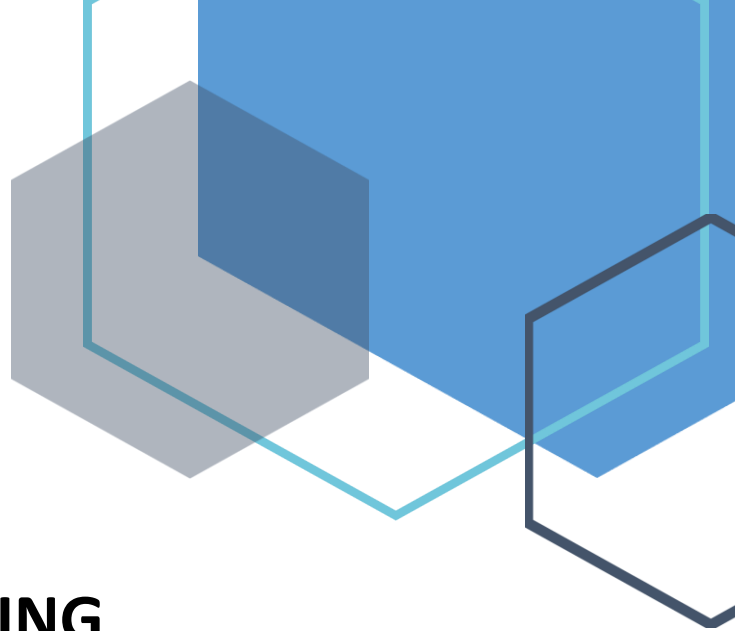


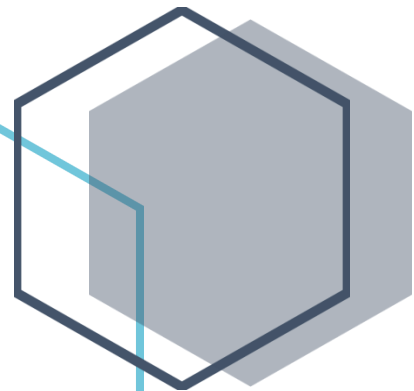


Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



BECOMING

Linee guida per l'utilizzo degli strumenti rivolte ai formatori e agli operatori per l'orientamento e lo sviluppo professionale (Versione formale)



competencesforfuture.com

ilmiofuturo.it

C4F

ilmiofuturo

Di Roscioli Development srl

Di ilmiolavoro srl



INDICE

Indice	2
Introduzione	3
Come usare le linee guida	3
Il percorso in breve	4
Prima dell'introduzione	6
Chi sono?	6
1.	7
Dove sono?	8
2.	9
3.	10
4.	11
5.	14
Dove mi piacerebbe arrivare?	14
Definire i propri obiettivi di carriera	14
6.	15
7.	18
Come ci arriverò?	19
8.	20
9.	21

INTRODUZIONE

Per mantenere la loro occupabilità, i lavoratori delle PMI devono essere coinvolti in percorsi di apprendimento permanente. I servizi di orientamento e consulenza di carriera svolgono un ruolo cruciale nel sostenere le decisioni sull'apprendimento ulteriore. Pertanto, il risultato è un pacchetto di servizi di orientamento e sviluppo della carriera (GCD) per i lavoratori delle PMI. Si tratta di un insieme di strumenti pratici che gli operatori dell'orientamento e dello sviluppo professionale e i formatori dell'istruzione e della formazione professionale possono utilizzare per fornire servizi di orientamento e sviluppo professionale rivolti ai lavoratori poco qualificati delle PMI. Fornisce inoltre una guida di supporto sulle competenze abilitanti e sui profili professionali richiesti dalle PMI.

Per raggiungere gli obiettivi indicati, questo documento contiene le Linee guida per l'utilizzo degli strumenti inclusi nel toolkit denominato "Strumenti per gli operatori professionali". Queste linee guida sono rivolte agli operatori dell'orientamento e dello sviluppo professionale e ai formatori dell'istruzione e della formazione professionale.

COME USARE LE LINEE GUIDA

Nella situazione attuale, tutti i lavoratori devono creare un obiettivo a lungo termine per la propria carriera. Poi è essenziale riflettere su come raggiungerlo.

