

Capitolo 1 Gestione attiva della propria carriera



Path for Career

Erasmus+ No 2018-1-R001-KA204-049513

PATH FOR CAREER

Programma Erasmus+ Partenariati Strategici

Convenzione No. 2018-1-RO01-KA204-049513

Il progetto è coordinato da:

Asociatia SMART EDUCATIONAL PROJECTS

Strada Calea Severinului, Nr.59, Bl.1, Ap1

TÂRGU JIU

Romania



<https://path4career.eu/>



<https://twitter.com/path4career1>



<https://www.facebook.com/Path4Career1/>

Il partenariato è composto da:



www.sep_ngo.eu



www.acrosslimits.com



www.esseniauetp.it



www.ucam.edu



www.interactive4d.com



www.mbmtrainig.uk

Il supporto della Commissione europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti che riflette solo le opinioni degli autori e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Maggiori informazioni sul Programma Erasmus+ e sul progetto sono disponibili alla pagina della piattaforma Erasmus+ per la disseminazione dei progetti e dei risultati
<https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/>

Capitolo 1

GESTIONE ATTIVA DELLA PROPRIA CARRIERA

Tavola dei contenuti

<i>Informazioni sul progetto PATH for CAREER: Costruire un ponte tra la formazione e il mondo del lavoro in Europa</i>	4
<i>Introduzione al Manuale</i>	7

A. Inquadramento teorico

1. Introduzione.....	8
2. Quadro di riferimento europeo per i servizi di orientamento alla carriera.....	11
3. Glossario dei Termini.....	14
3.1. Termini Generali.....	15
3.2. Termini sulla gestione proattiva della carriera.....	24
3.3. Termini relativi ai servizi di orientamento alla carriera.....	36
3.3.1. Livelli di competenza nelle professioni di orientamento alla carriera.....	36
3.3.2. Servizi di supporto allo sviluppo di carriera.....	38
3.3.3. Obiettivi e attività dei servizi di supporto alla carriera.....	43
3.3.4. Funzioni dei servizi di supporto alla carriera.....	43
3.3.5. Termini relativi all'istruzione e alla formazione professionale	44
3.3.6. Risultati di apprendimento della formazione professionale	63
3.3.7. Termini del mercato del lavoro	66
4. Riferimenti bibliografici.....	69

B. ATTIVITÀ DI APPLICAZIONE PRATICA DELL'APPRENDIMENTO

1. Pianifica la tua carriera	75
2. Workshop I: AUTO-VALUTAZIONE	79
2.1. Stabilisci i tuoi obiettivi	79
2.2. Conosci te stesso.....	80
2.3. Individua il tuo valore aggiunto... ..	86

3. Workshop II: OPZIONI E OPPORTUNITÀ	88
3.1. Opportunità per lo sviluppo della carriera	87
3.2. Sviluppare la tua rete professionale e il ruolo che svolge nel raggiungimento di una carriera di successo	91
3.3. Gestione del rischio di carriera	94
4. Workshop III: I PIANI DI SVILUPPO A,B ...Z	98
4.1. Atteggiamento Permanent Beta - VUCA	98
5. Suggerimenti metodologici.....	103
5.1.Lettera a me stesso	103
5.2.Il metodo “Step by Step”	105
5.3. Immagina!	105
6. Riferimenti bibliografici.....	107
<i>Allegati</i>	

Informazioni sul progetto PATH for CAREER:

Costruire un ponte tra la formazione e il mondo del lavoro in Europa

Gli sviluppi più recenti sulle dinamiche del mercato del lavoro rappresentano un aspetto centrale per le agende politiche ed economiche a livello nazionale e europeo. Con il supporto del Programma Erasmus+ della Commissione europea, il progetto Path for Career vuole contribuire al raggiungimento dell'obiettivo della Strategia Europa 2020 sulla politica dell'occupazione: raggiungere un tasso di occupazione del 75% per le persone di età compresa tra i 20 e i 64 anni.

Tra le persone in cerca di impiego, i giovani disoccupati rappresentano certamente una delle categorie più vulnerabili. La domanda di lavoro ha subito un calo mentre è aumentato il numero di persone in cerca di impiego. Tra questi, in particolare i neolaureati di età inferiore ai 25 anni sono considerati un gruppo ad alto rischio. Nonostante il livello di istruzione tra i giovani sia più elevato rispetto al passato, il tasso di occupazione giovanile ha subito una battuta d'arresto in molti paesi europei.

László Andor, Commissario europeo per l'Occupazione, gli Affari Sociali e l'Integrazione, ha denunciato la possibilità che la condizione dei giovani disoccupati potrebbe trasformarsi in un fattore sociale destabilizzante. In alcuni casi quella dei più giovani è stata anche definita “la generazione perduta” (The Economist, 2013). Secondo alcune stime, inoltre, la perdita economica derivante dalla condizione di disoccupazione dei giovani in Europa si attesta sui 150 miliardi di euro.

L'ingresso nel mercato del lavoro non è mai stato semplice per i giovani laureati; tuttavia, negli ultimi anni tale difficoltà appare addirittura accresciuta. Inoltre, seppure il mercato del lavoro europeo sia costantemente alla ricerca di professionisti con competenze tecniche ben definite, i giovani laureati sono per lo più interessati a professioni in ambito sociale o di gestione aziendale, determinando un disallineamento tra domanda e offerta.

Il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro è stato spesso considerato una conseguenza di qualificazioni carenti o eccessive rispetto alle reali necessità. La maggior parte della letteratura scientifica sul tema sottolinea invece una mancata corrispondenza formativa piuttosto che una mancata corrispondenza in riferimento alle competenze. Andrebbe anche considerato il

disallineamento tra lavoro ottenuto e titolo di studio di partenza. Alcuni ricercatori hanno identificato tre ragioni principali legate alla mancata corrispondenza tra domanda e offerta.

1. I giovani neolaureati si candidano per le stesse posizioni a cui si candidano anche coloro che hanno già guadagnato esperienza nel mercato del lavoro.
2. Un numero relativamente elevato di neolaureati si ritrova a svolgere un lavoro che non corrisponde al titolo di studio ottenuto. Questi disallineamenti possono dipendere da informazioni incomplete sulle competenze acquisite dai giovani neolaureati e/o sulle caratteristiche e sui requisiti delle offerte di lavoro.
3. Utilizzo sbilanciato di abilità e qualifiche ottenute (Marsíková & Urbánek, 2015; Sloane, 2003).

Le nuove generazioni hanno molta familiarità con le tecnologie digitali e anche grazie a queste sarebbero in grado (oltre che disposte) a lavorare ovunque. Diversa ricerca sul tema sottolinea inoltre che, se da un lato i laureati ritengono che le competenze acquisite durante il loro percorso di studi siano di per loro spendibili, dall'altro i datori di lavoro sono, sì, alla ricerca di persone qualificate ma che abbiano sviluppato, al contempo, spiccate competenze trasversali come, ad esempio, la capacità di risolvere problemi complessi, il pensiero critico, la creatività, la gestione delle risorse umane, la capacità di coordinamento, l'intelligenza emotiva, capacità di analisi e processo decisionale, la negoziazione, la flessibilità, nonché un'esperienza formativa di tirocinio.

Al fine di rendere fluido il passaggio dall'istruzione al mercato del lavoro, i giovani laureati dovrebbero saper adattarsi alle esigenze dei futuri datori di lavoro e le conoscenze, capacità e abilità apprese dovrebbero soddisfare tali esigenze e aspettative.

Secondo il progetto di ricerca REFLEX 2013, una buona fetta dei laureati non possiede le competenze trasversali maggiormente richieste dal mercato del lavoro. In particolare le competenze relative alla comunicazione interpersonale e alla capacità di gestire situazioni complesse sono tra quelle più richieste dai datori di lavoro ma più carenti tra i candidati. Considerate altrettanto importanti sono la capacità di problem-solving, la capacità di prendere delle decisioni in maniera indipendente, quella di assumersi delle responsabilità e la capacità di adattamento a circostanze e situazioni mutevoli. Ad esempio, ci si aspetta che almeno il 35% dei laureati dimostri di essere in grado di assumersi delle responsabilità e capacità di negoziazione e comunicazione efficace. Un terzo dei laureati è quindi in possesso di un buon livello di competenze e abilità, si ritrova a dover fronteggiare situazioni stressanti e ostacoli; almeno il 29% dei laureati

dovrà prendere decisioni in forma autonoma al fine di identificare e risolvere problemi. Le stime considerano che almeno un quarto dei laureati dovrà dimostrare un alto grado di adattamento, flessibilità, pensiero creativo per affrontare circostanze mutevoli nonché una notevole capacità di gestione e valorizzazione delle informazioni.

Cercando di rispondere a queste esigenze formative, il progetto Path for Career propone una serie di corsi di formazione sui temi:

- Pianificazione e Gestione della Carriera
- Soft Skills Personali
- Opportunità di esperienze di tirocinio professionalizzanti

Il partenariato del progetto PATH for CAREER è sia transnazionale che intersettoriale perché il problema identificato è comune a tutti gli europei. I partner del progetto provengono da sei paesi europei e operano in diversi settori dell'economia, e si propongono di collaborare insieme per contribuire a colmare il divario tra istruzione e occupazione e fornire a orientatori e educatori le competenze necessarie per soddisfare le esigenze dei giovani laureati in cerca di lavoro.

Introduzione al Manuale

Sulla base degli ostacoli riscontrabili rispetto a una gestione proattiva della carriera in Romania, Spagna, Italia, Francia, Malta e Regno Unito, il Manuale si propone di offrire un quadro di riferimento teorico e un guida pratica nell'ambito dell'educazione degli adulti, favorendo l'inserimento nel mercato del lavoro per giovani neolaureati nei paesi partner del progetto.

Il Manuale per la gestione attiva della propria carriera vuole supportare gli operatori di orientamento, i formatori e gli educatori degli ambienti di apprendimento non-formale in Europa, impegnati nel supporto della gestione attiva della carriera attraverso approcci innovativi.

A. INQUADRAMENTO TEORICO

1. INTRODUZIONE

Al giorno d'oggi, i cittadini e le cittadine europee si trovano ad affrontare sfide sempre più complesse in riferimento alla costruzione e allo sviluppo della propria carriera, risultando necessario il confronto costante con la gestione e con le numerose decisioni necessarie in materia di istruzione, formazione e occupazione - decisioni che incidono in forma determinante sul proprio futuro e quindi sul proprio benessere. Affinché i cittadini e le cittadine possano dirsi pronte a queste sfide e al fine di offrire loro supporto, svolgono un ruolo cruciale operatori e consulenti alla carriera competenti, che abbiano a loro volta ricevuto una formazione adeguata e di qualità.

Il Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (NICE) si occupa di questi temi e ha introdotto nel 2016 un insieme di standard comuni a livello europeo in tema di competenze e formazione accademica necessaria per gli operatori e i consulenti della carriera, oltre a condividere un insieme di proposte e possibilità, per l'attuazione e la definizione di tali standard di competenze. Più di 200 esperti provenienti da tutta Europa hanno infatti contribuito allo sviluppo e alla condivisione di questi standard che sono già utilizzati in molti paesi come riferimento per i programmi di istruzione formale. Nonostante tali sforzi, è tuttavia rintracciabile una mancanza di coerenza, quando si tratta di programmi di istruzione non formale, specialmente quando questi riguardano la gestione attiva della carriera.

La gestione attiva della carriera è una locuzione relativamente nuova che ha guadagnato popolarità e riconoscimento soltanto negli ultimi anni. Trattandosi di un concetto piuttosto ampio, viene ad essere spesso mal interpretato e l'applicazione del suo significato è in costante evoluzione.

Da una parte, la gestione della carriera è un concetto sul cui significato siamo tutti d'accordo e sappiamo ci si riferisce a una vasta gamma di servizi, programmi, risorse e corsi offerti sui temi della carriera, dell'apprendimento e del lavoro; dall'altra, la gestione attiva della carriera prevede una certa dose di autogestione. Gli individui in grado di auto-gestirsi sono considerati motivati, con buone capacità di pianificazione, consapevoli dei risultati che possono raggiungere, sensibili ai temi ambientali e sociali e dotati di risorse in vari ambiti.

Il concetto in via di diffusione del “Permanent Beta” apre a una nuova prospettiva per ciascun individuo impegnato nella costruzione della propria carriera, quello di un progetto in corso, e in via di evoluzione (“work-in-progress”). Quando si fa propria l’idea del “Permanent Beta”, il fallimento non è considerato qualcosa che deve essere evitato, ma è piuttosto visto come parte del processo. Questo approccio costruttivo al rischio, al fallimento e alla possibilità (in alcuni casi) di fermarsi ci aiuta a evitare la messa in discussione delle nostre capacità e del nostro potenziale, ma ci invita a considerarli parte della valutazione dei nostri progressi.

Gli European Competence Standards for Career Practitioners (ECSCP) sono stati recentemente sviluppati dal Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (NICE), che si compone di 40 istituti di istruzione superiore che offrono programmi di laurea e promuovono la formazione accademica in orientamento professionale e consulenza in 29 paesi europei.

Gli ECSCP rappresentano un riferimento significativo, fornendo definizioni standard di competenze di base e specialistiche, nonché un insieme di risultati di apprendimento da raggiungere nel corso dello sviluppo della carriera sulla base di questo quadro condiviso. Gli ECSCP si propongono di rendere l’orientamento e la consulenza professionale come professione riconosciuta in Europa; nonché stabilire un’identità professionale comune per i gli orientatori e i consulenti alla carriera. Questi standard mirano a garantire uno specifico livello di competenza per gli orientatori e i consulenti alla carriera in Europa, anche in riferimento persone che svolgono ruoli complementari e di supporto a questi, nonché una qualità della formazione (sia iniziale che continua).

Gli ECSCP sostengono il riconoscimento reciproco delle qualifiche e il riconoscimento dell’apprendimento raggiunto nel campo dell’orientamento e della consulenza alla carriera e migliorare le basi per la cooperazione internazionale e la mobilità nella formazione e nella pratica.

Il NICE sottolinea che i criteri europei per stabilire gli standard delle competenze devono essere “coerenti allo scopo”:

- condividere la necessità di una dichiarazione coerente e concisa sui compiti principali degli orientatori e consulenti alla carriera, che devono rispondere a: cosa possono aspettarsi le persone che si rivolgono a un “consulente di orientamento professionale”?

- Condividere un sistema che possa offrire una specifica categorizzazione tra “orientatori e consulenti alla carriera”, persone che si occupano della gestione delle istanze relative alla carriera insieme ad altri ruoli e persone che occupano posizioni “specialistiche”.
- Condividere un quadro di riferimento chiaro e coerente e che renda espliciti i livelli di competenza in modo che possano essere misurabili e comparabili.
- Sottolineare che le competenze per chi si occupa dei servizi alla carriera, in Europa, devono sapersi misurare con le sfide professionali dell’epoca e in grado di offrire prestazioni adeguate a tali sfide.

A fronte della crescente necessità di una gestione attiva della carriera e della domanda di servizi di qualità, diventa sempre più importante sviluppare una comprensione condivisa sia dell’ambito d’azione che della terminologia specialistica nell’ambito di riferimento.

Questo Manuale sulla gestione attiva delle carriere vuole fare proprio l’approfondimento della ricerca europea per l’istituzione di un’istruzione di qualità, mettendo a disposizione materiali di formazione di qualità che possano essere di supporto a tutti quanti operano nell’ambito della gestione della carriera, affrontando le esigenze di formazione professionale dei giovani neolaureati, ma anche quelli di tutti quanti sono nella fase della transizione della carriera in Europa.

Il **Capitolo I** di questo manuale offre un glossario di termini che riguardano la gestione attiva della carriera con l’obiettivo di fornire una terminologia chiara e un linguaggio comune per le pratiche che riguardano lo sviluppo della carriera. Il glossario ha anche lo scopo di aiutare i professionisti del settore a differenziare e spiegare concetti che si danno per assunti ma che non sono necessariamente specificati per il loro utilizzo pratico, o per comunicare in maniera efficace a tutti i livelli (management, policy-makers, pubblico più ampio). La selezione e i termini del Glossario si basano su documenti di ricerca e su contributi di professionisti ed esperti europei e internazionali. Questo Glossario è una risorsa preliminare che deve essere perfezionata, migliorata e sviluppata dagli esperti in questo campo, coloro che lavorano in prima linea per sostenere i giovani laureati svantaggiati nella loro agevole transizione dall’istruzione alla forza lavoro dell’UE.

