

Le Competenze Comportamentali e Attitudinali: Il Ruolo dell'Abitudine

*"Non costituiscono competenze i comportamenti sporadici, ma solo quelli abituali, incorporati nell'azione quotidiana della persona, attraverso **la ripetizione volontaria degli atti.**"*

Pablo Cardona – Nuria Chinchilla, 1999

Questa affermazione degli studiosi Cardona e Chinchilla ci rivela un aspetto cruciale spesso trascurato: **non basta conoscere una competenza o applicarla occasionalmente.** Una vera competenza si manifesta solo quando diventa **parte integrante del nostro modo di agire**, quando è così radicata da emergere naturalmente, senza sforzo consapevole.

Il Concetto Chiave: L'Abitualità – Cosa Significa "Abituale"?

Un comportamento diventa abituale quando:

- Si manifesta **costantemente**, non solo in situazioni favorevoli
- È **automatico**, non richiede grande sforzo decisionale ogni volta
- È **integrato** nella nostra identità professionale
- Viene applicato **anche sotto stress** o in condizioni difficili
- È **riconoscibile** dagli altri come tratto caratteristico del nostro operato

Il Contrasto con i Comportamenti Sporadici

Un comportamento **sporadico**:

- Compare solo quando ci viene esplicitamente richiesto
- Richiede uno sforzo cosciente ogni volta
- Dipende dalle circostanze favorevoli
- Non è prevedibile o affidabile
- Non definisce chi siamo professionalmente

Esempio pratico:

- **Sporadico:** Essere puntuali solo quando c'è una riunione importante con il capo
- **Abituale:** Essere sempre puntuali perché è parte del proprio modo di lavorare

La Ripetizione Volontaria: Il Meccanismo di Sviluppo – Perché "Volontaria"?

La parola "volontaria" è fondamentale perché sottolinea che:

1. **Non è un processo passivo:** richiede scelta consapevole e impegno
2. **Necessita di intenzionalità:** dobbiamo decidere deliberatamente di agire in un certo modo
3. **Implica responsabilità:** siamo noi gli artefici del nostro sviluppo
4. **Richiede disciplina:** soprattutto nelle fasi iniziali quando il comportamento non è ancora automatico

Il Processo di Formazione dell'Abitudine

Fase 1 – Incompetenza inconsapevole: Non sappiamo di non sapere

Fase 2 – Incompetenza consapevole: Conosciamo la competenza ma non la possediamo

Fase 3 - Competenza consapevole: Applichiamo la competenza con sforzo deliberato (ripetizione volontaria)

Fase 4 - Competenza inconsapevole: La competenza è diventata automatica e abituale

"L'Abitualità è la Chiave della Competenza"

Questa sintesi brillante ci dice che:

Una Competenza Vera è un'Abitudine Professionale

Non si tratta solo di **sapere cosa fare** (conoscenza teorica) o di **saperlo fare occasionalmente** (applicazione sporadica), ma di **farlo abitualmente** (integrazione completa).

Il Parallelo con lo Sport

L'immagine dell'atleta nell'illustrazione non è casuale. Come un ginnasta che ripete migliaia di volte gli stessi movimenti fino a eseguirli perfettamente:

- **L'atleta** ripete esercizi fisici → sviluppa abilità motorie automatiche
- **Il professionista** ripete comportamenti efficaci → sviluppa competenze comportamentali automatiche

Implicazioni Pratiche - Per lo Sviluppo Personale

1. **Identificare il comportamento target:** Quale competenza voglio sviluppare?
2. **Creare occasioni di pratica:** Come posso esercitarla quotidianamente?
3. **Essere costanti:** La ripetizione deve essere regolare, non occasionale
4. **Monitorare i progressi:** Il comportamento sta diventando più naturale?
5. **Essere pazienti:** La trasformazione in abitudine richiede tempo (ricerche suggeriscono circa 66 giorni in media)

Per la Valutazione delle Competenze

Quando valutiamo (o veniamo valutati) su una competenza, non conta:

- Cosa sappiamo in teoria
- Cosa faremmo in condizioni ideali
- Cosa abbiamo fatto una volta

Conta invece:

- Cosa facciamo **consistentemente**
- Come ci comportiamo **sotto pressione**
- Cosa gli altri possono **prevedere** sul nostro operato

La Riflessione Finale

Le competenze comportamentali e attitudinali non sono talenti innati né semplici conoscenze teoriche. Sono **abitudini professionali costruite attraverso la pratica intenzionale e costante**.