Naturalmente, è facile capire cosa vuole un lavoratore a lungo termine dopo una riflessione sulla sua situazione attuale. Il lavoratore dovrebbe capire in cosa è bravo? Dove ha bisogno di un margine di miglioramento? Ci sono opportunità disponibili? E ci sono fattori che non può controllare e che hanno il potenziale per creare un impatto sui suoi obiettivi?

Per acquisire queste informazioni, è necessario adattare alcuni strumenti:

- diventare più consapevoli di sé;
- individuare i propri punti di forza, le debolezze e le opportunità;
- essere consapevoli delle tendenze del settore e del lavoro;
- definire una sorta di visione personale;
- creare un piano di sviluppo personale.

Implementando le attività previste, voi, in qualità di operatori dell'orientamento e dello sviluppo professionale e di formatori IFP, aiuterete il lavoratore a raggiungere i risultati previsti.

È necessario che i lavoratori siano già stati coinvolti e convinti a partecipare al percorso di orientamento professionale.

IL PERCORSO IN BREVE

Il percorso è finalizzato a sostenere i lavoratori meno qualificati nella definizione della loro visione e del loro piano di sviluppo personale.

Si tratta di un percorso di apprendimento che prevede sessioni di gruppo e individuali a cui i lavoratori poco qualificati devono partecipare. Durante queste sessioni di gruppo o individuali, verranno proposte attività pratiche specifiche.

I lavoratori poco qualificati che beneficeranno del servizio diventeranno:

- proattivi nel loro percorso di carriera
- autonomi nella scelta della propria direzione di sviluppo;
- aperti al cambiamento continuo;
- occupabili in quanto impegnati nell'apprendimento continuo;
- consapevole dell'andamento del proprio settore, individuando per sé l'eventuale necessità di cambiare posizione lavorativa o azienda;
- autoconsapevole delle proprie capacità e delle nuove competenze da sviluppare;
- in grado di interagire consapevolmente con il proprio datore di lavoro in merito al proprio percorso di sviluppo.

Dovete aiutare i lavoratori poco qualificati a "creare" questi risultati:

1. dichiarazione di visione personale;
2. piano di sviluppo personale.

Utilizzando il servizio, i lavoratori otterranno diversi risultati relativi ad alcune delle competenze che devono sviluppare:

- saranno in grado di diventare più consapevoli di sé;
- saranno in grado di identificare le tendenze relative all'ecosistema in cui operano (settore, mercato, prodotto);
- saranno in grado di aggiornare una visione personale;
- saranno in grado di definire e aggiornare un piano di sviluppo personale.

Il percorso di orientamento professionale è suddiviso in quattro fasi:

- Chi sono?
- Dove sono?
- Dove vorrei arrivare?
- Come ci arriverò?

In ogni fase sono previste alcune attività pratiche. Qui trovate un quadro di riferimento.

Chi sono

Dove sono

Dove vorrei
arrivare

Come ci arriverò



Nelle pagine successive troverai:

- Le linee guida e le istruzioni su specifiche "azioni" che i lavoratori devono compiere. Per queste azioni troverete il seguente simbolo:



- I riferimenti agli strumenti che sono "attività pratiche" specifiche che gli operatori devono svolgere con il vostro supporto e che sono descritti nei documenti allegati. Questi sono inclusi in un documento denominato Strumenti per operatori professionali. Per queste attività pratiche troverete il seguente simbolo:



- Spazi specifici che i lavoratori devono riempire per finalizzare le attività pratiche proposte. Questi spazi sono inclusi nel "Quaderno di autosviluppo" che gli operatori utilizzeranno. Inoltre, questo strumento è incluso nel documento denominato Strumenti per gli operatori professionali. Per questi spazi denominati "Completamento" si trova il seguente simbolo:



Buon lavoro!!!

Prima dell'introduzione

La campagna di comunicazione deve essere attuata. Sarà rivolta ai lavoratori e ai datori di lavoro.

CHI SONO?

1. Introduzione e autovalutazione



Nella prima sessione, dovete presentare ai partecipanti il percorso. Nella presentazione, dovete sottolineare i possibili benefici per i lavoratori. La durata della presentazione non dovrebbe superare i 15-20 minuti. Utilizzate la presentazione "Introduzione al percorso". Poi chiedete ai partecipanti di porre alcune domande.