2. Quadro di Riferimento Europeo sugli strumenti di orientamento alla carriera

La prestazione dei servizi alla carriera rappresenta un interesse pubblico e che interessa, quindi, chiunque voglia farne uso, a prescindere dal livello di istruzione, dalla formazione, dall'occupazione e dal grado di inclusione sociale, a livello nazionale e UE. Tuttavia, in mancanza, nella maggior parte dei paesi, di una legislazione di riferimento o di quadri nazionali che garantiscono la qualità di questi servizi, è difficile per i singoli professionisti orientarsi all'interno dei diversi repertori di competenze esistenti e offrire il proprio supporto e le proprie indicazioni rispetto alla possibilità di proseguire un percorso di formazione o di istruzione.

La European Lifelong Guidance Policy Network (2015) conferma anch'essa che la professionalizzazione dei servizi e degli strumenti rimane uno dei principi operativi chiave per la prestazione di servizi di orientamento permanente.

Il Cedefop (2011) conferma l'importanza di standardizzare le qualifiche dei professionisti della carriera le quali dovrebbero essere inserite nei repertori nazionali e costruite sulla base dei risultati d'apprendimento, in modo da migliorarne la messa in trasparenza come strutturati da Yoon, H., Hutchison, B., Maze, M., Pritchard, C., Reiss, A. (2017). I cittadini devono poter contare sul fatto che i servizi siano offerti da personale con le conoscenze, le competenze e le qualifiche professionali richieste.

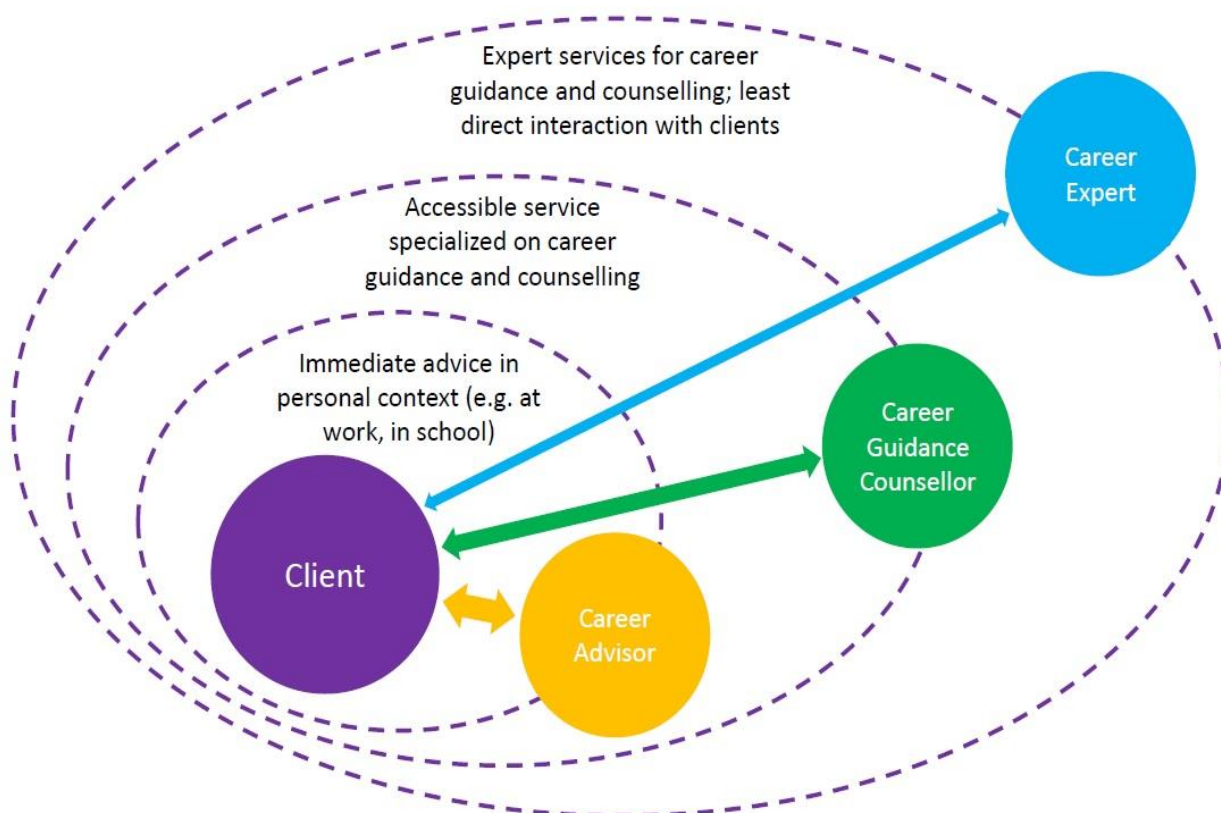
Inoltre, l'Unione Europea insiste particolarmente sulla qualità dei servizi offerti in tema di orientamento permanente al fine di garantire che gli standard minimi di apprendimento possano essere raggiunti.

Formalmente istituita a Padova il 5 ottobre 2017, il Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (NICE) si compone di più di 40 istituti di istruzione superiore che offrono programmi di laurea e promuovono la formazione accademica per l'orientamento professionale e la consulenza alla carriera in 29 paesi europei, che hanno lavorato insieme, a partire dal 2009, con il sostegno finanziario della Commissione europea.

Il NICE contribuisce alla strutturazione degli standard europei delle competenze attraverso l'articolazione di tre tipi di professionisti della carriera:

1. I **Consulenti di Carriera** sono importanti fonti di informazioni di base e supporto per le persone che stanno affrontando le sfide legate alla carriera. I consulenti di carriera sono insegnanti, impiegati degli uffici di collocamento, psicologi, assistenti sociali o amministratori pubblici (tra gli altri). ***Non sono Professionisti della Carriera, ma occupano un'altra posizione, la quale prevede anche il supporto alla carriera insieme agli altri ruoli e compiti. Spesso sono le prime persone alle quali ci si rivolge per chiedere consiglio.*** Dovrebbero essere in grado di offrire supporto e consulenza di base e garantire un sufficiente livello di qualità e capire se l'utente ha necessità di una consulenza professionale di livello superiore; per questo motivo è necessario stabilire degli standard minimi di competenza anche in questo caso.
2. I **Professionisti della Carriera** si dedicano all'orientamento alla carriera e offrono il supporto richiesto nell'affrontare le sfide più complesse legate alla carriera. ***Rientrano nella categoria: i consulenti di carriera, i consulenti del lavoro, i coach di carriera, i consulenti scolastici, i responsabili delle risorse umane, i consulenti educativi o di orientamento (tra gli altri).*** Oltre al supporto di base offerto dai Consulenti di Carriera, i Professionisti della Carriera devono essere pronti a supportare le persone che si trovano ad affrontare incertezza, problemi di diversa natura e situazioni imprevedibili, sapendo che le decisioni che prenderanno per la loro carriera potrebbero avere un impatto decisivo sulla loro vita. Favoriscono lo sviluppo di approcci strategici, offrono accesso a conoscenze altamente specializzate e aiutano gli utenti ad affrontare fasi stressanti di transizione e progetti di cambiamento personale.
3. Gli **Specialisti della Carriera** sono specializzati in uno (o più) dei cinque ruoli professionali individuati dal NICE e lavorano per il progresso dell'orientamento alla carriera in diversi modi. Alcuni si concentrano su questioni pratiche, ad es. la gestione dei servizi di carriera, l'elaborazione delle politiche o la supervisione alle attività dei Professionisti della Carriera. Altri si occupano principalmente di ricerca e sviluppo o formazione accademica. Oltre alla loro capacità di esercitare la professione di Professionisti della carriera, gli Specialisti della carriera devono dimostrare sostanziale autorità, integrità accademica e professionale in una particolare area di orientamento professionale e consulenza.

Norme UE sulla relazione dei tre tipi di Professionisti della Carriera con i clienti (NICE 2017)

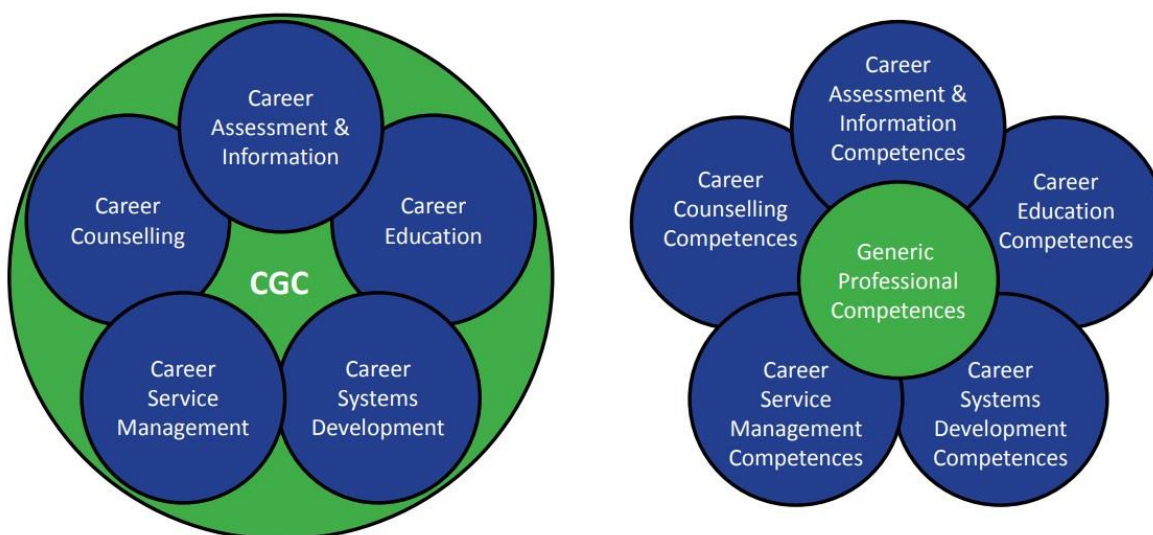


Dal punto di vista del NICE, sono necessari livelli di competenza sempre più elevati affinché le persone possano adempiere ai compiti professionali all'interno di ciascuno di questi tre gruppi. Per questo motivo, il NICE ha formulato degli standard di competenza per ognuno dei tre e in riferimento al ruolo nell'orientamento professionale e nella consulenza.

Il NICE fornisce un quadro di riferimento di base delle competenze dei professionisti europei ai servizi alla carriera (NICE, 2017):

We distinguish between two aspects in our basic framework:

5 Professional Roles which Career Professionals work in: ↔ 6 Core Competences** which Career Professionals need for this:



*The Professional Roles together represent the central activities of career services and career professionals



**Core Competences should be understood as fields of competence; not as measurable competences.

NETWORK FOR INNOVATION IN CAREER GUIDANCE & COUNSELLING IN EUROPE

NICE sottolinea la necessità per ciascuno di questi gruppi di impegnarsi in una formazione accademica specializzata come requisito d'ingresso alla loro attività nell'orientamento professionale e nella consulenza.

A causa dell'elevato livello di autonomia e responsabilità richieste per la pratica di ciascuno di questi tre gruppi, dimostrato dalla complessità dei loro compiti e funzioni, il NICE dichiara anche la necessità di impegnarsi nello **sviluppo professionale continuo e nell'apprendimento permanente**: è quanto vuole contribuire a fare anche il progetto PATH for CAREER.

3. Glossario dei termini

Comprendere i termini-chiave relativi alla gestione proattiva della carriera significa comprenderne i concetti più importanti, il lavoro che ne consegue, l'istruzione/formazione e il mercato del lavoro, facilitando la ricerca, la raccolta e la valutazione delle informazioni fondamentali per la formazione della conoscenza della propria carriera e il suo sviluppo.

Quelli che seguono sono termini più diffusi che possono essere rilevanti per coloro che sono coinvolti nello sviluppo della carriera e nel lavoro di gestione della carriera.

3.1. Termini generali

❖ **Carriera.** La carriera è un concetto che riguarda il corso della vita e coinvolge la sequenza di attività lavorative, di apprendimento e di svago che si svolgono lungo tutta la vita. Le carriere sono uniche per ogni persona e sono dinamiche e si svolgono per tutta la vita. Le carriere includono il modo in cui le persone bilanciano il lavoro retribuito e non retribuito e i ruoli della vita personale.

La carriera si riferisce all'interazione dei ruoli lavorativi e di altri ruoli della vita durante la vita di una persona, incluso il modo in cui bilanciano il lavoro retribuito e non retribuito e il loro coinvolgimento nell'apprendimento e nell'istruzione.

Una carriera comprende tutti i tipi di lavoro che vanno dal semiqualeficato al qualificato, dal semi professionale al professionista.

Le carriere sono state spesso limitate a un impegno lavorativo per una singola abilità commerciale, professione o impresa commerciale per l'intera vita lavorativa di una persona.

Negli ultimi anni, tuttavia, una carriera ora include cambiamenti o modifiche nell'occupazione nel prossimo futuro.

NOTA:

Il problema principale è se una definizione di “carriera” debba concentrarsi esclusivamente sull'occupazione; su occupazione e formazione; o impiegare la più ampia di tutte le concezioni

per includere all'interno attività non lavorative. Esistono numerose definizioni di "carriera" nella letteratura accademica europea e mondiale. Per esempio:

- *La sequenza in evoluzione dell'esperienza lavorativa di una persona nel tempo (Arthur et al., 1989);*
- *La sequenza di posizioni, ruoli, attività ed esperienze legate all'occupazione incontrate da una persona (Arnold, 1997);*
- *La carriera è vista in generale per sottolineare i ruoli e gli stili di vita della vita, l'occupazione è considerata solo una parte della carriera (Hansen & Gysbers, 1975);*
- *Una carriera è definita come la sequenza e la varietà delle professioni (retribuite e non retribuite) che si intraprendono lungo tutto l'arco della vita. Più in generale, la "carriera" comprende ruoli di vita, attività ricreative, apprendimento e lavoro. (University of Sydney Careers Centre);*
- *La carriera si può intendere come uno stile di vita che riguarda la sequenza di attività lavorative, di apprendimento e di svago per le quali ci si impegna per tutta la vita. Le carriere seguono percorsi unici per ogni persona, sono dinamiche e non si interrompono mai. Le carriere includono il modo in cui le persone bilanciano il lavoro retribuito e non retribuito e i ruoli della vita personale. (Canadian Career Development Foundation, 2002);*
- *La carriera è la progressione dell'individuo nell'apprendimento e nel lavoro lungo tutto l'arco della vita (Watts, 1998).*

❖ **Portfolio di carriera (Portfolio Careers).** L'espressione "Portfolio di carriera" è attribuito all'esperto di gestione e management britannico Charles Handy, il quale per primo intuì che il modello del lavoro a tempo pieno presso un unico datore di lavoro non avrebbe potuto funzionare ancora a lungo. Al contrario, ha suggerito un modello in cui un individuo lavora per più datori di lavoro, a volte contemporaneamente, eseguendo una serie di incarichi a breve termine. In questo nuovo modello, tutti sarebbero autonomi e responsabili della pianificazione e della gestione della propria carriera.

Le carriere portafoglio sono un approccio non tradizionale all'occupazione, al mercato del lavoro e alla gestione della carriera, di solito costruito attorno a una raccolta di competenze e interessi, sebbene l'unico tema coerente sia quello dell'autogestione della carriera. Con una carriera

portafoglio non hai più un lavoro e un datore di lavoro, ma più lavori e datori di lavoro all'interno di una o più professioni.

❖ **Orientamento professionale.** L'orientamento professionale si riferisce al disegno o al modello generale della propria carriera, che si compone di obiettivi e interessi specifici e riconducibili a posizioni particolari che incarnano tali obiettivi e interessi.

❖ **Orientamento alla carriera.** Una serie di attività che consentono ai cittadini di qualsiasi età e in qualsiasi momento della loro vita di identificare le proprie capacità, competenze e interessi; prendere importanti decisioni educative, formative e professionali; e per gestire i loro percorsi di vita individuali rispetto alla formazione e alle decisioni professionali; e gestire i loro percorsi di vita individuali nell'apprendimento, nel lavoro e in altri contesti in cui queste capacità e competenze sono apprese e/o utilizzate.

