

BECOMING

OER 2 - Come gestire il proprio percorso di apprendimento e la propria carriera

MATERIALE DIDATTICO



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

COSA IMPARERAI IN QUESTO MODULO

L'importanza della pianificazione e della gestione della carriera

Una nuova percezione della carriera professionale

Diversi tipi di percorsi di carriera

La rilevanza delle competenze di apprendimento per l'avanzamento di carriera

Un esempio di pianificazione della carriera

DI COSA SI TRATTA

La vita delle persone è fortemente influenzata dal lavoro. La soddisfazione e la delusione per il lavoro influiscono in modo particolare sull'umore del dipendente e hanno un impatto irreparabile sulla sua sfera personale.

Per questo motivo è costante la ricerca di un impiego che sia il più possibile gratificante dal punto di vista emotivo e finanziario. Tuttavia, molti vivono la propria carriera in modo passivo.

Alla luce di ciò, il lavoratore deve trovare un modo per arginare l'imprevedibilità della sua carriera professionale e, al contrario, darle una direzione chiara, rendendo prevedibili le tappe che la costituiscono.



UNA NUOVA PERCEZIONE DELLA CARRIERA PROFESSIONALE

- ▶ È importante che i dipendenti cambino la percezione che hanno della loro carriera professionale. Non devono più vederla come qualcosa di intangibile e informe, ma piuttosto come un lungo viaggio, fatto di molte tappe intermedie, da organizzare e pianificare.
- ▶ Tenete presente la non linearità del percorso: sarà soggetto a continui cambiamenti, ostacoli e fallimenti. È fondamentale considerare ogni difficoltà come un'opportunità di crescita personale. Più si progredisce nell'ascesa professionale, più sarà richiesto di affrontare positivamente le difficoltà, di accrescere le proprie competenze e di far fronte a tutte le responsabilità che verranno poste in capo al lavoratore.

DIVERSI TIPI DI PERCORSO

Nella creazione di un piano di carriera personale, occorre fare una distinzione in termini di natura del piano di carriera.

- ▶ **Personale** → Sviluppo nell'arco della vita dell'individuo (individuazione dell'obiettivo finale e tracciamento del percorso dal punto di partenza al traguardo).
- ▶ **Aziendale** → Si sviluppa attraverso il raggiungimento di tappe ben definite e con una prospettiva di crescita e avanzamento di carriera all'interno di un'azienda.

A seconda della natura del piano, cambierà anche l'approccio. Ad esempio, i piani aziendali sono necessariamente vincolati da fattori interni all'azienda e l'avanzamento professionale è limitato alle possibilità dell'azienda stessa.

PUNTI DA CONSIDERARE QUANDO SI PIANIFICA IL PROPRIO PERCORSO DI CARRIERA PERSONALE

AUTOCONSAPEVOLEZZA

Il dipendente deve riflettere sulle possibilità e sui limiti delle proprie competenze per capire dove fissare l'obiettivo.

Non puntate alle stelle se non avete un telescopio per osservarle!

OBIETTIVI PERSONALI

Il percorso deve essere allineato agli obiettivi che il lavoratore si prefigge come punto di arrivo della sua carriera professionale. Ricordate che la crescita professionale non riguarda solo il benessere economico!

FATTORI ESTERNI

Il percorso deve essere costantemente monitorato perché, per quanto si cerchi di pianificarlo, una carriera è sempre preda dei cambiamenti e degli sviluppi del mercato. Tenete conto di queste fluttuazioni quando pianificate la vostra carriera!

LA CRESCITA PROFESSIONALE PASSA ATTRAVERSO LO SVILUPPO PERSONALE

Indipendentemente dal tipo di carriera che un dipendente desidera o dagli obiettivi che intende perseguire, l'avanzamento lavorativo è una crescita graduale che richiede un apprendimento continuo per tenere il passo con le difficoltà e i problemi sempre più impegnativi che si frappongono tra il dipendente e l'obiettivo finale.

Più il dipendente accumula esperienza e progredisce professionalmente, più aumentano le competenze e le abilità richieste.

Per questo motivo i lavoratori devono aggiornare costantemente le loro competenze sia tecniche che comportamentali (hard e soft skills).

LA CRESCITA PROFESSIONALE PASSA ATTRAVERSO LO SVILUPPO PERSONALE

SAPER IMPARARE

L'obiettivo finale è il culmine di una crescita graduale che implica l'apprendimento costante di nuove competenze. Le conoscenze e le competenze sono i principali motori della crescita professionale.



SAPERE ASCOLTARE

Prendete spunto da superiori e colleghi e raccogliete informazioni non solo sul lavoro ma anche su voi stessi.



SAPERE INTRATTENERE RELAZIONI

Stabilire connessioni aiuterà a conoscere nuovi contesti e fornirà un confronto continuo con il mondo esterno.



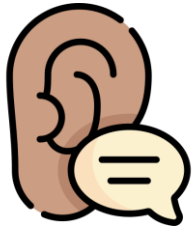
1 – SAPERE IMPARARE



L'apprendimento costante permetterà al lavoratore di adattarsi e riconvertirsi ai cambiamenti di un mercato del lavoro in continua evoluzione, in modo da aumentare la propria competitività e attrattività agli occhi delle altre aziende che vedono nella propensione al cambiamento di un lavoratore uno dei fattori principali della sua professionalità.

Ampliare il proprio know-how e mettersi sempre in gioco è essenziale se si vuole fare la differenza e aspirare a una maggiore realizzazione professionale.

2 – SAPERE ASCOLTARE



Ricevere un feedback equivale ad avere una visione diversa di sé e del proprio modo di operare.

La crescita richiede la consapevolezza delle proprie debolezze: è solo attraverso la comprensione della percezione che ne abbiamo da parte di chi ci circonda che possiamo renderci conto delle nostre carenze professionali. Raccogliere le opinioni degli altri significa attivare un confronto continuo con colleghi e superiori.

I feedback possono essere raccolti e osservati, in modo da avere un quadro dei nostri punti di forza e, soprattutto, dei nostri punti di debolezza, per innescare nel tempo l'automiglioramento.

3 – SAPERE INTRATTENERE RELAZIONI

Il networking è un modo essenziale per conoscere i contesti lavorativi circostanti e, innanzitutto, per farsi conoscere da ciascuno di essi.



Più il lavoratore interagisce con i contesti esterni, più porte si apriranno e strade potrà ipoteticamente percorrere per raggiungere il proprio obiettivo.

In quest'ottica, il lavoratore deve cercare di eccellere nel proprio campo e, allo stesso tempo, fare in modo che questa eccellenza venga notata anche altrove.

ESEMPIO DI PIANIFICAZIONE DEL PERCORSO PROFESSIONALE



- **Obiettivo professionale:** L'obiettivo finale a lungo termine della vostra carriera.
- **Analisi del contesto:** Valutazione dei fattori personali e legati al lavoro.
- **Insieme di competenze:** Elenco delle competenze da apprendere per raggiungere l'obiettivo professionale.
- **Milestone #1:** Obiettivo a breve termine che vi avvicina al successo del vostro percorso a lungo termine.
- **Milestone #2:** Obiettivo a breve termine che avvicina al successo del percorso a lungo termine.
- **Traguardo:** Il raggiungimento dell'obiettivo fissato all'inizio del percorso.

CONCLUSIONI

Per avere una vita lavorativa gratificante e soddisfacente, il percorso di carriera deve essere percepito come qualcosa di concretamente "modificabile", che può essere organizzato in base alle esigenze dell'individuo.

- ▶ Così facendo, il dipendente smetterà di vivere la propria carriera in modo passivo; al contrario, svilupperà un atteggiamento proattivo che gli consentirà di gestirla nel lungo periodo e di ottenere risultati di successo.
- ▶ Fissarsi un obiettivo e tracciare una serie di tappe intermedie renderà più facile raggiungerlo, poiché il lavoratore intraprenderà azioni a breve termine per salire la scala del lavoro un gradino alla volta, anziché prenderlo come viene.

Hai appena completato questa unità
didattica.

Congratulazioni!



BE.CO.M.IN.G

Being in Continuous
Innovation and Growing

www.becomingproject.eu

Seguici sui social media:



Erasmus+ Programme – Strategic Partnership
Project n.: 2020-1-DE02-KA202-007507
Project title: BE.CO.M.IN.G | Being in
Continuous Innovation and Growing

Il partenariato

RegioVision
GmbH Schwerin



C4F

ilmiofuturo



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