In una seconda sessione di gruppo, proponete ai lavoratori una sorta di riscaldamento della loro autoconsapevolezza. Qui scoprono un po' di più su sé stessi.

Nella seconda sessione proponete ai partecipanti lo **strumento di autovalutazione o le Attività pratiche n. 1, 2 e 3.**

Questa attività deve essere realizzata come sessione di gruppo.

Dovete presentare e spiegare ai partecipanti come svolgere le attività pratiche n. 1, 2 e 3. Dovete presentare loro alcuni esempi di come si è svolta l'attività. Dovete presentare loro alcuni esempi di "attività svolte" che sono inclusi negli strumenti di raccolta delle attività pratiche.

In seguito, i lavoratori svolgeranno individualmente le attività pratiche 1, 2 e 3.

Verificate quindi le attività svolte dai lavoratori. Se hanno incontrato dei problemi o se hanno creato dei risultati non corretti, li aiutate a ottenere i risultati corretti.

Le informazioni che i lavoratori acquisiranno saranno molto utili lungo il percorso.

Assegnate ai lavoratori le attività 1, 2 e 3 utilizzando le presentazioni numero 1, 2 e 3.

Raccomandazione per voi: leggete attentamente le attività pratiche e fatele da soli prima di presentarle ai lavoratori.



Attività pratica 1. Quando ero bambino



Attività pratica 2. Descrivere sé stessi con un aggettivo



Attività pratica 3. I miei valori morali





Al termine delle tre attività pratiche, gli operatori devono riportare i contenuti di autoconsapevolezza emergenti sul loro **Quaderno di Crescita Personale**. La prima fase sarà denominata Completamento n. 1, "Chi sono?".



Completamento n. 1 (Chi sono?)

I lavoratori si descrivono nell'ottica di interessi, passioni, talenti e tratti personali.

DOVE SONO?

In questa fase sono previste due macro-attività. La prima è volta a individuare i punti di forza e di debolezza dei lavoratori. La seconda è volta a scoprire le principali tendenze e le esigenze di competenze del settore in cui opera il lavoratore (analisi PEST).

2. Analisi dei punti di forza e di debolezza personali



L'analisi personale dei **punti di forza e di debolezza** aiuta i lavoratori a scoprire la propria situazione personale. Conoscendo i propri punti di forza, possono concentrarsi sulle cose in cui sono bravi. Comprendendo i loro punti deboli, sanno cosa evitare, cosa migliorare e dove hanno bisogno di aiuto.

La conoscenza dei punti di forza aiuta i lavoratori a identificare i potenziali obiettivi di carriera a lungo termine. Allo stesso tempo, la conoscenza dei punti deboli aiuta i lavoratori a identificare gli aspetti che devono essere gestiti, mitigati o pianificati per garantire che i loro obiettivi rimangano raggiungibili.

Punti di forza e di debolezza

Per scoprire i vostri punti di forza e di debolezza, dovete proporre ai lavoratori di svolgere l'attività pratica n. 4. Per assegnare questa attività utilizzate la presentazione n. 4.

Raccomandazione per voi: *leggete attentamente l'attività pratica n. 4 e fatela da soli prima di presentarla ai lavoratori.*



Attività pratica 4. Esplorare i propri punti di forza e di debolezza

Al termine dell'attività pratica 4, i lavoratori devono annotare i propri punti di forza e di debolezza sulla tabella denominata **Completamento 2** del loro Quaderno di Crescita Personale.

3. Opportunità di Sviluppo Personale

Ora che i lavoratori hanno riflettuto sui loro punti di forza e di debolezza, devono concentrarsi sulla comprensione delle opportunità/opzioni di sviluppo personale a loro disposizione.

A tal fine, dovrete proporre ai lavoratori di svolgere l'attività pratica n. 5, attraverso la quale saranno in grado di scoprire le prime " Opportunità di sviluppo personale".

***Raccomandazione per voi:** leggete attentamente l'attività pratica n. 5 e fatela da soli prima di presentarla ai lavoratori.*



Attività pratica n. 5. Possibilità di Sviluppo Personale

I lavoratori riassumeranno le opzioni di sviluppo personale sulla tabella denominata Completamento n. 2 del loro Quaderno di Sviluppo Personale.



Completamento n. 2

I lavoratori descrivono i loro punti di forza, i loro punti deboli e le loro opzioni di sviluppo personale.

4. Analisi PEST personale



L'analisi dei punti di forza e di debolezza personali analizza i fattori interni al lavoratore - e a chi gli sta vicino - che possono influenzare il suo successo.

L'analisi PEST, invece, scava più a fondo nel "quadro generale" dei fattori esterni che possono aiutare o ostacolare il successo lavorativo.

Il suo utilizzo fa la differenza tra una carriera appena nata che riflette le tendenze e le forze che stanno cambiando il mondo o la lotta per la sopravvivenza di un settore in via di estinzione.

PEST è un acronimo che indica gli ambienti politici, economici, socioculturali e tecnologici in cui operano i lavoratori. Per completare un'analisi PEST personale, i lavoratori devono innanzitutto identificare o conoscere (con il vostro aiuto) i fattori esterni che possono influenzare il loro percorso lavorativo (carriera).

Quindi, possono analizzare ciascuno di essi per identificare le opportunità e le minacce che presentano.

I formatori e gli operatori per l'orientamento e lo sviluppo personale, attraverso l'analisi PEST, guideranno i lavoratori nella comprensione del possibile sviluppo di loro stessi e della loro carriera. Di seguito sono riportate le descrizioni delle dimensioni che i lavoratori devono analizzare per individuare le tendenze in atto.

Ogni dimensione ha un'introduzione e ci sono anche alcune domande utili per guidare la discussione. Aiutando i lavoratori a rispondere alle domande, essi dovrebbero scoprire le tendenze.

<p>P Politico</p>	<p>E Economico</p>	<p>S Sociale</p>	<p>T Tecnologico</p>
<p>Questioni ambientali Legislazione locale Nuove leggi Politiche del governo Cambi di governo Leggi sul commercio Lobby Guerre e conflitti</p>	<p>Situazione economica Andamento economico Tassazione Tassazione su prodotti specifici Stagionalità Fattori specifici industriali Canali di distribuzione Scelte del consumatore Tassi di cambio Problemi monetari</p>	<p>Cambiamenti nello stile di vita Demografia Opinioni e attitudini dei consumatori Processo di acquisto Il ruolo delle mode Fattori etnici e religiosi Pubblicità Problemi etici</p>	<p>Tecnologie concorrenti Fondi di ricerca Soluzioni tecnologiche Maturità della tecnologia Capacità produttiva Legislazione tecnologica Accesso alla tecnologia Licenze e brevetti Proprietà intellettuale</p>

Fattori tecnologici

Infine, i lavoratori devono considerare i fattori tecnologici che influenzano le loro decisioni di carriera. La tecnologia avanza rapidamente e i lavoratori non vogliono rimanere indietro perché non hanno considerato il suo potenziale impatto. Inoltre, possono aspettarsi nuove grandi opportunità

se riescono a fare una buona esperienza con una nuova tecnologia di valore. Aiutate i lavoratori a porsi queste domande:

- Quali tendenze tecnologiche influenzano le carriere che state considerando?
- Ci sono aspetti di questi lavori che probabilmente saranno automatizzati o digitalizzati nei prossimi anni?
- Quali tecnologie stanno emergendo a tal fine e come si può fare esperienza nel loro utilizzo?
- In che modo la tecnologia sta influenzando il tipo di lavoro che svolgete o il modo in cui portate a termine le vostre mansioni?
- Quali opportunità e minacce presentano queste situazioni?

Fattori politici

I lavoratori devono considerare l'influenza che il governo e le sue politiche possono avere sulle opportunità che stanno esaminando. Proponete ai lavoratori le seguenti domande:

- Quali nuove leggi o regolamenti possono influire su queste opportunità?
- Siete a conoscenza di politiche o schemi che promuoveranno o sosterranno una di queste opportunità?
- Una di queste politiche influirà sulla vostra capacità di lavorare in un'area specifica, di guadagnare una certa somma di denaro o di essere ragionevolmente sicuri?
- È previsto un cambiamento di governo o di politica?
- Quali opportunità e minacce rappresentano questi cambiamenti o eventi?