NOTA:

- *L'orientamento professionale è definito allo stesso modo dell'orientamento permanente.*
- *L'orientamento può avvenire in una vasta gamma di contesti: istruzione, formazione, lavoro, comunità e privati.*
- *L'orientamento alla carriera o professionale viene spesso chiamato semplicemente orientamento dai professionisti.*
- *L'orientamento è in realtà un termine ombrello che comprende consulenza e attività come l'informazione, il coaching, l'insegnamento, la valutazione e appoggio. È impiegato come sinonimo di orientamento e orientamento professionale. L'orientamento scolastico, dal canto suo, è impiegato come un termine più specifico (Consiglio d'Europa, 2008).*

❖ **Sviluppo di carriera.** Lo sviluppo di carriera è un processo permanente di gestione dell'apprendimento, del lavoro e delle transizioni al fine di muoversi verso il percorso di vita personale che si preferisce e che ci si costruisce. È generalmente utilizzato il seguente sistema di classificazione:

- Sviluppo di obiettivi e traguardi generali,
- Sviluppo di una strategia (un mezzo generale per raggiungere gli obiettivi / obiettivi selezionati),
- Sviluppo di mezzi specifici (politiche, regole, procedure e attività) per attuare la strategia, e
- Valutazione sistematica dei progressi verso il raggiungimento degli obiettivi individuati per modificare la strategia, se necessario.

NOTA:

Lo sviluppo della carriera è un termine usato anche per descrivere il risultato dell'intero processo. Altre definizioni includono:

- *Il complesso dei fattori economici, sociologici, psicologici, educativi, fisici e casuali, combinati tra loro e che danno forma alla propria carriera (Sears, 1982).*
- *La pianificazione continua al fine di sviluppare la propria carriera in base all'esperienza e alla formazione intrapresa per migliorare le qualifiche o acquisirne di nuove (Career Guidance and Counselling Glossary and Canadian Career Development Foundation, 2002).*

❖ **Decisioni sulla carriera.** Indica il processo di scelta tra particolari alternative di carriera. Tuttavia, questa definizione non si prefigge di descrivere la natura del processo (ad es. razionale, logico, ecc.) con cui viene presa una decisione di carriera o quali aspetti (ad es. individuali, caratteristiche del lavoro, ecc.) vengono presi in considerazione:

La scelta di una particolare decisione come risultato di una serie logica di passaggi utilizzati per identificare e collegare tra loro gli obiettivi individuali e le esigenze di sviluppo organizzativo/mercato del lavoro (Career Guidance and Counselling Glossary).

❖ **Strategia di carriera.** La strategia di carriera riguarda l'approccio generale dell'individuo alla realizzazione degli obiettivi di carriera e alla specificità degli obiettivi stessi.

- Due approcci strategici generali sono quelli adattivi e pianificati.
- Le tattiche impiegate per la carriera sono azioni compiute per mantenersi in una situazione lavorativa soddisfacente. La tattica scelta può essere più o meno assertiva, con assertività nella situazione lavorativa in riferimento alle azioni intraprese per far avanzare i propri interessi di carriera o esercitare i propri diritti legittimi nel rispetto dei diritti degli altri.

❖ **Successo professionale.** Il successo professionale è concettualizzato in vari modi in letteratura. Baruch (2004) ha descritto il successo della carriera individuale come un insieme di risultati desiderati associati a domini personali, professionali o organizzativi e fino a che punto questi risultati vengono raggiunti. Concettualizza cinque dimensioni dei risultati della carriera:

- Avanzamento: gerarchia, potere, professionalità, reputazione (status), ma anche autonomia, imprenditorialità e autocontrollo.
- Apprendimento: acquisire nuove competenze, abilità e conoscenze.
- Ordinario e vita quotidiana: guadagnare (potere d'acquisto), sicurezza e occupabilità.
- Psicologico: soddisfazione, riconoscimento, autostima e autorealizzazione.
- Qualità della vita ed equilibrio tra vita professionale e vita privata.

La categorizzazione di Baruch dei risultati di successo della carriera è coerente con la distinzione tra successo oggettivo e soggettivo della carriera che viene utilizzata nella maggior parte degli studi di carriera.

Il successo oggettivo della carriera si concentra su criteri esterni che sono definiti dalla propria professione, dai propri pari, dalla cultura o dalla società.

Il successo soggettivo della carriera si riflette sulla percezione individuale dell'esperienza di carriera. Si basa su criteri più interni e sarà influenzato dalle preferenze personali di un individuo per lo sviluppo, i bisogni e i valori personali. Le definizioni individuali di successo oggettivo e soggettivo variano in base alle circostanze e alle percezioni. (Baruch, 2004).

I significati che gli individui attribuiscono al successo della carriera influenzeranno i comportamenti proattivi che impiegheranno per gestire la loro carriera.

❖ **Rischio di carriera.** Con rischio di carriera si indica la possibilità che la propria carriera possa incorrere in esiti negativi a causa di un'azione sbagliata o incompiuta. Questi esiti negativi possono includere: una riduzione di reddito, il mancato raggiungimento degli obiettivi o un calo della qualità della vita. Esiste una relazione tra l'assunzione di un rischio e le opportunità a questi rischi legate al punto tale che anche il rischio può avere dei vantaggi.

Di seguito i rischi per la carriera più comuni:

1. Cambio di carriera: cambiare impiego, anche all'interno della stessa azienda, comporta sempre un certo grado di incertezza e rischio. Ad esempio, il rischio può anche essere di iniziare a lavorare in una nuova posizione che semplicemente non risulta essere quella che ci aspettavamo e ci ritroviamo con un sotto-carico mentale potenzialmente pericoloso.

2. Rischio della Passività: il rischio legato alla mancanza di intraprendenza. In generale, i dipendenti che sviluppano nuove competenze, svolgono incarichi di lavoro stimolanti, hanno i

requisiti per chiedere una promozione, fissano al meglio i loro obiettivi e crescono professionalmente, affrontando così meno rischi rispetto ai dipendenti che non mostrano interesse al cambiamento ma si accontentano della posizione nella quale già sono.

3. Rischio previsto: un rischio che viene identificato, analizzato e affrontato. Ad esempio, cambiare lavoro dopo aver studiato a fondo il nuovo ruolo e datore di lavoro.

4. Rischio non previsto: un rischio che viene assunto senza alcuna analisi o tentativo di limitarne gli effetti, come ad esempio rinunciare improvvisamente al proprio lavoro senza avere un piano per il futuro.

5. Rischio intrinseco: il rischio che un datore di lavoro non presenta il lavoro o l'azienda per quello che effettivamente fa/si comporta. Ad esempio, dopo aver cambiato lavoro si scopre che il nuovo datore di lavoro non è puntuale nei pagamenti e con lo stipendio.

6. Adattamento culturale: il rischio che la cultura organizzativa della nuova azienda presso la quale si lavora non sia condivisibile. Ad esempio, ci si ritrova da una ambiente e approccio amichevole e solidale a uno antagonista.

7. Condizioni di lavoro: il rischio che le condizioni di lavoro in una nuova azienda siano per te inaccettabili. Ad esempio, dal precedente ambiente di lavoro amichevole e collaborativo, ti ritrovi in un nuovo contesto lavorativo competitivo e litigioso.

8. Prestazioni: il rischio che le tue prestazioni siano considerate inadeguate tanto da correre il rischio di essere licenziato.

9. Rischio creativo: assumersi rischi legati all'introduzione della creatività nel proprio lavoro, come proporre un approccio innovativo allo svolgimento di un processo.

10. Rischio politico: rischi legati alle relazioni dell'ufficio che in alcuni casi possono risultare eccessivamente stressanti. In alcuni casi, relazioni e tensioni continue possono portare a licenziamenti.

11. Rischio reputazionale: il rischio ai danni della propria reputazione. Ad esempio, un CEO con una buona reputazione che viene licenziato per cattivi comportamenti o risultati.

12. Rischio di investimento: i rischi relativi agli investimenti nella tua carriera come l'istruzione possono essere considerati rischi di investimento. Questi possono comportare opportunità mancate.

13. Rischio d'impresa: in generale, la creazione di una nuova società comporta rischi maggiori rispetto a quelli a carico di un dipendente. Dal rischio professionale si passa al rischio aziendale. Le start-up e le nuove piccole imprese possono rappresentare investimenti ad alto rischio sia in termini di tempo che capitali.

14. Rischio positivo: il rischio che da un comportamento positivo scaturisca una conseguenza eccessiva. Ad esempio, il rischio che il tuo datore di lavoro consideri le tue prestazioni particolarmente elevate e ti propone una promozione che in realtà non desideri. I rischi positivi possono diventare delle opportunità e mettere il dipendente nelle condizioni di negoziare a proprio vantaggio una posizione su misura.

15. Salute e sicurezza: il rischio che la tua carriera abbia effetti negativi sulla tua salute.

16. Qualità della vita: rischi per il tuo benessere e la tua felicità, come può accadere se si accetta un impiego che non permette il giusto equilibrio tra lavoro e vita privata seppure a fronte di una remunerazione elevata.

❖ **Gestione del rischio.** La gestione del rischio è il processo complessivo di identificazione del rischio, analisi del rischio e ponderazione del rischio, così come definito in ISO 31000 (Organizzazione internazionale per la standardizzazione) ovvero l'effetto dell'incertezza sugli obiettivi, seguita da un'implementazione coordinata ed economica delle risorse per minimizzare, monitorare e controllare la probabilità o l'impatto di eventi imprevisti o per massimizzare la realizzazione di opportunità.

I rischi possono derivare da diversi fattori, tra cui incertezza nei mercati finanziari, potenziali fallimenti di un progetto (in qualsiasi fase della progettazione: sviluppo, implementazione o sostenibilità), responsabilità legali, credito, incidenti, cause naturali e catastrofi, attacco deliberato da parte di un concorrente, o eventi imprevedibili. Possiamo riferirci a due tipi di eventi: gli eventi negativi ovvero quelli che possono essere intesi come rischi; gli eventi positivi ovvero quelli classificabili come opportunità. Sono stati sviluppati numerosi riferimenti a cui poter guardare per la gestione dei rischi. I metodi, le definizioni e gli obiettivi possono variare a seconda che il metodo di gestione del rischio sia da applicare alla gestione dei progetti, alla sicurezza, all'ingegneria, ai processi industriali, alla finanza, alle valutazioni assicurative o alla salute e sicurezza pubblica.

Le strategie per gestire le minacce (incertezze con conseguenze negative) in genere includono evitare la comparsa della minaccia, ridurre l'effetto negativo o la probabilità che la minaccia compaia, deviare la minaccia o ancora trattenere alcune o tutte le conseguenze potenziali o effettive di una minaccia particolare e trasformarli in opportunità (stati futuri incerti con benefici).

7 Motivi per i quali assumere dei rischi (legati alla carriera) è necessario per avere successo

1. Opportunità che potrebbero rivelarsi importanti, seppure impreviste, spesso derivano proprio dall'assunzione di rischi. L'assunzione di rischi è spesso considerata in termini

negativi, come un'azione pericolosa o poco saggia. Seppure è vero che alcuni rischi certamente non ripagano, è importante ricordare che altri, invece, possono avere un risvolto positivo. Il rischio può essere un'opportunità verso il successo e non necessariamente un percorso verso il fallimento.

2. **Assumere dei rischi significa avere sicurezza e saperlo dimostrare.** Assumersi un rischio è una grande opportunità per mostrare le proprie doti da leader invece che come una persona che persegue passivamente nella condizione in cui si trova.

3. **Dobbiamo imparare dai rischi - e le lezioni apprese possono aiutarci a intraprendere un nuovo importante percorso.** Ma, oltre alle opportunità accessorie e al riconoscimento che l'assunzione di rischi può comportare, i rischi possono anche garantire un'opportunità di crescita personale.

4. Oltre alle opportunità esterne e al riconoscimento che l'assunzione di rischi può portare, offre anche un'opportunità di crescita interna.

5. **Il successo non cadrà dal cielo: devi raggiungerlo.** Oltre a essere un vantaggio personale o professionale, assumere rischi può essere un passo necessario per perseguire attivamente il proprio successo. È normale non sapere esattamente come raggiungerai i risultati che sperai di ottenere. Dovrai sperimentare lungo il cammino. E allo stesso modo sappi che potrai raggiungere il successo nella maniera che reputi opportuna e funzionale al raggiungimento di tale scopo.

6. **I sogni non si realizzano senza correre dei rischi.** L'assunzione di rischi può avere degli effetti positivi non solo sul percorso di carriera che stai già intraprendendo, ma potrebbe effettivamente aprire a un ventaglio di possibilità che potresti ancora non conoscere. Per tutti i professionisti, e in particolare per i più giovani, uscire dalla propria comfort-zone potrebbe destare timore. Fino a quando non saremo disposti a metterci in gioco e correre un rischio, non saremo mai in grado di raggiungere il successo professionale e realizzare il nostro potenziale.

7. **Decidere di assumersi dei rischi, aiuta a superare la paura del fallimento.** Il fallimento non è la fine del percorso verso il successo, ne rappresenta soltanto l'inizio. Il fallimento non è l'opposto del successo, ma un trampolino di lancio verso di esso.

8. **Prendere un rischio non significa farlo in modo casuale.** Sebbene assumersi un rischio possa chiaramente essere di beneficio sia sul piano personale che professionale, i rischi non si presentano e basta. Le persone che ne riescono a trarre benefici, sono preparati e hanno lavorato su loro stessi per riuscire a farlo.

❖ **Gestione della carriera.** La gestione della carriera è il risultato di una pianificazione strutturata e della scelta di gestione attivamente la propria carriera professionale.

La gestione della carriera ha ricevuto la sua prima definizione nella tesi di dottorato di Mary Valentich la quale l'ha definita come l'implementazione di una strategia di carriera che si sviluppa attraverso la messa in pratica di tattiche di carriera in relazione all'orientamento professionale scelto. Valentich e Gripton hanno poi definito il successo di carriera come la gestione efficace della propria carriera e che comporta il raggiungimento delle posizioni desiderate e altri riconoscimenti (Valentich & Gripton, 1978).

La gestione della carriera può svilupparsi in orizzontale (maggiore sicurezza del lavoro, obiettivi ulteriori) o verticale (promozione, nuovo ruolo).

Il risultato finale di una gestione della carriera di successo dovrebbe prevedere la realizzazione personale, il giusto equilibrio tra lavoro e vita privata, il raggiungimento degli obiettivi e la sicurezza finanziaria.

Gestione attiva della carriera. La maggiore attenzione nei confronti della gestione della carriera richiede dei cambiamenti nei comportamenti da assumere: la carriera deve essere *gestita in modo "proattivo"*. È una grande sfida in termini di conoscenza e attitudine.

La maggior parte dei lavoratori dipendenti si adatta a una sequenza ordinata e progressiva della propria carriera che seguirà, in forma lineare, le gerarchie professionali stabilite dai responsabili delle risorse umane. Nel momento in cui un lavoratore dipendente, già a metà della propria carriera, decide di affacciarsi al mercato del lavoro internazionale, i sistemi organizzativi sono in costante cambiamento e movimento, si renderà conto che il proprio percorso di carriera può uscire dagli schemi e comporsi di varie dimensioni.

Chiaramente non tutte le realtà aziendali/professionali intraprendono con frequenza importanti cambiamenti, ma già solo essere in grado di attuare strategie a lungo termine, può aiutare nel migliorare gradualmente le relazioni con i dipendenti, rendendo più fluidi gli obblighi reciproci.

Le prospettive di carriera all'interno delle organizzazioni sono limitate poiché le strutture organizzative sono pressoché piatte; una carriera riesce cioè a subire trasformazioni più spesso in senso verticale piuttosto che orizzontale.

Allo stesso tempo, va notato che il risultato che si ottengono a garanzia di una carriera di successo è questo: risultati elevati (realizzazione delle proprie ambizioni e incremento di stipendio) e benessere psicologico (attitudine e prestazioni migliori).

❖ **Competenze trasversali o Soft Skills.** “Competenze trasversali” è un termine generico che comprende molti aspetti, dalle abilità sociali alle capacità comunicative, dall’intelligenza emotiva ai tratti del carattere personale.

- È impiegato anche in sociologia, quando ci si riferisce alla “QIE” (Quoziente di intelligenza emotiva) di una persona, e indica l’insieme dei tratti della personalità, empatia, comunicazione, lingua, abitudini personali, cordialità e ottimismo che caratterizzano le relazioni con altre persone.
- Le competenze trasversali completano le competenze di base (quelle che caratterizzano il QI di una persona), che sono i requisiti professionali di ingresso per il lavoro e per molte altre attività.
- Le competenze trasversali sono attributi personali, in genere collegati a come lavori e interagisci con gli altri, elementi che sono necessari per il successo e lo sviluppo della tua carriera. Possedere competenze trasversali semplificano la creazione di relazioni con altre persone che ti rendono visibile per le giuste ragioni, sbloccando di conseguenza maggiori opportunità per la tua carriera.

3.2. Termini sulla gestione attiva della carriera

Occupabilità

Combinazione di fattori che consentono alle persone di progredire o di ottenere un impiego, di rimanere in servizio e di crescere durante la propria carriera.

L’occupabilità di una persona dipende da:

- caratteristiche personali (ad esempio conoscenze e capacità);
- come queste caratteristiche personali sono presentate sul mercato del lavoro;
- caratteristiche ambientali e sociali (incentivi e opportunità per aggiornare e validare le proprie conoscenze e abilità); e
- il contesto economico. (Cedefop, 2008, The Institute for Employment Studies, 2007).

Proattività

Essere proattivi significa essere orientati all'azione e al cambiamento costruttivo. Poiché le carriere sono diventate più fluide e modellabili, il concetto di proattività è diventato sempre più rilevante per la gestione della carriera.

Una definizione generale intende la proattività come una attitudine individuale che si rende evidente nell'impegno di ciascuno nel promuovere comportamenti/azioni/decisioni proattive.

Negli ultimi anni, i ricercatori hanno definito il concetto anche in termini di volontà ad agire in modo proattivo sulla base di capacità individuali di reagire in base agli eventi attraverso delle azioni proattive.

Personalità proattiva

Negli ultimi anni, la ricerca che si occupa di successo della carriera ha identificato diversi tratti della personalità che possono influenzare il successo “oggettivo” (cioè: salario, promozioni) e “soggettivo” (cioè soddisfazione della carriera) (Ng, Eby, Sorensen e Feldman, 2005). Oltre ai “Big Five” anche dimostrare attitudine alla proattività, ovvero la capacità di gestire il cambiamento e una vasta gamma di situazioni, è al centro delle ricerche (McCrae & Costa, 1987; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999).

Una metanalisi di Ng et Al. (2005) ha mostrato che la personalità proattiva ha una correlazione positiva allo stipendio, alle promozioni e alla soddisfazione professionale.

La personalità proattiva indica una attitudine comportamentale a favore della messa in atto del cambiamento all'interno dell'ambiente nel quale si opera. Una persona proattiva è generalmente descritta come una persona libera dagli schemi comportamentali e che si dedica al cambiamento. Inoltre, le persone proattive sono generalmente spinte verso la ricerca di nuove e diverse opportunità, mostrando spirito di iniziativa e impegnandosi a favore di cambiamenti significativi (Bateman & Crant, 1999). Contrariamente alle persone proattive, gli individui passivi si lasciano più facilmente condizionare da quello che succede intorno e dimostrano diverse strategie di adattamento.

L'attitudine alla proattività è definita come una predisposizione a prendere iniziative in una vasta gamma di situazioni e condizioni ambientali. Il ruolo svolto dalle persone che presentano tale

attitudine nel modellare l'ambiente nel quale operano è comparabile il proprio ambiente di lavoro è coerente con l'approccio interazionista che sottolinea l'importanza delle relazioni interpersonali nella formazione del clima organizzativo e viceversa.

Le persone dotate di una personalità proattiva possono quindi essere considerate persone che non si lasciano condizionare da fattori contingenti, e sono in grado di individuare le opportunità che possono presentarsi e sono in grado di trasformarle in cambiamento.

Possedere una personalità proattiva non significa soltanto presentare i tratti delle persone estroverse, piacevoli e coscienziose; in relazione a quanto rilevabile su un campione di lavoratori, a partire dalle prestazioni lavorative, la proattività include: leadership, la partecipazione al lavoro, reattività allo stress, vocazione all'imprenditorialità e il successo della carriera.

Per quanto riguarda lo sviluppo della carriera, una personalità proattiva è particolarmente importante in quanto la responsabilità della gestione della propria carriera ricade sempre più sui dipendenti. Individui altamente proattivi creano situazioni che aumentano le loro probabilità di successo e massimizzano il loro lavoro e la loro soddisfazione professionale. La ricerca empirica ha dimostrato che gli individui con un punteggio elevato rispetto al carattere proattivo della personalità avevano raggiunto stipendi più alti, più promozioni durante la loro vita e più soddisfatti della propria carriera. In un ampio campione di lavoratori manageriali e tecnici, la personalità proattiva ha avuto un effetto positivo su tutti e tre i risultati della carriera dopo aver controllato una serie di variabili demografiche, di capitale umano, di motivazione e di settore.

NOTA:

- *Una maggiore comprensione potrebbe essere raggiunta integrando le tre prospettive sulla proattività per fornire consigli pratici agli strateghi della carriera.*
- *Gli individui, in particolare quelli con scarsa personalità proattiva, potrebbero aver bisogno di incorporare comportamenti di carriera proattivi e i concetti di iniziativa personale nella gestione della propria carriera.*
- *Allo stesso tempo, le organizzazioni possono offrire ai dipendenti opportunità ed esperienze di apprendimento che incoraggiano i tipi di comportamenti orientati agli obiettivi coerenti con l'iniziativa personale orientata all'azione.*

Atteggiamento proattivo alla carriera

Il concetto di comportamento proattivo è generalmente concettualizzato usando una prospettiva di autoregolamentazione (King, 2004; Abele & Wiese, 2008). I manager dimostrano comportamenti di carriera proattivi assumendosi la responsabilità della gestione degli obiettivi e delle prestazioni della carriera.

L'autoregolamentazione coinvolge componenti meta-cognitivi, motivazionali e comportamentali. I manager generano pensieri, sentimenti e azioni che sono sistematicamente orientati al raggiungimento dei loro obiettivi. Gli individui autoregolati sono considerati auto-motivati, ben pianificati, consapevoli dei risultati delle prestazioni, sensibili dal punto di vista ambientale e sociale e pieni di risorse (Fay & Freese, 2001).

La gestione della carriera individuale rappresenta un'importante componente cognitiva del comportamento proattivo della carriera (Eby, Butts & Lockwood, 2003; Kuipers & Scheerens, 2006).

Orpen (1994) ha proposto un modello di gestione della carriera individuale che consiste di due componenti: la pianificazione della carriera individuale e la selezione delle tattiche di carriera individuali. La pianificazione della carriera individuale si concentra sull'identificazione di obiettivi di carriera, punti di forza, debolezza e il processo decisionale.

Le tattiche proattive di carriera individuale si concentrano sull'uso di strategie per attuare piani di carriera. Questi includono preparazione di CV, investimenti in formazione, networking e attività di sviluppo personale. Queste due attività rappresentano le intenzioni dell'individuo di gestire la propria carriera in modo sistematico.

Applicando la vasta ricerca sui comportamenti proattivi durante la socializzazione organizzativa al concetto di carriera senza confini, i ricercatori hanno identificato quattro comportamenti di carriera proattivi:

1. La pianificazione della carriera si riferisce alla definizione degli obiettivi, all'esplorazione delle opzioni di carriera e alla formulazione di piani.
2. Lo sviluppo di abilità si riferisce alla padronanza di competenze importanti per la propria occupazione. Ciò include la costruzione della propria reputazione attraverso esperienze di lavoro e aumentando le conoscenze, le abilità e le capacità pertinenti. La pianificazione della carriera e lo sviluppo delle competenze aiutano i dipendenti a sviluppare e attuare obiettivi di carriera coerenti con il concetto di iniziativa personale.
3. I comportamenti consultivi comprendono la ricerca di informazioni, la consulenza e l'aiuto nel dare e ricevere. Attraverso la consultazione, le persone stabiliscono relazioni con supervisor e colleghi che possono avvantaggiare la loro carriera.

4. I comportamenti di rete costruiscono relazioni interpersonali che possono essere utilizzate come sistemi di apprendimento. I comportamenti di rete aiutano a navigare nelle politiche organizzative e forniscono accesso a risorse e informazioni, entrambe vantaggiose per la propria carriera. I programmi di sviluppo della carriera devono incoraggiare tutti i dipendenti, in particolare quelli con scarsa personalità proattiva, a impegnarsi nei comportamenti proattivi sopra identificati.

“Permanent Beta” e “The Startup of You”

Reid Hoffman, fondatore di LinkedIn, nel suo libro *The Start-Up of You*, esorta le persone a considerarsi in uno stato di “Permanent Beta”. “Beta” si riferisce alla fase finale dello sviluppo del software ovvero la fase che precede il lancio del prodotto sul mercato, quando cioè il prodotto funziona ma deve essere testato da una comunità di “utenti beta” che forniranno dei feedback prima che il prodotto venga finalizzato. In questo senso, considerarsi in uno stato di “Permanent Beta” significa considerarsi costantemente *work-in-progress*. Il concetto di “Permanent Beta” si rifà a concetti come "crescita" e "ricerca senza fine" ma mai a "incompiuto" oppure "imperfetto".

Questo approccio è la chiave del successo nell'attuale contesto economico globale competitivo, secondo Reid Hoffman e Ben Casnocha. Muhammad Yunus, a cui Hoffman e Casnocha si ispirano, ha detto: “Tutti gli umani sono imprenditori”. Anche se non hai intenzione di avviare una tua attività imprenditoriale, sei comunque l'imprenditore della tua vita.

“Ogni giorno ci offre l'opportunità di imparare di più, fare di più, essere di più, crescere di più nella vita privata e in quella professionale. Lasciare la tua carriera in fase permanent beta ti obbliga a riconoscere che hai dei bug, che hai ancora un'opera di sviluppo da compiere su te stesso, che dovrai sempre adattarti ed evolverti”. (Reid Hoffman, „Startup Of You”)

“The Startup of You” introduce un'importante formula per il successo, che suggerisce essenzialmente che il successo di un individuo è direttamente legato alla forza della sua rete. Lo studio identifica tre passaggi da intraprendere per ampliare le proprie competenze e strategie in questo nuovo approccio all'imprenditoria:

- Piano da adottare
- Coltiva reti e relazioni
- Assumersi dei rischi intelligenti.

Le 12 P della Gestione Proattiva della Carriera (Rania Anderson, 2016)

1. **Passione** - Fai chiarezza su dove giacciono le tue passioni. Se non sai cosa sono, identifica dove puoi avere il massimo impatto. Senza passione o differenza, non avrai resistenza per il viaggio e non sarà divertente o appagante.
2. **Potenziale** - Valuta te stesso: qual è il tuo potenziale? Quali sono i tuoi maggiori punti di forza? Quanto rischio sei disposto a correre? Quanto sei imperterrito: sei disposto a perseverare nonostante l'inevitabile rifiuto e le difficoltà?
3. **Possibilità** - Esplora la gamma di possibilità di carriera che derivano dalla tua passione e richiedono i tuoi punti di forza. Imposta intenzionalmente un obiettivo specifico per stabilire dove vuoi essere.
4. **Proattività** - Sei responsabile della tua carriera e del suo avanzamento. Non aspettare che qualcuno identifichi le opportunità o che ti venga in mente un piano di sviluppo professionale.
5. **Piano** - Stabilisci un piano. Assicurati che i passaggi che identifichi conducano effettivamente fino a dove vuoi essere. Chiedi a un mentore o qualcuno che riesca nel tipo di ruolo che aspiri a quello che ha fatto. Guarda i profili LinkedIn delle persone e vedi se riesci a identificare alcuni schemi o idee.
6. **Percorsi** - Molte posizioni e il raggiungimento della direzione senior / executive richiedono che tu abbia svolto specifici tipi di lavoro e abbia avuto esperienze specifiche. Identificali per il ruolo in cui ti piacerebbe essere. È molto raro arrivare a un ruolo di livello esecutivo senza profitti e perdite, responsabilità significative di ampio raggio e molti diversi tipi di lavori per acquisire le conoscenze, le abilità e le esperienze necessarie per condurre dall'alto. Prendi incarichi impegnativi e concreti in cui i segni di rischio, successo e fallimento sono chiaramente evidenti.
7. **Fissare le priorità** - Rendi prioritaria la tua carriera. Sii persistente, identifica e chiedi quello che vuoi.
8. **Prestazione** - Supera le aspettative di prestazione. Sii inaspettato. Fornisci i risultati più apprezzati. Sia i risultati che offri che il modo in cui lavori sono importanti. Stai aggiungendo valore dove conta e facendo ciò che serve per farsi notare? Fatti notare.
9. **Sviluppo Professionale** - Con in mente il tuo obiettivo specifico, cogli e crea opportunità di apprendimento. Imparerai di più: risolvendo un problema, un problema o un'azienda; un cambio di lavoro; iniziare qualcosa da zero; fare una linea al personale o al personale per cambiare linea; fare qualcosa di nuovo e al di fuori della tua zona di comfort; e / o un

incarico all'estero. Mentre certamente utile e incoraggiato l'attività di sviluppo meno efficace sta frequentando programmi di formazione. Imparerai di più quando ti concentri su una specifica abilità o competenza rispetto a quando ti concentri generalmente sull'apprendimento.

10. Persone - Sviluppa, alimenta e mantieni una rete a 360 gradi.

11. Presenza - Presentati e in modo coerente con il tipo di ruolo che cerchi. Ciò include il modo in cui parli, agisci e guardi. Comprendi cosa serve per lavorare con entrambi i sessi e con tutti i tipi di persone.

12. Promuovi te stesso - Di tutte le cose che si possono fare per andare avanti, ciò che fa la differenza più grande è far conoscere i loro successi e aspirazioni.

Colloquio comportamentale

Un tipo di colloquio di lavoro (incluso il tirocinio) che consiste in domande basate sul comportamento che richiedono l'utilizzo di risultati passati come esempi.

Le domande sul colloquio comportamentale sono domande su come ti sei comportato in passato. In particolare, si tratta di come hai gestito determinate situazioni lavorative. Le domande sul colloquio comportamentale in genere iniziano con frasi come "Parlami di un momento in cui ...", "Descrivi una situazione in cui ..." o "Dammi un esempio di ...". Gli intervistati rispondono a questi tipi di domande citando un'esperienza specifica e utilizzando il modello STAR.

I datori di lavoro che utilizzano questa tecnica analizzano i lavori e definiscono le abilità e le qualità che gli artisti di alto livello hanno esposto in quel lavoro.

Il modello STAR

Il modello utilizzato per strutturare le risposte alle domande sul colloquio comportamentale.

STAR è l'acronimo di quattro concetti chiave. Ogni concetto è un passo che il candidato può utilizzare per rispondere a una domanda di intervista comportamentale. Impiegando tutti e quattro i passaggi, il candidato offre così una risposta completa. I concetti nell'acronimo comprendono quanto segue:

- **Situazione (Situation):** Descrivi il contesto in cui hai svolto un lavoro o affrontato una sfida sul lavoro. Ad esempio, forse stavi lavorando a un progetto di gruppo o hai avuto un conflitto con un collega. Questa situazione può essere ricavata da un'esperienza lavorativa, una posizione di volontariato o qualsiasi altro evento rilevante. Essere il più specifici possibile.

- **Attività (Task):** Quindi, descrivi la tua responsabilità in quella situazione. Forse dovevi aiutare il tuo gruppo a completare un progetto entro una scadenza, risolvere un conflitto con un collega o raggiungere un obiettivo di vendita.
- **Azione (Action):** Descrivi quindi come hai completato l'attività o hai cercato di affrontare la sfida. Concentrati su ciò che hai fatto, piuttosto che su ciò che ha fatto il tuo team, capo o collega. (Suggerimento: invece di dire "Abbiamo fatto xyx", di "ho fatto xyz.").
- **Risultato (Result):** Infine, spiegare i risultati o i risultati generati dall'azione intrapresa. Potrebbe essere utile enfatizzare ciò che hai realizzato o ciò che hai imparato.

Colloquio che simula una situazione di lavoro reale (case-interview)

Un tipo di colloquio di lavoro (incluso il tirocinio) che coinvolge problem-solving, innovazione e pensiero strategico su un caso aziendale e che fornisce raccomandazioni all'intervistatore. Comunemente utilizzato da società di consulenza e adattato da altre società come Amazon e Microsoft in una forma modificata che utilizza problemi aziendali reali riscontrati nelle loro organizzazioni.

Simulazione di colloquio (mock-interview)

Un colloquio pratico. Una simulazione di un vero colloquio di lavoro. Ti offre l'opportunità di esercitarti per un colloquio e ricevere feedback. Un tipico colloquio simulato è un colloquio di lavoro pratico tenuto con un consulente di carriera professionale.

Colloquio a scopo informativo

Un incontro condotto con lo scopo di raccogliere informazioni su un campo di carriera, industria, azienda, lavoro o funzione e un'opportunità per sviluppare una connessione professionale.

Colloquio strategico

Il processo di preparazione di un messaggio di base che include la dichiarazione di posizionamento e gli obiettivi e di garantire che il messaggio di base sia comunicato agli intervistatori e che i propri obiettivi siano raggiunti. Gli obiettivi di solito includono la capacità di articolare efficacemente il proprio valore e adattarsi all'organizzazione dell'intervistatore.

Elevator Pitch

Un'auto-introduzione di 15-45 secondi che mette in evidenza i propri punti di forza e i propri risultati. Un elevator pitch (che è anche chiamato discorso dell'ascensore) è una breve sintesi del background e dell'esperienza del candidato.

Il motivo per cui si chiama elevator pitch è che l'intervistato dovrebbe essere in grado di presentarsi nel tempo necessario a una breve corsa in ascensore.

Fatto bene, questo breve discorso ti aiuta a presentarti in modo convincente.

Reclutatore / Selezionatore

Un individuo il cui lavoro è trovare le persone giuste per adattarsi a una posizione lavorativa. Spesso la prima persona a intervistare i candidati per un lavoro.

Processo di selezione

Il processo del datore di lavoro di pubblicare un lavoro di apertura, raccolta e revisione di curricula e lettere di presentazione, selezione dei candidati per il colloquio, intervista, estensione e negoziazione di offerte di lavoro.

Responsabile delle nuove assunzioni

La persona il cui compito è in definitiva decidere chi assumere per un ruolo particolare. Di solito intervista il candidato dopo il recruiter, ma in alcune aziende è la persona che gestisce i colloqui dall'inizio.

Informazioni di carriera

Informazioni (stampa, elettronica, contatti personali e altre risorse) che aiutano il processo di sviluppo della carriera. Le informazioni sulla carriera includono informazioni sul lavoro e sull'industria, informazioni sull'istruzione e sulla formazione e informazioni sociali relative al mondo del lavoro.

Le informazioni sulla carriera sono informazioni relative al mondo del lavoro che possono essere utili nel processo di sviluppo della carriera, comprese le informazioni educative, occupazionali e psico-sociali relative al lavoro (ad esempio, disponibilità di formazione, natura del lavoro, stato dei lavoratori in professioni diverse, ecc.). È utilizzato per supportare tutte le aree del processo di sviluppo della carriera.

I termini "informazioni sulla carriera", "informazioni sul lavoro" e "informazioni sul mercato del lavoro" si sovrappongono. Generalmente definiti, questi termini comprendono l'intera gamma di informazioni sulle condizioni e le tendenze del mercato del lavoro, compresi occupazione e disoccupazione, occupazione e salari dell'industria e del lavoro, proiezioni del mercato del lavoro, singoli lavoratori o persone in cerca di lavoro e fornitori di istruzione e formazione.

CV

Un CV (Curriculum Vitæ, che significa corso di vita in latino) è un documento approfondito che può essere strutturato su due o più pagine e contiene un alto livello di dettaglio sui tuoi risultati, molto più di un semplice riassunto biografico. Il CV copre la tua istruzione e qualsiasi altro risultato come pubblicazioni, premi, onorificenze ecc.

Il documento tende ad essere organizzato in ordine cronologico e dovrebbe facilitare la visione d'insieme dell'intera carriera lavorativa di un individuo. Un CV è statico e non cambia per diverse posizioni, la differenza sarebbe nella lettera di accompagnamento.

L'obiettivo di un curriculum è quello di distinguere un individuo dalla concorrenza.

La persona in cerca di lavoro dovrebbe adattare il curriculum a tutte le posizioni per cui si candidano. È nell'interesse del candidato cambiare il curriculum da una domanda di lavoro a un'altra e adattarlo alle esigenze del posto specifico.

Un curriculum non deve essere ordinato in ordine cronologico, non deve coprire tutta la tua carriera come ed è un documento altamente personalizzabile.

I reclutatori utilizzano il curriculum come strumento di screening per scoprire se il candidato è appropriato per il lavoro e deve essere intervistato. Il curriculum dovrebbe essere personalizzato con le competenze più rilevanti per un particolare datore di lavoro e lavoro ogni volta che sia possibile.

Lettera di presentazione

Una lettera di presentazione, o un résumé, è un documento conciso in genere non più lungo di una pagina poiché il lettore non si soffermerà sul documento a lungo.

Differenze tra un CV e una Lettera di presentazione

Mentre un curriculum è un breve riassunto delle proprie capacità ed esperienza su una o due pagine, un CV è più dettagliato e può estendersi ben oltre due pagine. Il curriculum sarà adattato a ciascuna posizione, mentre il CV rimarrà inserito e eventuali modifiche saranno nella lettera di presentazione.

Un CV ha un chiaro ordine cronologico che elenca l'intera carriera dell'individuo mentre le informazioni di una lettera di presentazione possono essere mescolate per adattarsi al meglio al candidato. La differenza principale tra un curriculum e una lettera di presentazione è che un CV deve essere una sintesi completa della tua storia professionale e un curriculum è un breve elenco mirato di competenze e risultati.

Esistono tre differenze principali tra un CV e una Lettera di presentazione:

- La lunghezza,
- L'obiettivo
- L'impostazione grafica.

CV – lungo, copre tutta la tua carriera, statica.

Lettera di Presentazione – breve, nessuna regola di formato particolare, altamente personalizzabile.

Utilizzo nel mondo:

Un curriculum è il documento di candidatura preferito negli Stati Uniti e in Canada. Gli americani e i canadesi utilizzerebbero un CV solo quando fanno domanda per un lavoro all'estero o se cercano una posizione accademica o orientata alla ricerca.

Nel Regno Unito, in Irlanda e in Nuova Zelanda, un CV viene utilizzato in tutti i contesti e i curriculum non vengono affatto utilizzati.

Il CV prevale nell'Europa continentale e c'è anche un formato CV dell'Unione Europea disponibile per il download qui: <https://europass.cedefop.europa.eu/documents/curriculum-vitae/templates-instructions/templates/doc>

In Germania, il CV è più comunemente noto come Lebenslauf ed è solo uno dei tanti documenti di candidatura che i poveri cercatori di lavoro tedeschi devono produrre per ottenere un colloquio.

Lettera motivazionale

Ai candidati viene spesso chiesto di presentare una lettera di accompagnamento (motivazionale) come modo per presentarsi ai potenziali datori di lavoro e spiegare la loro idoneità per la posizione.

Una lettera motivazionale è un documento scritto presentato con una domanda di lavoro che illustra le “credenziali” del candidato e l'interesse per la posizione aperta. Poiché una lettera motivazionale è spesso uno dei due soli documenti inviati a un potenziale datore di lavoro, una lettera (o e-mail) ben scritta può influire sulla scelta di chiamare (o meno) il candidato per un colloquio in presenza.

Una buona lettera motivazionale integra il CV con ulteriori informazioni sull'esperienza maturata e chiarisce perché il candidato è la persona adatta per quella posizione. Gli esperti di carriera consigliano alle persone in cerca di lavoro di dedicare del tempo a personalizzare ogni lettera motivazionale per ogni posizione specifica alla quale ci si candida, anziché utilizzare un unico modello generico. Sebbene ciò richieda uno sforzo extra, può essere molto utile affinché un candidato possa distinguersi dagli altri.

Documenti Europass

Portfolio di cinque documenti che aiutano i cittadini a comunicare al meglio le loro capacità e qualifiche quando fanno domanda per un lavoro o un'esperienza di studio in Europa.

Il CV Europass e il passaporto linguistico sono compilati dai cittadini stessi; gli altri tre documenti di cui si compone il portfolio Europass possono essere rilasciati a cittadini che completano un'esperienza di mobilità in un altro paese europeo (mobilità Europass) o che completano un programma formale di istruzione o formazione professionale (Supplemento al certificato) o di istruzione superiore (Supplemento al diploma).

Europass promuove un adeguato riconoscimento dei risultati di apprendimento acquisiti in contesti formali, non formali o informali.

Networking

Il networking è un processo in cui il cliente sviluppa relazioni a lungo termine con gli altri a vantaggio reciproco. Costruire e mantenere connessioni e relazioni reciprocamente vantaggiose per avere un impatto positivo sullo sviluppo della carriera.

In senso lato, il networking (incluso il social networking) può includere quasi tutto ciò che facciamo o diciamo a qualcuno che potrebbe aiutarci nella nostra carriera o che potrebbe conoscere qualcuno che può farlo. Ciò include la connessione a comunità online o reti professionali, nonché a persone che troviamo attraverso le nostre connessioni esistenti e persino articoli che leggiamo sul giornale o online.

Il networking rappresenta un'altra componente comportamentale del comportamento professionale proattivo (King, 2004; Forret & Dougherty, 2004).

Il social networking è definito come il processo di costruzione e mantenimento di relazioni informali e collaborative con persone diverse dal supervisore o dai subordinati immediati di un

dipendente, nell'aspettativa che questa rete aiuterà le prestazioni lavorative e la carriera (Van Emmerik, Euwema, Geschiere & Schouten, 2006).

I comportamenti che favoriscono il networking garantiscono una varietà di funzioni nel contesto delle carriere, compreso il supporto emotivo, ricerca di informazioni, consulenza sulla carriera e sponsorizzazione o promozione (Wolff & Moser, 2009).

3.3. Termini relativi ai servizi di orientamento alla carriera

3.3.1. Livelli di competenza nelle professioni di orientamento alla carriera

Gli operatori di orientamento alla carriera possiedono competenze in una o più delle seguenti specializzazioni:

Valutazione

La valutazione è un processo che prevede la raccolta di informazioni, l'identificazione di problemi, bisogni e il chiarimento delle risorse personali e ambientali in relazione ai problemi e ai bisogni. La valutazione aiuta le persone ad aumentare l'autocoscienza; capire i loro problemi di carriera; stabilire obiettivi di lavoro, apprendimento e / o equilibrio di vita; e fornisce una base per agire e come un indicatore dei progressi in corso.

La valutazione si riferisce a processi, strumenti e procedure utilizzati nello sviluppo della carriera con l'obiettivo di aumentare la chiarezza e la comprensione dello stato futuro attuale e preferito di una persona rispetto a specifici obiettivi di lavoro, apprendimento e / o equilibrio di vita. I risultati delle valutazioni forniscono una base per agire verso gli obiettivi previsti.

La valutazione può assumere molte forme. La valutazione può essere fornita chiarendo e risolvendo i problemi con individui o gruppi mediante l'uso di strumenti di valutazione formali, informali e / o standardizzati. La valutazione può anche essere auto-diretta, assistita da computer o amministrata e interpretata professionalmente.

La valutazione può essere effettuata in un contesto individuale o di gruppo.

I metodi di valutazione possono includere una varietà di tecniche formali e informali come strumenti standardizzati e non standardizzati, interviste, misure di personalità, questionari, liste di controllo, osservazioni comportamentali e relazioni di altri significativi.

Alcuni esempi dell'ambito di auto-informazione coperti da un processo di valutazione sono gli interessi personali, i risultati, le motivazioni, le abilità, i valori, le attitudini, le capacità, gli obiettivi, le barriere, i bisogni, i punti di forza e i sistemi di supporto.

Ambiti di specializzazione

Competenze, conoscenze e attitudini aggiuntive che possono essere richieste a seconda del tipo di impostazione lavorativa e dei gruppi di clienti che vengono serviti.

Consulenza alla carriera

La consulenza alla carriera si riferisce a un processo individuale o di gruppo che enfatizza l'autoconsapevolezza e la comprensione e facilita le persone a sviluppare una direzione di vita / lavoro soddisfacente e significativa come base per guidare l'apprendimento, il lavoro e le decisioni di transizione, nonché per gestire le risposte ai cambiamenti ambienti di lavoro e di apprendimento nel corso della vita.

Sviluppo delle capacità delle comunità

Lo sviluppo di capacità della comunità si riferisce ai processi e alle procedure in base ai quali vengono sviluppate e attuate strategie a lungo termine che collegano comunità, carriera e sviluppo economico nell'interesse della riduzione della disoccupazione e della crescita economica a livello comunitario. Le chiavi per un efficace sviluppo delle capacità della comunità comprendono lo sviluppo dei punti di forza delle persone, delle risorse fisiche e naturali e delle infrastrutture nella comunità, nonché la proprietà dei partner della comunità.

Consulenza per l'impiego

La consulenza per l'impiego si rivolge a uno o più dei seguenti settori: carriera / processo decisionale professionale, valorizzazione delle competenze, ricerca di lavoro e mantenimento dell'occupazione. Le attività comprendono valutazione, sviluppo e attuazione di un piano d'azione, follow-up e valutazione. Il risultato della consulenza sull'occupazione è di aiutare i clienti a migliorare la loro occupabilità e autosufficienza nel mercato del lavoro.

Apprendimento facilitato e di gruppo

L'apprendimento facilitato individuale e di gruppo si riferisce all'applicazione di principi di apprendimento per sviluppare, adattare e fornire attività per soddisfare le divergenti esigenze di apprendimento della carriera di individui e gruppi. Le attività di apprendimento possono svolgersi

durante le riunioni di colloquio individuali; nelle aule; in esperienza lavorativa supervisionata; e / o elettronicamente. Le attività di apprendimento sono generalmente descritte da Obiettivi, Attività, Processi e Risultati e offrono opportunità a singoli e gruppi di apprendere conoscenze, abilità, attitudini e applicazioni specifiche che li aiutano a diventare auto-diretti nella gestione di apprendimento, lavoro e transizioni.

Gestione delle informazioni e delle risorse

La gestione delle informazioni e delle risorse si riferisce allo sviluppo e al mantenimento di una base di informazioni e risorse relativa alle opportunità di lavoro, apprendimento e equilibrio della vita per tutta la durata della vita. Le chiavi per un'efficace gestione delle informazioni e delle risorse sono la valuta delle informazioni e delle risorse, il grado in cui soddisfano le esigenze degli individui e delle comunità in cui si trovano e i servizi di supporto disponibili che istruiscono / assistono gli individui e le comunità nella ricerca, utilizzano e gestire le informazioni in modi che supportano le loro esigenze e obiettivi.

Sviluppo del lavoro

Lo sviluppo del lavoro si riferisce ai processi e alle procedure in base ai quali le opportunità di lavoro e di lavoro con i datori di lavoro sono negoziate per conto di individui e/o gruppi di clienti. Gli obiettivi dello sviluppo del lavoro sono l'attaccamento a lungo termine al mercato del lavoro per i lavoratori e la soddisfazione dei datori di lavoro attraverso un maggiore accesso ai lavoratori che soddisfano le esigenze e le aspettative della loro forza lavoro.

Codice etico

Una guida pratica per il comportamento e la pratica professionale per coloro che offrono un servizio diretto nello sviluppo della carriera e per informare il pubblico su quali professionisti dello sviluppo della carriera servono.

3.3.2. Servizi di supporto allo sviluppo di carriera

I professionisti della carriera, o professionisti dello sviluppo della carriera, facilitano la capacità dei clienti di farsi carico del proprio sviluppo di carriera assistendoli nel processo di identificazione e accesso alle risorse, pianificazione e gestione per lo sviluppo della loro carriera. È usato come termine generico che si riferisce a qualsiasi fornitore di servizi diretti nel campo dello sviluppo della carriera.

Basato sulla letteratura accademica internazionale e pratica, offrono una serie di definizioni che coprono i vari fornitori, classificati come fornitori di servizi di carriera indiretti o diretti.

NOTA:

Come collettivo, i professionisti della carriera rappresentano una ricchezza e una diversità di talenti. Tuttavia, come individui, molti professionisti non hanno qualifiche o formazione specifiche per la carriera. Piuttosto portano con sé abilità e conoscenze provenienti da settori correlati.

OPERATORI DI ORIENTAMENTO ALLA CARRIERA

Gli operatori di orientamento alla carriera come professionisti dello sviluppo della carriera che trascorrono la maggior parte del loro tempo a fornire servizi diretti a studenti, laureati e altri clienti.

Professionista dello sviluppo della carriera

Un professionista dello sviluppo della carriera è un termine generico che si riferisce a qualsiasi fornitore di servizi diretti nel campo dello sviluppo della carriera. Professionista dello sviluppo della carriera Qualsiasi fornitore di servizi diretti che contribuisce alla facilitazione dell'apprendimento che favorisce lo sviluppo e la gestione della carriera.

Consulente di carriera

Le attività di consulente di carriera si concentrano su settori educativi, di carriera e personali. Un consulente di carriera assiste le persone a raggiungere una maggiore consapevolezza di sé, sviluppare una direzione di vita/lavoro, aumentare la comprensione delle opportunità di apprendimento e di lavoro e diventare auto-diretta nella gestione di apprendimento, lavoro e transizioni. Il consulente di carriera facilita l'identificazione dell'esistente e l'apprendimento di nuove abilità, interessi, abitudini di lavoro e qualità personali per consentire a ciascun partecipante di creare una vita soddisfacente in un ambiente di lavoro in costante cambiamento. Il processo di consulenza professionale è focalizzato sull'aiutare le persone non a scegliere una carriera ma a costruirla.

Mentre i requisiti variano, la maggior parte dei consulenti di carriera ha una formazione specialistica in consulenza (generalmente, come parte di una laurea in istruzione, psicologia, lavoro sociale o riabilitazione) e lavora in una vasta gamma di contesti, tra cui pubblico e privato.

Specialista dello sviluppo della carriera

Specialista dello sviluppo della carriera - specialista interno nello sviluppo della carriera di solito nelle aziende high tech (in questo momento) per garantire la fidelizzazione dei dipendenti facilitando lo sviluppo dei dipendenti all'interno dell'organizzazione. Ciò include la valutazione, i piani di sviluppo della carriera, il coaching, tutti incentrati sul collegamento tra le esigenze dei dipendenti e le esigenze aziendali.

Educatore alla carriera

Un educatore alla carriera lavora con individui o gruppi di studenti in contesti educativi per assisterli nell'acquisizione di conoscenze sulle capacità di sviluppo della carriera e sulle applicazioni di pianificazione della carriera. Gli educatori di carriera aiutano gli studenti giovani e adulti a costruire le loro carriere acquisendo conoscenze e abilità che consentiranno loro di identificare, scegliere, pianificare e prepararsi per l'apprendimento, la formazione, il lavoro e altri ruoli della vita.

La maggior parte degli educatori alla carriera ha una formazione universitaria o universitaria in materia di istruzione e sviluppo della carriera e può lavorare in istituzioni elementari, secondarie o post-secondarie.

NOTA:

Esiste una distinzione tra l'educatore di carriera sopra descritto e l'offerta di formazione professionale per consulenti di carriera ed educatori di carriera nelle facoltà universitarie e universitarie. Questa formazione professionale è considerata un servizio indiretto.

Specialista di informazioni sulla carriera

Uno specialista di informazioni sulla carriera (CIS) aiuta i clienti a sviluppare le competenze per accedere alle informazioni pertinenti necessarie per il loro processo decisionale di carriera. La CIS mostra ai clienti come identificare, proteggere, gestire e interpretare le informazioni sulla carriera. Ciò include le risorse del mercato del lavoro nazionale e internazionale, istruzione, occupazione e ricerca di lavoro. La maggior parte dei CIS ha un'istruzione o formazione universitaria o laurea e lavora in centri di risorse informative.

Coach per la gestione della carriera

Il coaching prevede l'uso di una serie di domande che facilitano la riflessione personale, l'esplorazione e la definizione degli obiettivi. I coach per la gestione della carriera sono assunti dalle aziende per assisterli con problemi di fidelizzazione. Esempi potrebbero essere il coaching individuale con un dipendente non performante o al plateau, il team building, ecc. Anche i coach sono mantenuti da persone interessate a farsi carico della propria carriera.

Consulente di gestione della carriera

Un consulente di gestione della carriera assiste i dipendenti professionali, manageriali ed esecutivi licenziati nella transizione professionale. Ciò include l'incontro con il dipendente il giorno di conclusione per aiutarlo a gestire le proprie emozioni per assicurarsi che lascino l'organizzazione con dignità; indirizzare i dipendenti per consulenze finanziarie o avvocati del lavoro per aiutarli a gestire i loro documenti di fine rapporto in modo pratico e professionale. L'attenzione si concentra sulla consulenza individuale che comprende valutazione, definizione degli obiettivi, auto-marketing, networking e negoziazione.

Consulente del lavoro

Un consulente del lavoro lavora in collaborazione con le persone per valutare le esigenze relative alla pre-occupabilità, al processo decisionale, alle capacità di ricerca di lavoro, alla formazione e al mantenimento dell'occupazione. Assiste i clienti nella valutazione delle loro esigenze occupazionali, nella definizione degli obiettivi e nello sviluppo di un piano d'azione che includa attività per migliorare la loro occupabilità.

I requisiti di istruzione variano. I consulenti del lavoro tendono ad essere impiegati presso i centri federali o provinciali per le risorse umane, le agenzie locali o le agenzie di servizi diretti assunte dal governo.

Consulente di orientamento alla carriera

Un consulente di orientamento è impiegato con un consiglio scolastico, una scuola elementare o secondaria. Le attività chiave includono la guida agli studenti su questioni personali e relative all'apprendimento. Un'enfasi maggiore è rappresentata dalle scelte di istruzione e formazione post-secondaria con un'enfasi minore sulle questioni relative alla scuola al lavoro.

Un consulente di orientamento coordina la fornitura di servizi di consulenza e servizi di informazione sulla carriera e di rinvio a servizi professionali esterni per conto degli studenti. Può

amministrare e interpretare strumenti standardizzati di valutazione della carriera, inclusi test di intelligenza, attitudine e interessi.

I consiglieri di orientamento richiedono generalmente una laurea in istruzione e un certificato di insegnante e spesso hanno completato corsi di laurea in consulenza. Alcuni paesi dell'UE offrono corsi di formazione per master e richiedono la laurea e altri paesi stanno introducendo questo stesso requisito.

Professionista delle risorse umane

Un professionista delle risorse umane (HRP) copre una vasta gamma di specializzazioni come personale, rapporti di lavoro, pubblicità e buste paga. Gli HRP ricercano, analizzano e consigliano strategie di risorse umane, metodi gestionali e strategie organizzative. I responsabili delle risorse umane con una specializzazione in personale possono pianificare, sviluppare e attuare programmi di assunzione.

Sebbene i requisiti possano variare, gli HRP possiedono spesso un diploma post-secondario in scienze sociali e/o studi aziendali. Possono lavorare in società governative e del settore privato, società di consulenza gestionale o possono essere consulenti autonomi.

Coach delle abilità

Un coach delle abilità (life skills coach) aiuta le persone a migliorare le capacità di vita personali e quotidiane nelle comunicazioni, nelle relazioni umane e nella risoluzione dei problemi. Un life skills coach progetta e facilita esperienze di apprendimento volte a mantenere e rafforzare le relazioni e ad affrontare le questioni relative a sé, famiglia, lavoro, carriera, comunità e tempo libero. I requisiti generalmente includono una formazione specializzata nel coaching delle abilità di vita. Un Life Skills Coach di solito lavora in un'agenzia di servizi sociali.

Processo organizzativo di gestione della carriera

I risultati dell'interazione tra pianificazione della carriera individuale e processo organizzativo di gestione della carriera.

SERVIZI DI SUPPORTO ALLA CARRIERA INDIRETTI

Vi sono importanti aree di lavoro associate alla fornitura di servizi di sviluppo di carriera di qualità che non comportano il contatto diretto con gli utenti. Esempi sono gli amministratori di programmi e servizi; Sviluppatori di programmi, servizi e risorse; Sviluppatori di siti Web; Economisti e statistici; Analisti delle informazioni sul mercato del lavoro; e ricercatori e valutatori.

3.3.3. Obiettivi e attività dei servizi di supporto alla carriera

L'attenzione e la portata dei servizi di sviluppo della carriera variano in modo significativo tra giurisdizioni (es. Istruzione / governo) e impostazioni di consegna (nelle scuole / agenzie della comunità / contesti di pratica privata). Le organizzazioni hanno spesso mandati specializzati che controllano la natura dei servizi e le persone servite. Inoltre, la preparazione professionale del professionista dello sviluppo della carriera controlla i servizi che sono qualificati per fornire.

La ricerca internazionale sottolinea che la natura / il contenuto dei servizi di sviluppo della carriera si adattano "ampiamente" a quanto segue:

Servizi basati sulle informazioni

I servizi basati sulle informazioni forniscono informazioni relative all'apprendimento e al lavoro e sono forniti in gran parte tramite autoistruzione, sia elettronici che cartacei. Le informazioni sono una base necessaria per la ricerca, l'esplorazione e il processo decisionale di carriera. I servizi basati sull'informazione si concentrano sulla fornitura di dati e conoscenze. (Esempi: chioschi informativi; siti Web di informazioni sulla carriera; gestione delle informazioni e delle risorse).

Servizi di apprendimento e basati sulle competenze

I servizi di apprendimento e basati sulle competenze includono informazioni, ma con particolare attenzione all'apprendimento per applicare e valutare le informazioni in modi personalmente pertinenti e sviluppare le competenze per ricercare e gestire le decisioni e le transizioni di apprendimento e di lavoro nel corso della vita (Esempi: servizi di sviluppo del lavoro; educazione alla carriera; consulenza educativa).

Servizi basati sull'identità

I servizi basati sull'identità comprendono e sottolineano l'importanza dell'autocoscienza e della comprensione come base per l'apprendimento e le decisioni di lavoro e la ricerca di modi significativi e significativi in cui ogni individuo vuole contribuire per tutta la durata della vita. (Esempio: consulenza professionale (individuale e/o di gruppo)).

Servizi basati sul cambiamento

I servizi basati sul cambiamento includono un focus sulla risoluzione dei problemi sulla risoluzione di problemi / barriere, sia personali che sistemiche, che interferiscono con la capacità di un individuo o di un gruppo di gestire in modo efficace e ottimale l'apprendimento e il lavoro nel corso della vita. (Esempi: consulenza sulla carriera, sviluppo della capacità della comunità).

NOTA:

I risultati di apprendimento pianificati per i quali sono responsabili i servizi di sviluppo della carriera differiscono notevolmente a seconda della natura dei servizi forniti. I servizi di informazione aumentano la conoscenza ma non favoriscono direttamente la comprensione personale o l'acquisizione di abilità. I servizi di educazione alla carriera sono responsabili dei risultati dello sviluppo delle competenze ma non della risoluzione di problemi / ostacoli personali relativi al lavoro e all'apprendimento

Ogni servizio richiede e richiede competenze specialistiche diverse da parte dei fornitori di servizi. Ogni servizio varia anche in durata e livello di assistenza professionale e supporto normalmente necessari per ottenere risultati diversi. Va anche notato che i servizi delle agenzie possono fornire un numero qualsiasi dei servizi di cui sopra.

I servizi vengono spesso erogati con l'ausilio di risorse basate su curriculum, Internet o workshop in formato elettronico o cartaceo.

3.3.4. Funzioni dei servizi di supporto alla carriera

Consulenza

La consulenza implica la raccomandazione di opzioni che sono ritenute più adatte alle esigenze dell'individuo. I professionisti aiutano le persone a esaminare tali opzioni e a prendere decisioni ponderate.

Promozione

La promozione è la negoziazione diretta con istituzioni, datori di lavoro o agenzie per conto di individui o gruppi per i quali potrebbero esserci ulteriori barriere alle opportunità di accesso. Ad esempio, un consulente del lavoro può sostenere un datore di lavoro per conto di un cliente con problemi di udito per negoziare l'uso di una cuffia personalizzata sul posto di lavoro.

Valutazione

La valutazione implica la raccolta di informazioni, l'identificazione dei problemi e il chiarimento delle risorse personali e ambientali in relazione ai problemi. La valutazione aiuta le persone ad aumentare la consapevolezza di sé, a comprendere il loro sviluppo di carriera, a stabilire obiettivi di lavoro, di apprendimento e / o di equilibrio di vita e fornisce una base per agire. La valutazione informale è la fase iniziale della raccolta di informazioni e la determinazione delle esigenze. Può essere seguito da una valutazione formale da parte di professionisti certificati che utilizzano strumenti di valutazione referenziati dalle norme.

Assistenza

L'assistenza consiste nell'aiutare le persone a scoprire, chiarire, valutare e comprendere la propria esperienza, identificare i propri punti di forza, le motivazioni e le direzioni di vita/lavoro preferite, esplorare le alternative e la loro possibile attuazione. Si tratta di un processo collaborativo volto ad accrescere l'autocoscienza, identificare bisogni e indicazioni, stabilire obiettivi, sviluppare e attuare piani d'azione per raggiungere gli obiettivi desiderati. L'assistenza è un'attività intenzionale intrapresa volontariamente dal consulente e dal cliente, che di solito coinvolge una serie di contatti regolari.

Abilitare

Abilitare significa fornire agli utenti strumenti, strategie e supporto per implementare le loro scelte. Aumenta l'autosufficienza dell'utente nel soddisfare le esigenze del posto di lavoro o dell'istruzione, come insegnare loro a cercare lavoro, studiare o negoziare. L'abilitazione offre agli utenti una maggiore indipendenza nell'avviare relazioni con agenzie che forniscono o influenzano opportunità di apprendimento/lavoro.

Fornitura di informazioni

L'informazione fornisce informazioni obiettive e reali sulle opzioni disponibili.

Mentoring

Il mentoring è una relazione basata sull'apprendimento tra un individuo esperto e competente e uno studente che desidera acquisire un'esperienza e competenza simili. Questa relazione di supporto, incoraggiamento, informazione e consulenza può essere avviata dal tutor o dallo studente. Il mentoring può essere negoziato o coordinato privatamente da un supervisore o un istruttore.

Insegnamento

L'insegnamento prevede una progressione pianificata e sistematica delle attività basate sull'apprendimento per consentire alle persone di acquisire conoscenze, abilità e competenze relative allo sviluppo personale, educativo e professionale.

3.3.5. Termini relativi all'istruzione e alla formazione professionale

Sotto l'egida dei termini di carriera ci sono termini relativi all'apprendimento che si riferiscono a molti diversi tipi di apprendimento a cui è possibile accedere come apprendimento permanente (vedi definizione) che è necessario per una gestione efficace dello sviluppo della carriera. La

conoscenza di questi termini semplifica la pianificazione su base individuale o su una base politica globale più globale.

Accesso alla Formazione

Condizioni, circostanze o requisiti (quali e titoli di studio, livello di istruzione, competenze o esperienza lavorativa) che regolano l'ammissione e la partecipazione a istituti o programmi di istruzione. (UNESCO, 1995).

Educazione alla carriera

Programmi e attività di apprendimento per aiutare le persone a sviluppare le competenze necessarie per gestire la propria carriera e il proprio percorso di vita. Questi includono l'accesso e l'uso efficace delle informazioni e dell'orientamento professionale.

Altre definizioni affermano:

- La cooperazione sistematica di istituzioni educative, genitori e società nell'aiutare i giovani e gli adulti ad acquisire conoscenze e abilità che consentiranno loro di prendere decisioni professionali razionali (Career Guidance and Counselling Glossary, 2017).
- Lo sviluppo di conoscenze, abilità e attitudini attraverso un programma pianificato di esperienze di apprendimento in contesti di istruzione e formazione che aiuteranno gli studenti a prendere decisioni informate sulle loro opzioni di studio e / o di lavoro e consentire una partecipazione efficace alla vita lavorativa. (Consiglio ministeriale australiano per l'occupazione, l'istruzione, la formazione e gli affari della gioventù, 1998).

Educatore di carriera

Un educatore di carriera lavora con individui o gruppi in contesti educativi per assisterli nell'apprendimento delle conoscenze, abilità e applicazioni relative allo sviluppo della carriera. Gli educatori di carriera aiutano gli studenti giovani e adulti a costruire le loro carriere acquisendo conoscenze e abilità che consentiranno quindi di identificare, scegliere, pianificare e prepararsi per l'apprendimento, la formazione, il lavoro e altri ruoli della vita.

Apprendimento

L'apprendimento è un processo olistico che coinvolge pensare, sentire, percepire e comportarsi mentre gli individui si relazionano con l'esperienza passata e l'interazione continua con il mondo per tutta la vita (Patton & McMahon, 1999).

Apprendimento basato sulla pratica

Apprendimento basato sulla pratica, che può avvenire con o senza istruzione precedente. L'apprendimento basato sulla pratica è anche definito apprendimento esperienziale.

