

*Career Management Skills - A New 'Literacy'  
for Sustainable Employment*  
Project Ref. No. 2016-1-UK01-KA204-024334  
P4-LUMSA-ITALY



# ACUMEN 02

## Formazione in servizio

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea. Questa pubblicazione rispecchia il punto di vista dell'autore e, pertanto, la Commissione non è responsabile di alcun uso che possa essere fatto di informazioni qui contenute.



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

# AGENDA



- Il modulo 1 comprende:
- Una breve introduzione al *Career Management Skills Framework* (Quadro per le competenze e la gestione della carriera )
- **CONSAPEVOLEZZA**: strumenti e competenze per i formatori

Partner coinvolti: LUMSA, ELN, BEST, INNOV, Meath Partnership, SYNTHESIS, TTG e REINTEGRA



III  
Skills  
Development  
Scotland

*Quadro per le competenze  
e la gestione della  
carriera*

2012

CAREER MANAGEMENT  
SKILLS FRAMEWORK  
FOR SCOTLAND

## CONSAPEVOL EZZA

- competenze che permettono alle persone di sviluppare il proprio senso di sé all'interno della società

## PUNTI DI FORZA

- competenze che permettono alle persone di acquisire e costruire i propri punti di forza, di perseguire apprendimenti gratificanti e opportunità di lavoro

## ORIZZONTI

- competenze che permettono agli individui di visualizzare, pianificare e realizzare le proprie aspirazioni di carriera per tutta la vita

## RETI

- competenze che consentono agli individui di sviluppare relazioni e reti di supporto



# CONSAPEVOLEZZA

Introduzione

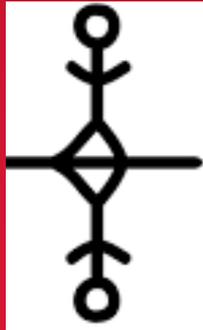
## CONSAPEVOLEZZA



◇ si riferisce alle competenze che “aiutano gli individui a sviluppare il loro senso di sé all'interno della società”, cioè

- a sviluppare e mantenere un' **immagine di sé** positiva;
- a mantenere un **equilibrio** che è giusto per sé nella propria vita, nell'apprendimento e nei ruoli di lavoro;
- ad adattare il proprio **comportamento** in maniera appropriata, in una varietà di **contesti**;
- ad essere consapevoli di come si cambia e si cresce nel corso della vita;
- a prendere decisioni positive per la carriera.

RIFLETTI



- Come formatori (*educatori per adulti, esperti di sviluppo della forza lavoro, fornitori di servizi di collocamento, manager di risorse umane*) come possiamo favorire lo sviluppo di tali competenze?

## Quadro per le competenze e la gestione della carriera

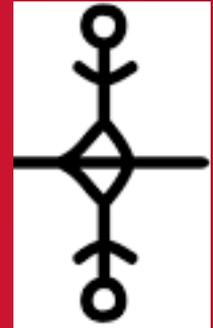
### Sé stessi

-  Sviluppo e mantengo un'immagine positiva di me stesso.
-  Mantengo un equilibrio che va bene per me nella mia vita, nell'apprendimento e nei ruoli sul lavoro.
-  Adatto il mio comportamento in maniera appropriata e in una varietà di contesti.
-  Sono consapevole di come cambio e cresco nel corso della vita.
-  Prendo decisioni positive per la carriera.

## Pratica corrente e futura

***Come posso aiutare i clienti a sviluppare queste competenze nella mia pratica attuale?***

***Come potrei sviluppare ulteriormente questo aspetto?***



# STRUMENTI



<b>Risultati di apprendimento per il cliente ovvero, che cosa dovrebbero sviluppare i clienti</b>	<b>Strumenti (<i>alcuni esempi di strumenti ben noti che potrebbero essere utilizzati</i>)</b>
...sviluppare e mantenere un'immagine di sé positiva.	<i>Finestra Johari Sé reale vs Sé ideale Io al mio meglio</i>
...mantenere un equilibrio che va bene per sé nella propria vita, nell'apprendimento e nei ruoli sul lavoro.	Per entrambi: <i>La Ruota</i>
...adattare il proprio comportamento in maniera appropriata affinché vada bene in una varietà di contesti.	
...essere consapevoli di come cambiamo e cresciamo nel corso della vita.	<i>La copertina dell'album della mia Vita</i>