Fattori economici

Successivamente, i lavoratori devono considerare i fattori economici che possono influenzare la loro decisione di perseguire un determinato obiettivo. Devono pensare a quanto segue:

- Quali sono i livelli medi di retribuzione nelle carriere o nei settori a cui sono interessati?
- Si prevede che i salari aumentino, diminuiscano o rimangano invariati?
- Possono soddisfare le loro esigenze economiche sulla base della retribuzione prevista?
- Qual è il tasso di occupazione o di disoccupazione attuale e previsto in questi settori?
- Qual è la domanda a lungo termine di persone in queste professioni?
- Quali opportunità e minacce presentano questi cambiamenti o circostanze?

Fattori socioculturali

Sono le tendenze della società che influenzano l'attrattiva di una particolare opportunità. Aiutate i lavoratori a scoprire queste tendenze. Tra le cose che devono considerare ci sono:

- Quali tendenze demografiche avranno un impatto su queste opportunità?
- Si prevede che i requisiti educativi per queste opportunità cambieranno?
- Ci sono tendenze e cambiamenti nello stile di vita che avranno un impatto sulla desiderabilità di queste carriere?
- Ci sono aspettative familiari che dovete considerare quando prendete una decisione di carriera? Come influiranno sulla vostra capacità di avere successo?
- Quali opportunità e minacce rappresentano queste situazioni?

Aiuterete i lavoratori a identificare questi fattori esterni, quali sono le opportunità e quali le minacce. Dovete utilizzare la relazione sull'analisi PEST già realizzata.



Suggerimento: non potete aspettarvi che i lavoratori poco qualificati abbiano un'analisi approfondita del PEST. Fate del vostro meglio per stimolare i lavoratori poco qualificati. Accettate anche un risultato non molto approfondito.

Il risultato più importante è che i lavoratori poco qualificati capiscano che è essenziale diventare un po' lungimiranti. Dovrebbero sviluppare la capacità di capire come si sta evolvendo il settore in cui lavorano e come si stanno evolvendo le competenze richieste.



Se non disponete della suddetta Analisi PEST o se non è utile per i lavoratori, dovete aiutare i lavoratori a svolgere l'attività pratica n. 6 utilizzando la presentazione specifica:



Attività pratica n. 6. Analisi PEST personale

Al termine dell'attività pratica 6, i lavoratori devono annotare le tendenze e le relative opportunità e minacce sulla tabella denominata Completamento 3 del loro Quaderno di Sviluppo Personale.



Completamento n. 3

I lavoratori descrivono le tendenze politiche, economiche, socio-culturali e tecnologiche e le relative opportunità e minacce.

5. Analisi delle opportunità



Nell'Analisi dei punti di forza e di debolezza personali, avete aiutato i lavoratori a identificare una serie di opportunità. Ora che hanno completato l'Analisi PEST, dovete aiutarli a capire che alcune di queste opportunità sono particolarmente interessanti e che altre non valgono la pena di essere perseguite.

Successivamente, dovrete aiutare i lavoratori a **esplorare le migliori opportunità** in modo più dettagliato e a identificare quelle su cui concentrarsi.

Dovreste proporre ai lavoratori di svolgere l'attività denominata Completamento n. 4 del loro Quaderno di sviluppo personale.



Completamento n. 4

I lavoratori riassumono:

- le principali opzioni di sviluppo personale e le opportunità PEST;
- i fattori di supporto (punti di forza, tendenze ed eventi PEST, interessi personali)
- i fattori opposti (debolezze, tendenze ed eventi PEST).

(In Italia il formatore presenterà ai lavoratori i risultati dell'analisi PEST e li aiuterà a identificare le opportunità e le minacce.)

DOVE VORREI ARRIVARE?

Definire i propri Obiettivi di Carriera



Ora che i lavoratori hanno ben chiari i loro punti di forza e di debolezza e le opportunità a loro disposizione, possono iniziare a pensare a dove vogliono arrivare.

Dovreste aiutare i lavoratori a iniziare il processo creando una dichiarazione di visione della carriera che definisca le loro aspirazioni a lungo termine. Poi si suddividono in una serie di obiettivi di carriera principali che li aiuteranno a raggiungere tali aspirazioni.

6. Dichiarazione di visione personale

“Non esiste vento favorevole per il marinaio che non sa dove andare”. - Seneca, I sec. D.C.



Immaginate che i lavoratori possano trovare una bussola che dica loro con precisione dove devono andare. Possono scegliere facilmente tra una cosa e l'altra, grazie a questo straordinario strumento. Sarebbe fantastico, vero? E questo è esattamente ciò che fa una dichiarazione di visione personale.