Apprendimento attraverso l'esperienza

Il processo di apprendimento attraverso l'esperienza, noto anche come “apprendimento attraverso la riflessione sul fare”. L'apprendimento attraverso l'esperienza è una forma di apprendimento esperienziale ma non implica necessariamente che si raggiunga un “prodotto” finale.

Apprendimento permanente

L'apprendimento permanente è la ricerca “continua, volontaria e personale” della conoscenza per motivi personali o professionali. Pertanto, non solo migliora l'inclusione sociale, la cittadinanza attiva e lo sviluppo personale, ma anche l'auto-sostenibilità, nonché la competitività e l'occupabilità.

Tutte le attività di apprendimento mirate, intraprese su base continuativa con l'obiettivo di migliorare le capacità e le competenze di conoscenza (Comunità delle Comunità europee, 2000) Il processo di acquisizione di conoscenze o abilità durante la vita attraverso l'istruzione, la formazione, il lavoro e l'esperienza di vita generale.

È un processo in base al quale individui, istituzioni e organizzazioni hanno tutti i mezzi per pianificare e supportare l'apprendimento continuo attraverso una rete interconnessa di diversi tipi di istruzione e formazione che servono sia obiettivi di vita che di lavoro.

In un modello di apprendimento permanente:

- Gli individui accedono all'apprendimento necessario per mantenere la partecipazione attuale e attiva al lavoro, sia retribuiti che non retribuiti sul proprio spazio di lavoro;
- Le organizzazioni offrono opportunità di apprendimento nel corso della carriera di un lavoratore al fine di trattenere i lavoratori attuali, attivi e di valore Organizations provide learning opportunities over the span of a worker's career in order to retain current, active and valuable workers;
- I governi a tutti i livelli assegnano risorse che supportano l'apprendimento continuo per tutta la durata della vita.

Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF)

Uno strumento di riferimento per la descrizione e il confronto dei livelli delle qualifiche sviluppati a livello settoriale nazionale, internazionale o per l'apprendimento permanente (EQF). Le componenti principali dell'EQF sono un insieme di otto livelli di riferimento descritti in termini di risultati dell'apprendimento (una combinazione di conoscenze, abilità e / o competenze) e meccanismi e principi per la cooperazione volontaria.

Gli otto livelli coprono tutte le qualifiche da quelli che riconoscono le conoscenze, abilità e competenze di base a quelli assegnati al più alto livello di istruzione e formazione accademica, professionale. EQF è un dispositivo di traduzione delle qualifiche (Parlamento Europeo e Consiglio d'Europa, 2008).

Sistema Europeo di Crediti per l'Istruzione e la Formazione Professionale

Progettato per aiutare gli Stati membri dell'UE a sviluppare, migliorare, guidare e valutare la qualità dell'istruzione e della formazione dei propri sistemi di istruzione e formazione professionale (EQAVET).

La metodologia proposta dal Quadro si basa su:

- un ciclo composto da quattro fasi (pianificazione, implementazione, valutazione e revisione) descritte per i fornitori/sistemi VET;
- criteri di qualità e descrittori indicativi per ciascuna fase del ciclo;
- indicatori comuni per la valutazione di obiettivi, metodi, procedure e risultati della formazione - alcuni indicatori si basano su dati statistici, altri sono di natura qualitativa (Cedefop, based on European Parliament and Council of the European Union, 2009(b)).

Educazione degli Adulti

L'educazione degli adulti è un'istruzione generale o professionale fornita agli adulti dopo l'istruzione iniziale e la formazione a fini professionali e / o personali e che mira a:

- fornire istruzione generale agli adulti su argomenti di particolare interesse per loro;
- fornire un apprendimento compensativo nelle competenze di base che le persone potrebbero non aver acquisito in precedenza nella loro istruzione o formazione iniziale (come alfabetizzazione, matematica);

- dare accesso a qualifiche non acquisite, per vari motivi, nel sistema iniziale di istruzione e formazione;
- acquisire, migliorare o aggiornare conoscenze, abilità o competenze in un campo specifico: si tratta di istruzione e formazione continua.

NOTA:

L'educazione degli adulti è vicina, ma non è sinonimo di educazione e formazione continua (European Training Foundation 1997; Cedefop, 2004).

Istruzione di base per adulti

L'istruzione di base per adulti di solito si riferisce al portare gli adulti che non hanno completato il liceo a un livello funzionale nella lettura, nell'aritmetica e nella scienza. Viene spesso indicato come aggiornamento.

L'educazione degli adulti può essere disponibile attraverso programmi di scuola serale o diurna offerti da consigli di istruzione locali o da agenzie / istituzioni, biblioteche o università della comunità.

L'educazione degli adulti è offerta anche attraverso modalità di consegna a distanza da parte dei consigli di istruzione. Molte aziende, datori di lavoro e/o sindacati hanno reso disponibile la formazione di base / alfabetizzazione ai loro addetti alla produzione.

Istruzione formale

All'interno dei dibattiti politici dell'UE è stata fatta una differenziazione comune tra le diverse forme di offerta educativa. I programmi informali, non formali e formali sono tra loro molto diversi.

L'istruzione formale è il "sistema di istruzione" strutturato gerarchicamente, classificato cronologicamente, che va dalla scuola elementare all'università e comprende, oltre agli studi accademici generali, una varietà di programmi e istituti specializzati per la formazione tecnica e professionale a tempo pieno.

Educazione non formale

L'educazione non formale è qualsiasi attività educativa organizzata al di fuori del sistema formale stabilito - che opera separatamente o come una caratteristica importante di qualche attività più ampia - che è destinata a servire clienti identificabili e obiettivi di apprendimento identificabili.

Mentre da molti ricercatori l'educazione non formale è vista come la forma di educazione "ideale", molto migliore sotto tutti gli aspetti rispetto all'istruzione formale, da altri è ancora vista come un sottosistema di istruzione, certamente non superiore e da alcuni considerevolmente inferiore all'istruzione formale. Da parte di un'educazione non formale potrebbe essere descritto come un "male necessario temporaneo in una situazione di crisi fino a quando non sarà ripristinata la scuola formale.

L'educazione non formale è entrata a far parte del discorso internazionale sulla politica dell'istruzione alla fine degli anni '60 e all'inizio degli anni '70, visto come correlato ai concetti di apprendimento permanente, riconoscendo l'importanza dell'istruzione, dell'apprendimento e della formazione che si svolgono al di fuori istituti di istruzione riconosciuti. Altre definizioni (Fordham, 1993) suggeriscono che negli anni '70 quattro caratteristiche vennero associate all'educazione non formale:

- Rilevanza per le esigenze dei gruppi svantaggiati.
- Preoccupazione per specifiche categorie di persone.
- Un focus su argomenti chiaramente definiti.
- Flessibilità nell'organizzazione e nei metodi.

Educazione informale

Il processo veramente permanente attraverso il quale ogni individuo acquisisce atteggiamenti, valori, capacità e conoscenze dall'esperienza quotidiana e dalle influenze e risorse educative nel proprio ambiente - dalla famiglia e dai vicini, dal lavoro e dal gioco, dal mercato, dalla biblioteca e dalla massa media. Questo apprendimento di solito non viene riconosciuto sotto forma di qualifiche dalle istituzioni.

Riconoscimento dell'educazione informale e non formale

Un processo di conferma da parte di un ente autorizzato che conferma un individuo ha acquisito risultati di apprendimento in riferimento a uno standard formativo specifico.

Si compone di quattro fasi distinte:

- identificazione - attraverso il dialogo - di esperienze particolari fatte da un individuo;
- documentazione - per rendere visibili le esperienze individuali;
- una valutazione formale di queste esperienze; e
- riconoscimento che porta a una certificazione, ad es. una qualifica parziale o completa.

Questo processo è spesso collegato ad attività di orientamento specializzate. L'obiettivo è quello di rafforzare "il ruolo dell'orientamento in relazione all'accreditamento dell'apprendimento esperienziale precedente e all'apprendimento sul posto di lavoro, incluso l'apprendimento formale, non formale e informale" (Lifelong Guidance Policy Development: a European Resource Kit 2012).

Programmi di educazione post-secondaria

I programmi educativi post-secondari formali sono spesso associati a istituti scolastici formali come college, università; istituti tecnici istituti privati di istruzione/formazione.

Valutazione preliminare dell'apprendimento

La valutazione preliminare dell'apprendimento è un processo sistematico che comporta l'identificazione, la documentazione, la valutazione e il riconoscimento delle competenze (abilità, conoscenze) che sono state sviluppate attraverso molti mezzi di studio formale e informale (ad esempio, esperienza di lavoro, formazione, studio indipendente, attività di volontariato, viaggi e hobby). Il riconoscimento può essere utilizzato per i requisiti di un programma accademico o di formazione, certificazione professionale o accesso al mercato del lavoro.

Formazione a distanza

La formazione a distanza comprende studi offerti da corrispondenza, programma televisivo, videocassetta o audiocassetta, in un luogo fuori dal campus come la scuola superiore locale o su Internet. Molte università, college e associazioni professionali offrono corsi o addirittura completano corsi di laurea o di certificazione con l'istruzione a distanza.

Educazione cooperativa

L'educazione cooperativa si riferisce all'educazione cooperativa, un programma che integra l'esperienza di lavoro nel campo di uno studente con studi accademici. Il termine riflette la relazione cooperativa tra studenti, scuole e datori di lavoro che consente agli studenti di alternare periodi di studio con periodi di lavoro.

Istruzione e Formazione Professionale (IFP)

Istruzione progettata per sviluppare competenze professionali. In alcuni paesi si chiama Career and Technical Education.

L'IFP è un elemento chiave dei sistemi di apprendimento permanente che fornisce alle persone le conoscenze, il know-how, le abilità e/o le competenze richieste in particolari occupazioni o più in generale nel mercato del lavoro. Risponde alle esigenze dell'economia ma fornisce anche agli studenti le competenze per lo sviluppo personale e la cittadinanza attiva. L'IFP contribuisce alle prestazioni, alla competitività, alla ricerca e all'innovazione delle imprese ed è fondamentale per l'occupazione e la politica sociale.

I sistemi di IFP in Europa possono fare affidamento su una rete ben sviluppata di fornitori di IFP. Si basano su strutture di governance con il coinvolgimento delle parti sociali (datori di lavoro, sindacati) in diversi organi (camere, commissioni, consigli, ecc.). I sistemi di IFP consistono in IFP iniziale e continua:

- **L'istruzione e la formazione professionale iniziale (I-VET)** vengono generalmente svolte al livello secondario superiore, prima di entrare nella vita lavorativa. Si svolge in un ambiente scolastico (con la maggior parte dell'apprendimento in una classe) o in un ambiente di lavoro, organizzato il più vicino possibile all'esperienza della vita reale (nelle scuole, nei centri di formazione o aziende, con schemi di apprendistato come esempio più tipico). Ciò dipende molto dal sistema di istruzione e formazione di ciascun paese, ma anche dalla struttura della sua economia.
- **L'IFP continua (C-VET)** ha luogo dopo l'istruzione e la formazione iniziale o dopo l'ingresso nella vita lavorativa. Ha lo scopo di migliorare o migliorare le conoscenze e / o abilità, acquisire nuove competenze, riqualificarsi per un passaggio di carriera o per continuare lo sviluppo personale e professionale. L'istruzione e la formazione professionale sono in gran parte basate sul lavoro e la maggior parte dell'apprendimento avviene sul posto di lavoro.

Alternanza tra formazione e pratica

Istruzione o formazione combinando periodi in un istituto di istruzione o centro di formazione e sul posto di lavoro. Lo schema di alternanza può avvenire su base settimanale, mensile o annuale. a seconda del paese e dello status applicabile, i partecipanti possono essere contrattualmente

collegati al datore di lavoro e / o ricevere una remunerazione. Il "doppio sistema" tedesco è un esempio di allenamento delle alternanze (Cedefop, 2008).

Programmi formativi professionalizzanti

Una serie di attività di istruzione e formazione progettate per raggiungere un risultato professionale specifico, ad esempio un corso, un modulo (materia), una formazione sul lavoro.

Accreditamento

Un processo di garanzia della qualità attraverso il quale un programma di istruzione o formazione è ufficialmente riconosciuto e approvato da o programma di formazione le autorità legislative o professionali competenti a seguito della valutazione in base a standard prestabiliti.

Apprendimento compensativo

Apprendimento inteso a colmare le lacune accumulate dagli individui durante l'istruzione o la formazione, principalmente per consentire loro di prendere parte alla formazione.

Apprendimento basato sul lavoro

Si riferisce alle esperienze educative che si verificano in collaborazione con aziende/ industrie e altri partner della comunità. L'apprendimento basato sul lavoro è definito come una sequenza coerente di attività di sensibilizzazione, esplorazione, formazione professionale ed esperienza coordinate con le attività di apprendimento scolastico. Esistono attività di apprendimento basate sul lavoro appropriate per ogni livello scolastico.

e-Learning

Apprendimento supportato dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC).

L'e-learning non si limita all "'alfabetizzazione digitale" (acquisizione di competenze TIC). può comprendere più formati e metodi ibridi: utilizzando software, internet, apprendimento online o qualsiasi altro supporto elettronico o interattivo;

L'e-learning può essere utilizzato come strumento per l'istruzione e la formazione a distanza ma anche per sostenere l'apprendimento diretto. (Cedefop, 2008).

Apprendimento flessibile

Fornire una gamma di modalità o metodi di apprendimento, offrendo agli studenti una scelta più ampia di quando, dove e come apprendono.

Fornitura flessibile

Una gamma di approcci per fornire istruzione e formazione, offrendo agli studenti maggiori scelte su quando, dove e come apprendono. L'erogazione flessibile può comportare istruzione a distanza, erogazione in modalità mista, istruzione online, apprendimento autonomo, apprendimento autonomo, ecc.

Consulenti per la transizione

I consulenti per la transizione organizzano risorse e offrono assistenza in modo che le persone possano effettuare con successo transizioni attraverso la scuola per lavorare o continuare a studiare e formare.

Programma di transizione

Un programma, classe o corso progettato per preparare le persone al passaggio da un livello di istruzione al successivo o dall'istruzione alla forza lavoro.

Transizione scuola-lavoro

Il processo di passaggio dall'istruzione o formazione all'occupazione, che copre il periodo in cui avviene il cambiamento.

NOTA:

Molte attività di orientamento sono progettate per supportare le persone che effettuano questa transizione. La transizione tra istruzione e occupazione (percorso di integrazione, tipo di occupazione - per quanto riguarda livello e stato - e durata) è complessa.

L'integrazione dipende da molti fattori (genere, età, qualifica, politica occupazionale, offerta di orientamento e consulenza, ecc.).

(Cedefop (2008a).

Apprendistato

L'apprendistato è un sistema di formazione che combina l'apprendimento sul posto di lavoro sotto la supervisione di un giornalista con brevi periodi di istruzione formale in classe. L'apprendistato porta alla certificazione o alla licenza nelle negoziazioni. L'apprendista è contrattualmente legato al datore di lavoro e l'apprendistato riceve una remunerazione (salario o indennità). Il datore di lavoro si assume la responsabilità di fornire al tirocinante una formazione che porti a una specifica occupazione.

NOTA:

In francese, il termine "apprendistato" si riferisce sia all'apprendistato che al processo di apprendimento (vedere "apprendimento"). Il "sistema duale" tedesco è un esempio di apprendistato (Cedefop, 2004).

Tirocinio / Stage

Il Tirocinio / Stage è un'esperienza di apprendimento temporanea, orientata al progetto, supervisionata, sul posto di lavoro in cui il tirocinante ha obiettivi di apprendimento specifici; può essere pagato o non pagato.

Valutazione delle competenze in entrata

Un processo sistematico che comporta l'identificazione, la documentazione, la valutazione e il riconoscimento delle competenze (conoscenze, abilità e attitudini) che sono state sviluppate attraverso molti mezzi formali e informali (ad esempio, esperienza di lavoro, formazione, studio indipendente, attività di volontariato, viaggi e hobby). Il riconoscimento può essere utilizzato per soddisfare i requisiti di un programma accademico o di formazione, certificazione professionale o accesso al mercato del lavoro.

Istruzione post-secondaria

Istruzione post-secondaria, compresi istruzione superiore, istruzione degli adulti e istruzione e formazione professionale.

Job Shadowing

Job Shadowing è un'attività di esplorazione della carriera durante la quale una persona osserva un lavoratore dipendente per imparare attraverso l'osservazione.