La buona notizia è che questo significa che chiunque, con impegno e disciplina, può sviluppare qualsiasi competenza. La sfida è che richiede:

- **Tempo:** non ci sono scorciatoie
- **Costanza:** la ripetizione deve essere continua
- **Volontà:** deve essere una scelta consapevole
- **Pazienza:** i risultati arrivano gradualmente

Come l'atleta che si allena ogni giorno, chi vuole eccellere professionalmente deve "allenarsi" nelle competenze comportamentali attraverso la ripetizione volontaria, fino a quando questi comportamenti diventano la sua "seconda natura" – finché l'abitudine diventa davvero la chiave che sblocca la competenza.

Le Competenze Trasversali: Una Mappa Completa

Il programma Generation Italia, in collaborazione con INTESA SANPAOLO nel contesto del "Programma Giovani e Lavoro", presenta una classificazione articolata delle competenze trasversali, organizzandole in quattro categorie fondamentali che si intersecano e si completano a vicenda.

1. Competenze Strategiche (Azzurro)

Queste competenze riguardano la **capacità di pensare in modo innovativo e orientato agli obiettivi**, pianificando azioni efficaci per raggiungere risultati concreti.

- **Creatività:** Generare idee nuove e originali, trovare soluzioni innovative ai problemi
- **Problem solving:** Analizzare situazioni complesse e identificare soluzioni efficaci
- **Progettualità:** Pianificare e strutturare percorsi d'azione verso obiettivi definiti
- **Proattività:** Anticipare bisogni e agire prima che emergano problemi (competenza chiave di Generation!)
- **Perseveranza:** Mantenere l'impegno e la determinazione nel perseguire gli obiettivi nonostante gli ostacoli

In sintesi: Queste competenze definiscono come **pensiamo strategicamente** e come **trasformiamo le idee in azioni concrete**.

2. Competenze Relazionali (Verde)

Queste competenze si concentrano sulla **qualità delle nostre interazioni** con gli altri, sulla capacità di ascoltare, comunicare e costruire relazioni positive.

- **Ascolto attivo:** Ascoltare veramente l'altro, comprendendo non solo le parole ma anche il significato profondo
- **Feedback:** Dare e ricevere riscontri costruttivi in modo efficace
- **Influenza:** Capacità di ispirare, persuadere e guidare gli altri verso obiettivi comuni
- **Empatia:** Comprendere e condividere i sentimenti, le prospettive e le esperienze altrui

In sintesi: Queste competenze determinano come **ci connettiamo autenticamente** con gli altri e come **costruiamo ponti** di comprensione reciproca.

3. Competenze Interpersonali (Arancione)

Queste competenze riguardano la **gestione efficace delle dinamiche sociali** e la capacità di navigare situazioni interpersonali complesse.

- **Assertività:** Esprimere le proprie opinioni e bisogni in modo chiaro e rispettoso, senza essere né passivi né aggressivi
- **Accoglienza:** Apertura verso gli altri, capacità di far sentire le persone benvenute e valorizzate
- **Fiducia:** Costruire e mantenere relazioni basate sulla credibilità e l'affidabilità reciproca
- **Gestione del conflitto:** Affrontare i disaccordi in modo costruttivo, trasformando i conflitti in opportunità di crescita
- **Intelligenza emotiva:** Riconoscere, comprendere e gestire le proprie emozioni e quelle degli altri

In sintesi: Queste competenze definiscono come **gestiamo le complessità relazionali** e come **trasformiamo le sfide interpersonali in opportunità**.

4. Competenze Manageriali (Viola)

Queste competenze sono essenziali per **coordinare, guidare e ottimizzare** il lavoro proprio e altrui, sia che si abbia un ruolo formale di leadership o meno.

- **Lavoro di gruppo:** Collaborare efficacemente con altri per raggiungere obiettivi comuni (competenza chiave di Generation!)
- **Motivazione:** Mantenere alta la propria energia e quella degli altri verso il raggiungimento degli obiettivi
- **Interazione:** Capacità di lavorare fluidamente con persone diverse in contesti vari
- **Mediazione:** Facilitare la risoluzione di divergenze, trovando soluzioni che soddisfino le diverse parti
- **Responsabilità personale:** Assumersi la proprietà delle proprie azioni e decisioni (mentalità chiave di Generation!)

In sintesi: Queste competenze riguardano come **orchestriamo risorse e persone** e come **guidiamo processi** verso risultati condivisi.

L'Interconnessione tra le Categorie

Ciò che rende questa mappa particolarmente potente è che le quattro categorie **non sono isolate**, ma **si sovrappongono e si rafforzano reciprocamente**:

