILITÀ/CAPACITÀ

– Utilizzare metodi di analisi di fattibilità del servizio di coaching – Redigere e condividere il patto di coaching tra coach e coachee (risultati desiderati, modalità d'intervento, impegni reciproci) – Identificare obiettivi di sviluppo in coerenza con le esigenze ed i fabbisogni rilevati – Tradurre gli elementi conoscitivi acquisiti in fase di analisi nell'elaborazione di percorsi ed azioni personalizzate – Elaborare il piano di azione del percorso di coaching in funzione delle esigenze del coachee e dell'organizzazione e delle caratteristiche del contesto di intervento – Elaborare l'offerta economica del servizio di coaching – Illustrare le caratteristiche e le finalità del coaching, esplicitando limiti e risorse nell'ambito del contesto organizzativo di riferimento
– Utilizzare metodi di analisi di fattibilità del servizio di coaching – Redigere e condividere il patto di coaching tra coach e coachee (risultati desiderati, modalità d'intervento, impegni reciproci) – Identificare obiettivi di sviluppo in coerenza con le esigenze ed i fabbisogni rilevati – Tradurre gli elementi conoscitivi acquisiti in fase di analisi nell'elaborazione di percorsi ed azioni personalizzate – Elaborare il piano di azione del percorso di coaching in funzione

delle esigenze del coachee e dell'organizzazione e delle caratteristiche del contesto di intervento – Elaborare l'offerta economica del servizio di coaching – Illustrare le caratteristiche e le finalità del coaching, esplicitando limiti e risorse nell'ambito del contesto organizzativo di riferimento

Titolo: REALIZZARE L'INTERVENTO DI COACHING

Obiettivo: Intervento di coaching sviluppato in coerenza con la progettazione e gli standard definiti.

Attività associate alla Competenza

CONOSCENZE

– Approcci e metodologie di coaching (p.es. Grow, modello umanistico, Five steps, Inner game, ecc.) – Tecniche di pensiero creativo e pensiero laterale – Principi etici e codici di condotta per l'erogazione dei servizi di coaching – Tecniche di gestione della relazione e della comunicazione interpersonale – Tecniche di problem finding, problem setting e problem solving – Elementi di psicologia relazionale – Tecniche di motivazione ed empowerment – Elementi di programmazione neuro linguistica (PNL)
– Approcci e metodologie di coaching (p.es. Grow, modello umanistico, Five steps, Inner game, ecc.) – Tecniche di pensiero creativo e pensiero laterale – Principi etici e codici di condotta per l'erogazione dei servizi di coaching – Tecniche di gestione della relazione e della comunicazione interpersonale – Tecniche di problem finding, problem setting e problem solving – Elementi di psicologia relazionale – Tecniche di motivazione ed empowerment – Elementi di programmazione neuro linguistica (PNL)

ABILITÀ/CAPACITÀ

– Sviluppare l'intervento applicando tecniche e metodologie specifiche del coaching – 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 e di attivazione delle risorse del coachee – Gestire la relazione e la comunicazione interpersonale in coerenza con il modello e le finalità dell'intervento
– Sviluppare l'intervento applicando tecniche e metodologie specifiche del coaching – 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 e di attivazione delle risorse del coachee – Gestire la relazione e la comunicazione interpersonale in coerenza con il modello e le finalità dell'intervento

Titolo: MONITORARE E VALUTARE L'INTERVENTO DI COACHING

Obiettivo: Servizio di coaching monitorato e valutato nel rispetto degli standard previsti.

Attività associate alla Competenza

Attivitá 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: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

– Modelli e tecniche di intervento in itinere negli interventi di coaching – Tecniche e strumenti di reporting – Tecniche e strumenti di monitoraggio e

valutazione degli interventi di coaching – Tecniche e strumenti di valutazione della prestazione – Principali riferimenti normativi in materia di privacy e gestione dei dati personali
– Modelli e tecniche di intervento in itinere negli interventi di coaching – Tecniche e strumenti di reporting – Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione degli interventi di coaching – Tecniche e strumenti di valutazione della prestazione – Principali riferimenti normativi in materia di privacy e gestione dei dati personali

ABILITÀ/CAPACITÀ

– Adottare modalità per valutare con il coachee i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi prefissati – Definire un sistema di indicatori per il monitoraggio del percorso in modo da rilevare eventuali criticità – Individuare ed implementare azioni ed interventi correttivi in relazione ad eventuali criticità rilevate – Definire un sistema di indicatori per la valutazione del percorso sviluppato e prefigurare piani di miglioramento ulteriore – Realizzare la valutazione delle azioni di sviluppo realizzate sulla base degli indicatori definiti
– Adottare modalità per valutare con il coachee i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi prefissati – Definire un sistema di indicatori per il monitoraggio del percorso in modo da rilevare eventuali criticità – Individuare ed implementare azioni ed interventi correttivi in relazione ad eventuali criticità rilevate – Definire un sistema di indicatori per la valutazione del percorso sviluppato e prefigurare piani di miglioramento ulteriore – Realizzare la valutazione delle azioni di sviluppo realizzate sulla base degli indicatori definiti

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

Codice Ateco	Titolo Ateco
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