Una dichiarazione di visione personale è una dichiarazione che descrive i propri valori (vedi *attività pratica 3*), i propri punti di forza (vedi *attività pratica 4, 5 o 6*) e i propri obiettivi.

Può essere incentrata su obiettivi di vita o professionali e ha lo scopo di guidare i lavoratori verso i loro sogni a lungo termine. È uno strumento che aiuta a guidare le azioni quando si devono prendere decisioni importanti o in particolari momenti di transizione.

Le persone di successo rivedono spesso la loro dichiarazione di visione personale per ottenere un senso di direzione e di realizzazione e per vivere le loro giornate con più gioia.

Perché e cos'è la Visione Personale

Le nostre vite e le nostre carriere sono un complesso mix di elementi. A volte ci sentiamo incapaci di essere attenti a tutto. Una dichiarazione di visione personale può essere d'aiuto quando non abbiamo la percezione di come le cose siano collegate.

Ci sentiamo incapaci di prestare attenzione a tutto ciò che ci circonda quando non siamo sicuri di quale sia il nostro scopo quando facciamo ciò che facciamo. Una dichiarazione di visione può aiutare a chiarire i vostri perché e può darvi un senso di significato e di direzione.

Vantaggi

Ecco 5 benefici specifici per i lavoratori derivanti dall'aver una dichiarazione di visione personale:

- **Diventa più facile prendere decisioni.**

Se si trovano in un momento particolare della loro vita o della loro carriera in cui devono prendere decisioni importanti e complesse, avere una dichiarazione di visione personale può essere una

bussola per loro. Ricorderà loro le qualità, i valori e gli scopi interiori che li aiuteranno a individuare il percorso migliore per loro.

- **Fornisce loro un senso di direzione.**

Noi, come esseri umani, abbiamo bisogno di sentire che ciò che facciamo (nella vita e nel lavoro) ha un significato. Per trovare la motivazione per le azioni, abbiamo bisogno di sapere che ciò che stiamo facendo è degno e che ci porterà da qualche parte. Una dichiarazione personale collegata alla loro visione offre loro un senso di dove stanno andando e di ciò che vogliono raggiungere.

- **Aiuta i lavoratori a determinare i loro obiettivi a lungo e a breve termine.**

Questo senso di direzione può essere suddiviso in obiettivi a lungo e a breve termine. Dopo aver creato la propria dichiarazione personale, il lavoratore avrà un chiaro obiettivo a lungo termine che lo aiuterà a stabilire gli obiettivi a breve termine e i passi da compiere per raggiungerli. L'obiettivo a lungo termine rimarrà per lo più stabile nel corso degli anni e informerà gli obiettivi a breve termine che cambieranno con il passare del tempo.

- **Motiverà i lavoratori nei momenti difficili.**

Quando i tempi diventano difficili, come quelli attuali, è difficile per i lavoratori mantenere la motivazione e continuare a svolgere il proprio lavoro o a investire con passione nella propria vita personale. Una dichiarazione scritta può aiutarli a ricordare i loro motivi e a riportarli in carreggiata.

- **Aiuterà i lavoratori a vivere una vita equilibrata.**

Una dichiarazione ben scritta contiene diversi aspetti della loro vita, sia personali che professionali, spirituali e quotidiani. Ricordare la propria dichiarazione li aiuterà a vivere una vita più equilibrata.

Cosa deve contenere una dichiarazione di visione personale?

Una dichiarazione di visione personale ben formata deve rispondere a queste domande:

- Cosa vuoi fare?
- Perché?
- Come lo farai?

Per decidere i propri obiettivi, i lavoratori possono prendere in considerazione i propri valori, punti di forza e competenze. La considerazione di questi aspetti offrirà una visione preziosa dei loro perché e di come fanno ciò che gli altri fanno in modo diverso.

Una dichiarazione di visione personale dovrebbe contenere:

- **Gli interessi dei lavoratori**

Cosa li appassiona? Una dichiarazione di visione dovrebbe contenere i loro interessi e le loro passioni, ciò che amano fare nel tempo libero e ciò che farebbero tutto il giorno se non dovessero lavorare.