# COMPETENZE



Risultati di apprendimento per il cliente ovvero, che cosa dovrebbero sviluppare i clienti	Competenze dei formatori (educatori per adulti, esperti di sviluppo della forza lavoro, fornitori di servizi di collocamento, manager di risorse umane...)
...sviluppare e mantenere un'immagine di sé positiva.	Ascolto attivo [Porre domande rilevanti]
...mantenere un equilibrio che va bene per sé nella propria vita, nell'apprendimento e nei ruoli sul lavoro.	Creare consapevolezza
...adattare il proprio comportamento in maniera appropriata affinché vada bene in una varietà di contesti.	Pianificare azioni
...essere consapevoli di come cambiamo e cresciamo nel corso della vita.	Valutare le competenze

## Metodologie per te e per i tuoi clienti

◇ Sugeriamo di utilizzare principalmente le metodologie ATTIVE, seguendo i punti del quadro teorico di riferimento della teoria di Kolb sull'apprendimento esperienziale



# Il ciclo di Kolb sull'apprendimento esperienziale





# CONSAPEVOLEZZA

1. Sviluppare e mantenere un'immagine di sé  
**positiva**

- sviluppare e mantenere una immagine di sé positiva :



## ESERCIZIO 1: DISEGNA



<http://www.freepik.com>

VIDEO



<https://www.youtube.com/watch?v=XpaOjMXyJGk>



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

# FINESTRA JOHARI



*Sé conosciuto*

*Sé sconosciuto*

*Conosciuto per gli  
altri*

*Sconosciuto per gli  
altri*

<p><b>SE' APERTO</b> Informazioni su di te che sia tu che gli altri conoscete</p>	<p><b>SE' CIECO</b> Informazioni su di te che tu non conosci, ma che gli altri conoscono</p>
<p><b>SE' NASCOSTO</b> Informazioni su di te che conosci, ma che gli altri non conoscono</p>	<p><b>SE' SCONOSCIUTO</b> Informazioni su di te che né tu né gli altri conoscete</p>



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

- sviluppare e mantenere una immagine di sé positiva:



**POSSIBILE COMPITO**

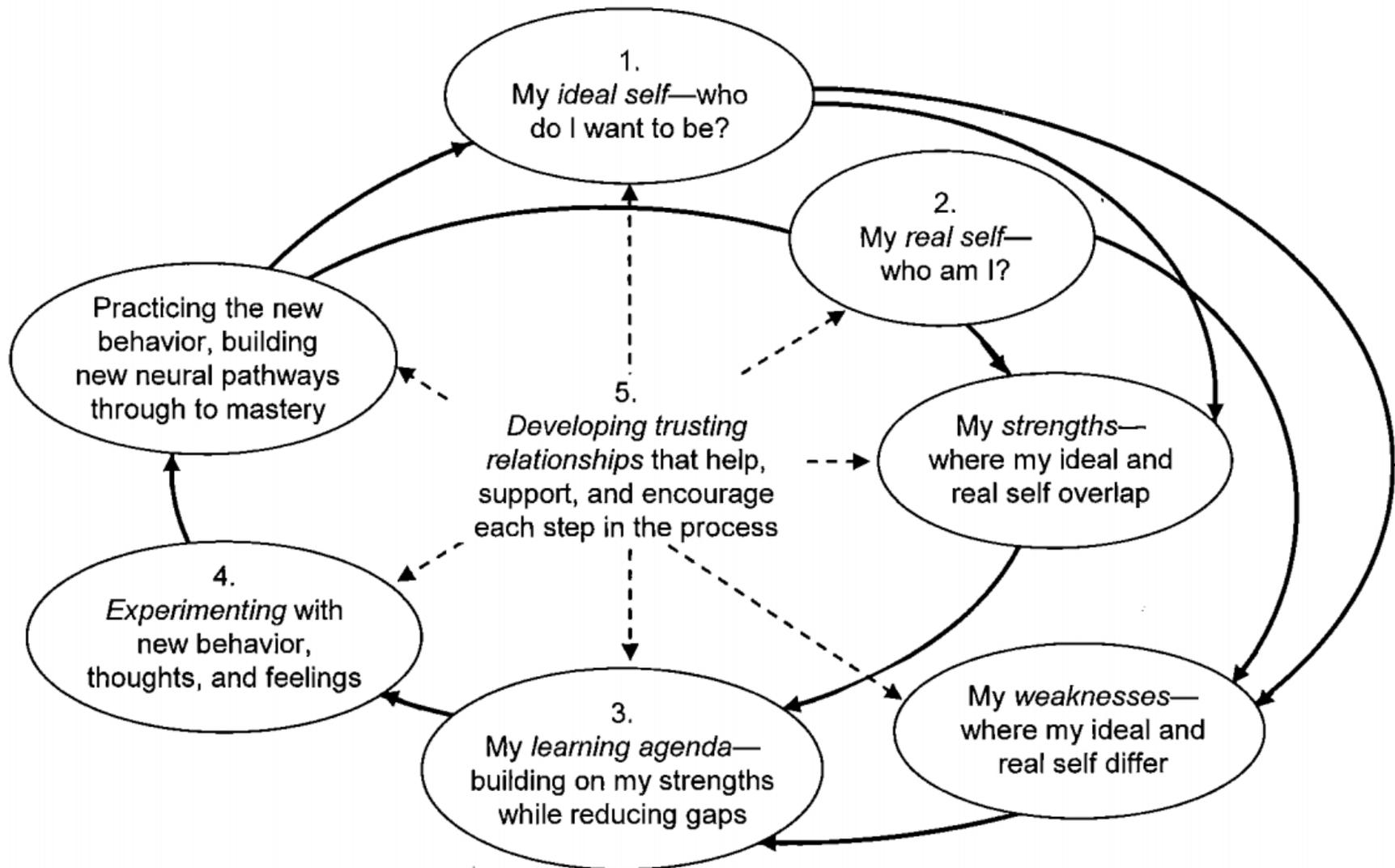
**Io al mio meglio**



<http://www.freepik.com>

# La teoria di Richard Boyatzis





## ESERCIZI

◇ **Es 1: 27 cose che voglio fare prima di morire**

◇ **Es 2: La lotteria**

◇ **Es 3: Il lavoro della mia fantasia**

◇ **Es 4: La mia vita ideale**



***Teleos  
Leadership  
Institute, 2015***



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





# CONSAPEVOLEZZA

2. "equilibrio" nella vita,  
apprendimento e ruoli di lavoro

3. "adattabilità" a diversi contesti

## LA RUOTA

...mantenere un equilibrio che va bene per sé nella propria vita, nell'apprendimento e nei ruoli sul lavoro.

...adattare il proprio comportamento in maniera appropriata affinché vada bene in una varietà di contesti.