- **I talenti dei lavoratori**

Una dichiarazione ben formata dovrebbe includere ciò che sono bravi a fare. Può includere competenze professionali e personali basate sulle osservazioni personali e sui feedback ricevuti nel corso degli anni da familiari, amici e colleghi.

- **I valori dei lavoratori**

Da cosa sono guidati? Una dichiarazione efficace li informa sui loro valori guida. Di solito sono espressi in forma generale (come amore, creatività e giustizia) e sono quei valori senza i quali la vita (per loro) non ha senso.

Di cosa ha bisogno il mondo?

Di cosa ha bisogno il mondo, secondo loro? La risposta a questa domanda dovrebbe far parte della loro dichiarazione personale perché dice qualcosa su ciò che è importante per loro e su ciò che può fare la differenza per tutti.

Possono capirlo anche come risultato dell'analisi PEST (suggerire ai lavoratori di dare un'occhiata a Completamento n. 4).

- **L'obiettivo del lavoratore.**

Se un lavoratore sa chi è, cosa lo spinge e di cosa ha bisogno il mondo, è pronto a identificare il suo obiettivo di vita/carriera. Si tratta di un obiettivo a lungo termine allineato con tutte le aree di cui sopra. Il suo obiettivo può fornirgli un senso di scopo e di direzione.

Quando il lavoratore scrive la sua dichiarazione sulla missione di carriera, ricorda che si tratta di una visione a lungo termine per sé stesso. In genere, si tratta di una visione di cinque o dieci anni.

La Dichiarazione di visione personale è molto personale, il che significa che non esiste una formula per scriverla. Per imparare perché la Dichiarazione di Visione Personale è importante e come crearla, i lavoratori devono svolgere l'attività n. 7. Qui trovano due metodi alternativi. Lì trovano due metodi alternativi. Per i lavoratori poco qualificati si raccomanda il primo metodo.



Attività pratica n.7. Dichiarazione di visione personale



Al termine dell'attività n. 7 i lavoratori devono redigere la loro Dichiarazione di Visione Personale sul loro Quaderno di Sviluppo Personale alla voce Completamento n. 5.



Completamento n. 5

I lavoratori scriveranno la loro Dichiarazione di visione personale in una scatola e la riscriveranno finché non saranno completamente soddisfatti. In seguito la registreranno sul loro Piano di sviluppo personale.

7. Principali Obiettivi di Carriera



Con la dichiarazione di visione personale come guida, ora aiutate i lavoratori a suddividere i loro obiettivi a lungo termine in parti gestibili. Per fare questo, devono stabilire gli Obiettivi di carriera principali.

Questi sono passi importanti verso la realizzazione della loro visione e li useranno per garantire che il loro Piano di sviluppo personale sia in linea con i tempi.

Per esempio, una dichiarazione di visione personale può indicare che un lavoratore vuole diventare Team Leader entro i 40 anni. Se questo traguardo è lontano cinque anni, il lavoratore deve chiedersi quali sono i passi principali che deve compiere in questo periodo per arrivare a quella posizione. Ad esempio, potrebbe aver bisogno di completare una qualifica o di fare esperienza in un'altra divisione.

Per identificare gli obiettivi di carriera principali, aiutare i lavoratori a chiedersi se hanno bisogno di:

- Aggiornare la propria istruzione o le proprie qualifiche?
- Ottenere una promozione dalla posizione attuale?
- Di fare esperienza in un particolare settore?
- Per trasferirsi in un'altra organizzazione o settore?
- Per padroneggiare una particolare abilità o un insieme di abilità?

Se è il caso, i lavoratori potrebbero voler coinvolgere nella discussione anche il loro attuale manager o un formatore.

Avranno bisogno della vostra assistenza, di informazioni ed eventualmente di formazione lungo il percorso. Per questo motivo, aiutate i lavoratori a chiedere l'aiuto di un fornitore di IFP della loro azienda o di un fornitore di IFP attivo nel settore, oppure chiedete consigli a persone esperte (ad esempio, persone che stanno già svolgendo il lavoro che desiderano).

Una nota sulla definizione degli obiettivi

Suggerite ai lavoratori di utilizzare il mnemonico SMART per fissare obiettivi precisi e motivanti.

SMART sta per:

Specifico - i lavoratori devono assicurarsi che il loro obiettivo si concentri su un risultato particolare.

Misurabile - deve esserci un punto di arrivo definibile, in modo da sapere esattamente quando l'obiettivo è stato raggiunto.

Agguantabili - devono essere ragionevolmente in grado di raggiungere il loro obiettivo, altrimenti lo frustreranno e mineranno la loro autostima.

Relativi - gli obiettivi devono essere correlati a ciò che si sta cercando di raggiungere.

Temporanei - deve esserci un requisito temporale, altrimenti non ci si può mai spingere a raggiungere l'obiettivo.

Per individuare i Major Career Goals i lavoratori devono implementare l'attività pratica.



Attività pratica n. 6. Principali Obiettivi di Carriera



Poi i lavoratori devono inserire i propri Principali Obiettivi di Carriera nel Quaderno di sviluppo personale in Completamento n. 6.



Completamento n. 6

I lavoratori inseriscono in uno schema i Principali Obiettivi di Carriera che hanno individuato durante l'attività pratica n. 8.

Ben fatto, i lavoratori stanno facendo grandi progressi!

Ora hanno tutte le carte in regola per iniziare a redigere il loro Piano di sviluppo personale.

COME CI ARRIVERO'?

8. Creare il proprio Piano di Crescita Personale



I lavoratori sono ora pronti a mettere tutto in un formato misurabile e attuabile che li terrà in carreggiata mentre progrediscono lungo il percorso di carriera scelto.

Alla fine di questa sezione, avranno un Piano di sviluppo personale a cui potranno fare riferimento regolarmente per compiere solidi progressi verso il loro obiettivo di carriera.

Ora i lavoratori devono stampare il foglio di lavoro del Piano di sviluppo personale a pagina 12 del Quaderno di sviluppo personale, oppure digitarlo direttamente nel PDF. Devono scrivere il loro nome, la posizione attuale e la data (gli ultimi due elementi li aiuteranno a ricordare i progressi fatti). Poi devono aggiungere la Dichiarazione della missione di carriera e gli Obiettivi principali di carriera che hanno definito in precedenza. (Ricordate che devono includere le date degli obiettivi).

Condurre un Bilancio delle competenze



Finora i lavoratori hanno definito dove vogliono andare e hanno identificato i passi principali da compiere per arrivarci. Ora, analizzeranno con occhio critico la loro situazione attuale e individueranno le lacune in termini di competenze e conoscenze che devono colmare. Ci riferiamo sia alle competenze tecniche che a quelle trasversali.

A quel punto potranno fissare obiettivi di sviluppo specifici per colmare queste debolezze e mettersi sulla strada giusta per raggiungere i loro obiettivi a lungo termine.

Il loro Piano di sviluppo personale comprende una sezione di verifica delle competenze che possono utilizzare per valutare le competenze e i punti di forza che possiedono attualmente, rispetto a quelli di cui hanno bisogno.

Per aiutare i lavoratori a condurre l'audit delle competenze, dovete sostenerli nella realizzazione dell'attività pratica 9.



Attività pratica n.9. Bilancio delle competenze

Al termine delle attività pratiche n. 10 i lavoratori devono inserire i principali fabbisogni di competenze nel Quaderno di Sviluppo Personale in Completamento n. 7.



Completamento n. 7

I lavoratori inseriscono i principali fabbisogni di competenze nella sezione Bilancio delle competenze del foglio di lavoro del Piano di sviluppo personale.



9. Creare un Piano d'Azione



Ora i lavoratori sono finalmente pronti a mettere insieme il loro Piano d'azione (Completamento n. 8 del Quaderno di sviluppo personale). Contiene obiettivi di sviluppo a breve termine e passi d'azione su cui i lavoratori possono iniziare a lavorare subito per raggiungere i loro obiettivi di carriera principali, e si concentra su eventuali lacune di competenze che i lavoratori hanno identificato nel loro bilancio di competenze.

I formatori e gli operatori per l'orientamento e lo sviluppo personale devono sostenere i lavoratori nella creazione di un piano d'azione realistico.

Nell'Attività pratica n. 10 sono riportate le istruzioni rivolte ai lavoratori.



Attività pratica n.10. Piano d'Azione



Completamento n. 8

I lavoratori inseriscono i principali fabbisogni di competenze nella sezione Bilancio delle competenze del foglio di lavoro del Piano di sviluppo personale.