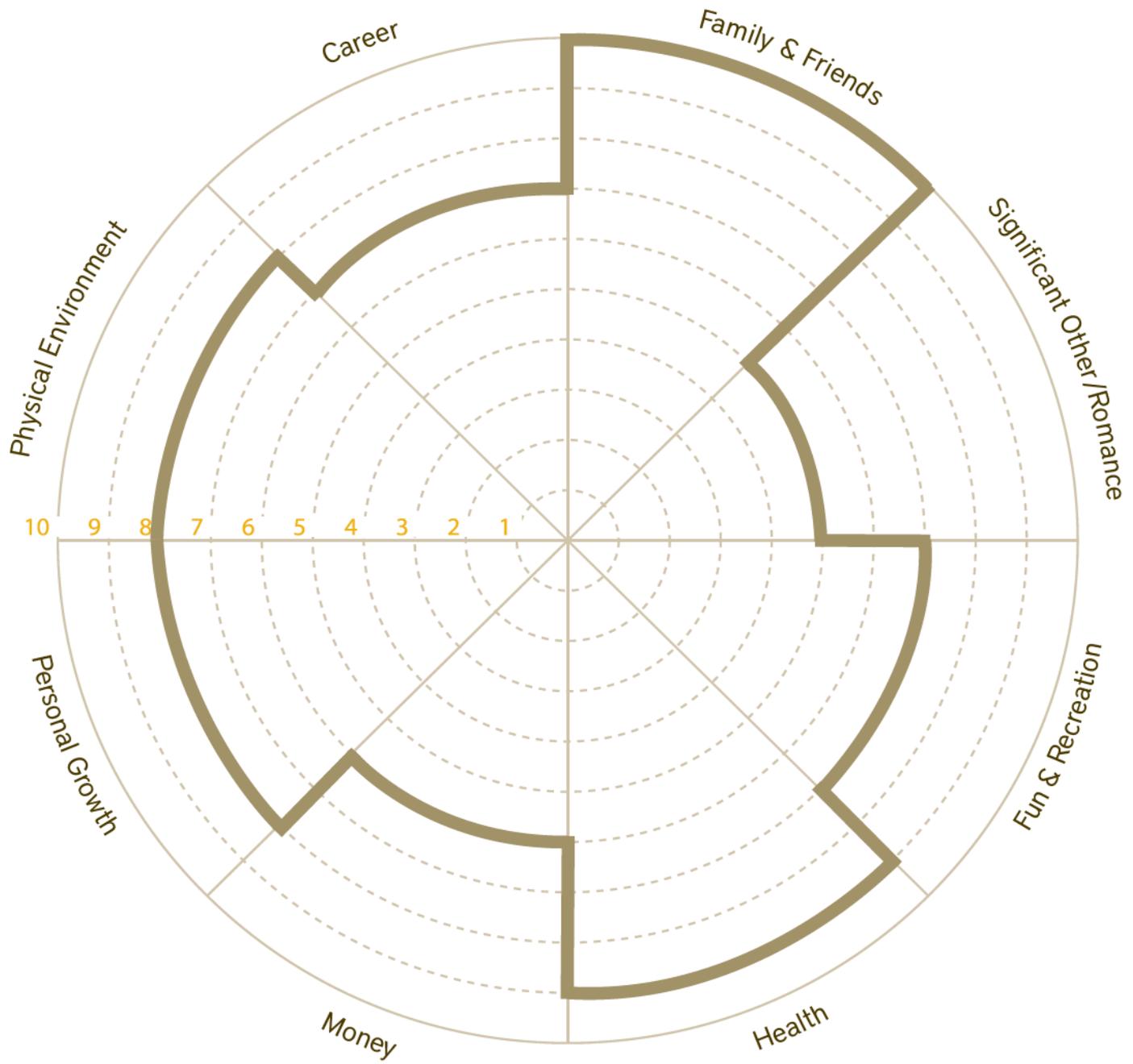


◇ Per i formatori/coach/educatori di adulti:  
come usare la ruota

<http://www.coactive.com/docs/resources/toolkit/pdfs/18-Wheel-of-Life-Exercise.pdf>

◇ Video:

<https://www.youtube.com/watch?v=nx6ejldUHUw>





# CONSAPEVOLEZZA

## 4. Cambiare

...sono consapevole di come cambio e cresco nel corso della mia vita

# ◇ PROGETTA UNA COPERTINA DELL'ALBUM DELLA TUA VITA



Tina Seelig, *Crash Course on Creativity*, NovoEd. 2013



# COMPETENZE



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

# COMPETENZE'



Risultati di apprendimento per il cliente ovvero, che cosa dovrebbero sviluppare i clienti	Competenze di formatori (educatori per adulti, esperti di sviluppo della forza lavoro, fornitori di servizi di collocamento, manager di risorse umane...)
...sviluppare e mantenere un'immagine di sé positiva.	Ascolto attivo [Porre domande rilevanti]
...mantenere un equilibrio che va bene per sé nella propria vita, nell'apprendimento e nei ruoli sul lavoro.	Creare consapevolezza
...adattare il proprio comportamento in maniera appropriata affinché vada bene in una varietà di contesti.	Pianificare azioni
...essere consapevoli di come cambiamo e cresciamo nel corso della vita.	Pianificare e impostare gli obiettivi

## DEFINIZIONE DELLA COMPETENZA



◇ **Ascolto attivo** è la capacità di concentrarsi completamente su ciò che il cliente sta dicendo e non sta dicendo, per comprendere il significato di ciò che viene detto nel contesto dei desideri del cliente e per sostenere l'auto-espressione del cliente.



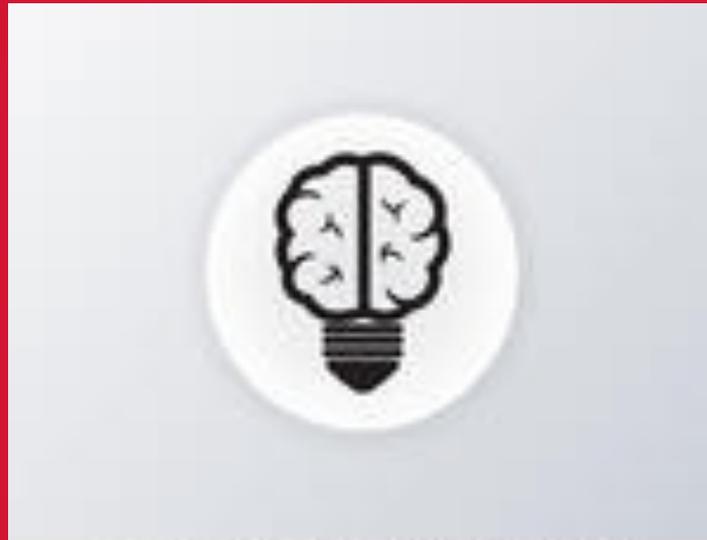
## RISULTATI DI APPRENDIMENTO



◇ Al termine di questa unità formativa i partecipanti saranno in grado di:

- **assistere il cliente e aiutarlo nel gestire la sua agenda;**
- **ascoltare le preoccupazioni, gli obiettivi, i valori e le convinzioni del cliente in merito a ciò che è possibile e ciò che non lo è;**
- **distinguere le parole, il tono della voce e il linguaggio del corpo;**
- **riassumere, parafrasare, ripetere e riflettere ciò che il cliente ha detto per garantire chiarezza e comprensione;**
- **capire l'essenza della comunicazione del cliente e aiutarlo ad arrivare al punto, piuttosto che impegnarsi in storie lunghe e descrittive;**
- **consentire al cliente di sfogarsi o "cancellare" la situazione senza giudizio o attaccamento, per andare avanti verso i passaggi successivi.**

# BRAINSTORMING



<http://www.freepik.com>



LIMITATORI DELLA COMUNICAZIONE	FACILITATORI DELLA COMUNICAZIONE
Incolpare e attaccare	Chiedere più informazioni e risolvere i problemi insieme
Essere distratti o utilizzare un linguaggio del corpo che non è attento	Stabilire contatto oculare, protendersi verso l'altro, prestare piena attenzione
Ignorare o sminuire il problema di qualcuno	Mostrare empatia, convalidare i sentimenti di un'altra persona
Interrompere	Rimanere in silenzio finché la persona non finisce di parlare
Fare una ramanzina/moralizzare	Trattenere il giudizio
Affermazioni "Sì , ma..."	Affermazioni "Sì, e..."

Da: *Tutu e Franklin: Un viaggio verso la pace*, Guida per insegnanti, una produzione di Wisdom Works, Inc. ([www.wisdomworks.net](http://www.wisdomworks.net))





## ESERCIZI A COPPIE

- ◇ Es. 1: Ascolta e parafrasa
- ◇ Es. 2: Ascolta e "rispecchia"
- ◇ Es. 3: Sviluppa un'affermazione di *controllo della percezione*
- ◇ Es. 4: Crea una domanda *aperta* per ciascuna delle dichiarazioni del tuo collega
- ◇ Es. 5: Rispondi con una domanda *aperta* all'affermazione del tuo collega per ottenere informazioni più specifiche
- ◇ Es. 6: Riassumi
- ◇ Es. 7: Dai un feedback

## DEFINIZIONE DELLA COMPETENZA (esempio 2)



◇ **Progettare azioni** è la capacità di creare opportunità del cliente per perseguire l'apprendimento continuo e per intraprendere nuove azioni che portino più efficacemente ai risultati.



<http://www.freepik.com>

## RISULTATI DI APPRENDIMENTO (esempio 2)



◇ Al termine di questa unità formativa i partecipanti saranno in grado di:

- **Fare brainstorming e assistere il cliente a definire azioni che gli consentano di dimostrare, esercitare e approfondire il nuovo apprendimento.**
- **Aiutare il cliente a concentrarsi ed esplorare sistematicamente le preoccupazioni e le opportunità specifiche, che sono centrali per gli obiettivi concordati.**
- **Incoraggiare il cliente ad esplorare idee e soluzioni alternative, valutare le opzioni e prendere decisioni correlate.**



# TECNICHE/ESERCIZI UTILI

## HANDOUT 4



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

# VALUTAZIONE



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

## RISULTATI DI APPRENDIMENTO

◇ Al termine di questa unità formativa i partecipanti saranno in grado di:

- fornire feedback agli studenti sui loro progressi e creare consapevolezza sulle loro competenze e su quelle che stanno sviluppando
- mostrare ai partner e ai datori di lavoro che una persona ha fatto progressi e può dimostrare competenze
- motivare le persone a rimanere impegnate
- consentire alle organizzazioni di misurare l'impatto dei servizi

Esistono varie ragioni per valutare le competenze di gestione della carriera. Per favore fate qualche esempio.

# GRAZIE



**DOMANDE?**

Maggiori informazioni disponibili all'indirizzo  
[www.acumen.website](http://www.acumen.website)