Job shadowing è un modello di apprendimento esperienziale e un'attività di esplorazione della carriera che offre uno sguardo diretto su un ambiente di lavoro all'interno di un campo scelto. Offre l'opportunità di trascorrere del tempo osservando le attività quotidiane di un professionista che attualmente lavora nel campo di interesse professionale di una persona, offrendo così la possibilità di vedere come è effettivamente lavorare in un quel lavoro/ruolo specifico.

Job shadowing può durare poche ore o settimane intere e in questo ultimo caso è possibile l'interazione con numerosi collaboratori e l'osservazione di una varietà di attività. Questa attività

possono essere riconosciute all'interno del piano di studi di uno studente, ma non solo: anche i lavoratori nuovi o meno esperti possono trarne vantaggio.

Formazione sul lavoro

La formazione sul lavoro si riferisce allo sviluppo delle risorse umane o alla formazione continua per i lavoratori sul posto di lavoro. Include lo sviluppo continuo del personale negli affari e può coprire qualsiasi cosa, dalla formazione all'alfabetizzazione alla formazione manageriale. Le aziende a volte si uniscono ai sindacati per sponsorizzare la formazione dei dipendenti o con università e college per offrire corsi di formazione per adulti. La maggior parte dei programmi di formazione rientra in uno dei seguenti tipi generali di attività di formazione: formazione tecnica; formazione delle capacità organizzative; formazione delle competenze di base.

Mobilità ai fini dell'apprendimento

Da un lato la mobilità è definita come la capacità di un lavoratore di spostarsi da un lavoro all'altro senza subire un lungo periodo di disoccupazione. La mobilità può riferirsi al movimento da una posizione all'altra o da una posizione geografica all'altra.

Esistono due principali forme di mobilità, quella occupazionale e quella intra occupazionale.

- *Mobilità inter-professionale* - la capacità dei lavoratori di spostarsi da un lavoro a un altro al di fuori della propria area di competenza professionale (ad esempio, insegnante di inglese a sceneggiatore televisivo o amministratore di ufficio a sviluppatore di siti Web).
- *Mobilità intra-professionale* - la capacità dei lavoratori di spostarsi da un lavoro a un altro all'interno di una stessa area professionale (ad esempio, meccanico auto a meccanico di camion o falegname a ebanista).

La mobilità ai fini dell'apprendimento, d'altra parte, è un termine ampiamente utilizzato nei programmi della Commissione europea come Erasmus+ e si riferisce alla mobilità a fini di apprendimento professionale. Le mobilità ai fini dell'apprendimento possono essere sia di breve durata (da 5 a 30 giorni) sia di lunga durata (da uno a 12 mesi).

Competenza

Una capacità di svolgere una particolare attività mentale o fisica che può essere sviluppata attraverso l'allenamento o la pratica.

Competenze di base

Le abilità necessarie per vivere nella società contemporanea, come ascoltare, parlare, leggere, scrivere e matematica.

Competenze trasferibili

Un'abilità o competenza che può essere trasferita da un contesto lavorativo a un altro.

Competenze in entrata

Un'abilità necessaria per iniziare un lavoro in un'organizzazione o più in generale, per ottenere l'ingresso nella forza lavoro.

Competenze per il lavoro

Competenze e attributi generici richiesti per ottenere un impiego e che possono essere trasferiti da una situazione all'altra (Miles Morgan Australia, 2003).

Formazione delle competenze

Lo sviluppo di abilità o competenze rilevanti per la forza lavoro.

Riconoscimento delle competenze

Il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche da parte di istituti di istruzione, organismi professionali, datori di lavoro, autorità di registrazione e altre organizzazioni.

Trasferimento delle competenze

Il trasferimento di abilità o competenze da un contesto lavorativo ad un altro.

Riqualificazione / Miglioramento delle competenze

Miglioramento delle competenze, ad es. mediante ulteriore istruzione e formazione.

Capacità

La capacità di eseguire compiti e doveri secondo lo standard previsto in materia di impiego.

La capacità di applicare adeguatamente i risultati dell'apprendimento in un contesto definito (istruzione, lavoro, sviluppo personale o professionale). o capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale.

NOTA:

La capacità non si limita agli elementi cognitivi (che implicano l'uso di teoria, concetti o conoscenza tacita); comprende anche aspetti funzionali (comprese le capacità tecniche) nonché

attributi interpersonali (ad esempio abilità sociali o organizzative) e valori etici (Cedefop; European Parliament and Council of the European Union, 2008).

Competenze necessarie

Le competenze, le conoscenze e le attitudini richieste da tutti i professionisti dello sviluppo della carriera, indipendentemente dal contesto lavorativo.

Competenze chiave

Insieme delle competenze (di base e nuove competenze di base) necessarie per vivere nelle competenze chiave della società della conoscenza contemporanea.

Una qualsiasi delle diverse abilità o competenze generiche considerate essenziali affinché le persone possano partecipare efficacemente alla forza lavoro.

Le competenze chiave si applicano al lavoro in generale, piuttosto che essere specifiche per il lavoro in una determinata occupazione o settore.

Il Rapporto Finn (1991) ha identificato sei aree chiave di competenza che sono state successivamente sviluppate dal comitato Mayer (1992) in sette competenze chiave: raccolta, analisi e organizzazione delle informazioni; comunicare idee e informazioni; pianificazione e organizzazione delle attività; lavorare con gli altri e in gruppo; usando idee e tecniche matematiche; risolvere problemi; e usando la tecnologia.

Nella sua raccomandazione sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente, la Commissione europea stabilisce otto competenze chiave:

Comunicazione nella madrelingua

Comunicazione nelle lingue straniere

Competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia

Competenza digitale

Imparare ad imparare

Competenze sociali e civiche

Spirito di iniziativa e imprenditorialità

Consapevolezza ed espressione culturale

(European Parliament and Council of the European Union, 2006).

Competenze minime

Un'abilità essenziale per una determinata età, grado o livello di prestazione.

Valutazione delle competenze

Raccolta e valutazione delle prove per decidere se una persona ha raggiunto uno standard di competenza.

Formazione basata sulle competenze

Formazione che sviluppa le capacità, le conoscenze e gli atteggiamenti necessari per raggiungere gli standard di competenza.

Standard di competenze

Una specifica di prestazione determinata dal settore che definisce le capacità, le conoscenze e le attitudini per operare efficacemente nel mondo del lavoro. Gli standard di competenza sono costituiti da unità di competenza, che sono esse stesse costituite da standard di qualità, prassi di qualità, elementi di competenza di risultati di qualità, insieme a criteri di prestazione, una gamma di variabili e una guida all'evidenza. Gli standard di competenza sono una componente approvata di un pacchetto di formazione.

Sviluppo professionale continuo

Il mantenimento e la crescita continui dell'eccellenza professionale attraverso la partecipazione ad attività di apprendimento pianificate e implementate per raggiungere l'eccellenza a beneficio dei partecipanti, dei clienti e della comunità.

Criteri per la valutazione

La parte di uno standard di competenza che specifica il livello richiesto di prestazioni in termini di una serie di risultati che devono essere raggiunti per essere considerati competenti.

Crediti

Il riconoscimento che una persona ha soddisfatto i requisiti di un modulo (soggetto) o unità di competenza attraverso uno studio precedente (trasferimento di crediti) o attraverso un'esperienza lavorativa o di vita (riconoscimento o apprendimento precedente). La concessione del credito esonera lo studente da quella parte del corso.

Trasferimento dei crediti

La concessione dello status o del credito da parte di un istituto o organizzazione di formazione agli studenti per moduli (materie) o unità di competenza completati nello stesso o in un altro istituto o organizzazione di formazione.

Certificazione

Certificazione formale rilasciata per il raggiungimento con successo di una serie definita di risultati, ad es. Completamento con successo di un corso in riconoscimento del raggiungimento di conoscenze, abilità o competenze particolari; completamento con successo di un apprendistato o di un tirocinio.

Riconoscimento delle capacità e delle competenze

Il riconoscimento delle capacità e delle conoscenze di una persona acquisite attraverso la precedente formazione, lavoro o esperienza di vita, che possono essere utilizzate per concedere lo status o il credito in una materia o modulo.

Qualificazione

Certificazione rilasciata a una persona al completamento con successo di un corso a riconoscimento del raggiungimento di conoscenze, abilità o competenze particolari.

Quadro di riferimento delle qualifiche

Strumento per lo sviluppo e la classificazione delle qualifiche (a livello nazionale o settoriale) secondo una serie di criteri (utilizzando descrittori) applicabili a livelli specifici di risultati di apprendimento. o strumento per la classificazione delle qualifiche in base a una serie di criteri per determinati livelli di apprendimento raggiunti, che mira a integrare e coordinare i sottosistemi delle qualifiche e migliorare la trasparenza, l'accesso, la progressione e la qualità delle qualifiche in relazione al mercato del lavoro e alla società civile.

È possibile utilizzare un quadro di riferimento delle qualifiche per:

- stabilire standard nazionali di conoscenza, abilità e competenze;
- promuovere la qualità dell'istruzione;
- fornire un sistema di coordinamento e/o integrazione delle qualifiche e consentire il confronto delle qualifiche mettendo in relazione le qualifiche tra loro;

- promuovere l'accesso all'apprendimento, il trasferimento dei risultati dell'apprendimento e la progressione nell'apprendimento. (Cedefop, 2008; European Parliament)

Qualità

Il livello di soddisfazione ed efficacia delle organizzazioni di istruzione e formazione professionale, i loro prodotti e servizi, stabilito attraverso la conformità ai requisiti stabiliti dai clienti e dalle parti interessate.

Standard di qualità

Obiettivi accuratamente definiti per aspetti distinti dell'erogazione del servizio o della pratica professionale, in una forma che consenta di valutare le prestazioni I sistemi e le procedure sviluppati da professionisti della carriera e parti interessate nel settore della carriera:

- definire l'industria della carriera, i suoi membri e i suoi servizi
- riconoscere le diverse competenze e conoscenze dei professionisti della carriera
- guidare l'ingresso dei professionisti nel settore
- fornire una base per la progettazione della formazione dei professionisti della carriera
- fornire garanzia di qualità al pubblico e alle altre parti interessate del settore
- creare una terminologia concordata per l'industria.

Garanzia di qualità

I sistemi e le procedure progettati e implementati da un'organizzazione per garantire che i suoi prodotti e servizi siano di standard coerente e vengano continuamente migliorati.

Una procedura in base alla quale un servizio viene monitorato rispetto a specifici standard di qualità (il grado di eccellenza del servizio) e se non è conforme a tali servizi, sono in vigore alcune sanzioni che richiedono il miglioramento del servizio.

Attività che coinvolgono pianificazione, attuazione, valutazione, rendicontazione e miglioramento della qualità, attuate per garantire che le attività di orientamento (contenuto dei programmi, progettazione, valutazione e validazione dei risultati, ecc.) Soddisfino i requisiti di qualità previsti dalle parti interessate.

NOTA:

La garanzia della qualità per l'orientamento implica generalmente che tutto il personale comprenda ciò che è richiesto da loro, che sono disponibili le risorse necessarie (incluso il personale sufficientemente addestrato) per un'efficace consegna e che le prestazioni sono riviste regolarmente e sistematicamente per identificare le aree da migliorare. Esistono numerosi standard di qualità accreditati in modo indipendente (vale a dire la necessaria formazione del personale) che sono stati sviluppati per supportare la garanzia della qualità dell'organizzazione.

Linee guida per la qualità

Dichiarazioni o altre indicazioni di politica o procedura per l'erogazione del servizio o la pratica professionale, destinate ad aiutare un servizio o un professionista a determinare una linea di condotta e riflettere sulla qualità del loro lavoro. (Henderson, Hignett, Sadler, Hawthorn, Plant, 2003).

Sistema di qualità

Un sistema di gestione progettato per garantire che i prodotti e i servizi di un'organizzazione soddisfino o superino sempre gli standard di qualità definiti e siano soggetti a miglioramento continuo.

Auto-valutazione

Un processo in cui gli studenti o le organizzazioni valutano le proprie prestazioni rispetto a determinati standard o criteri; (nella formazione basata sulle competenze) un processo in cui gli studenti valutano le proprie prestazioni rispetto agli standard delle competenze; (nel riconoscimento di qualità) un processo in cui un'organizzazione valuta in che misura soddisfa i criteri per il riconoscimento di qualità, identificando le opportunità di miglioramento.

Valutazione

Il processo o i risultati di una valutazione o valutazione in relazione a obiettivi, standard o criteri dichiarati; nell'istruzione o formazione professionale può essere applicato a organizzazioni, programmi, politiche, corsi, ecc.

3.3.6. Risultati di apprendimento della formazione professionale

Disponibilità allo sviluppo di carriera:

Disponibilità a impegnarsi in un processo di sviluppo della carriera.

Gli indicatori di apprendimento includono la capacità di:

- identificare i risultati passati e descrivere possibili contributi personali alla comunità.
- fissare obiettivi personali e credere nella propria capacità di raggiungerli.
- identificare le strategie e adottare misure per superare le barriere personali al lavoro e all'apprendimento.
- stabilire connessioni tra comportamento, concetto di sé e opportunità.

Auto-consapevolezza

Consapevolezza delle caratteristiche personali e capacità di collegarle a una direzione di vita/lavoro.

Gli indicatori di apprendimento includono la capacità di:

- identificare accuratamente i propri punti di forza (abilità, abilità, conoscenze, interessi, valori, immaginazione e creatività)
- stabilire connessioni tra qualità personali, esperienze di lavoro/apprendimento/ tempo libero, risultati, opportunità e direzione di vita/lavoro
- identificare e apprezzare le risorse esterne (relazioni personali, reti, finanze e beni)

Consapevolezza sulle opportunità

Conoscenza delle opzioni di apprendimento, lavoro e stile di vita e come ricercarle e valutarle.

Gli indicatori di apprendimento includono la capacità di:

- intraprendere ricerche per raccogliere una serie di informazioni (da persone, tutor, mezzi elettronici / di stampa e risorse comunitarie / organizzative) e utilizzarle efficacemente per identificare opportunità di apprendimento e lavoro
- distinguere informazioni utili, attuali, pertinenti e accurate da informazioni inadeguate, obsolete, fuorvianti, errate
- comprendere la gamma di alternative di lavoro (compresi ruoli e opzioni non tradizionali) e riconoscerne i relativi vantaggi e svantaggi
- identificare una serie di opportunità per il volontariato, l'apprendimento, la formazione tecnica e accademica, l'apprendistato, il lavoro e l'imprenditorialità
- identificare una serie di organizzazioni e opportunità specifiche per il lavoro disponibile
- analizzare i requisiti (competenze, conoscenze, attitudini, istruzione ed esperienza) per vari ruoli lavorativi

Predisposizione al lavoro

Dimostrazione delle capacità di occupabilità necessarie per ottenere, mantenere e / o creare lavoro, lavorare con gli altri e ottenere risultati

Gli indicatori di apprendimento includono la capacità di:

- dimostrare lavoro positivo e atteggiamenti e comportamenti di apprendimento
- dimostrare efficaci capacità interpersonali per lavorare con gli altri (ad es. dare e ricevere feedback; sviluppare relazioni costruttive datore di lavoro/dipendente (cliente/ appaltatore)
- trasferire le competenze legate al lavoro sviluppate attraverso esperienze di volontariato, tirocini, stage, lavoro part-time, istruzione e tempo libero sul posto di lavoro
- identificare le lacune nelle competenze, conoscenze ed esperienze necessarie per perseguire il lavoro selezionato e le opzioni di apprendimento.

Decisione, Costruzione e Pianificazione della carriera:

Dimostrazione di abilità per stabilire obiettivi, fare e gestire scelte e intraprendere azioni indipendenti.

Gli indicatori di apprendimento includono la capacità di:

- fissare obiettivi di lavoro e di apprendimento efficaci e realistici basati su punti di forza e risorse
- identificare condizioni interne (personali) ed esterne (ambientali) che possono influenzare le decisioni di lavoro e di apprendimento
- identificare conseguenze a breve e lungo termine delle decisioni su se stessi e sugli altri
- valutare/giudicare le opportunità disponibili e scegliere le opzioni che supportano meglio il raggiungimento degli obiettivi e il futuro preferito
- compiere scelte di lavoro/apprendimento in linea con le caratteristiche personali, i beni, l'esperienza, le opportunità del mercato del lavoro e il futuro preferito
- descrivere le abilità/attitudini e le conoscenze necessarie per qualificarsi per l'istruzione/formazione desiderata e/o le opzioni di lavoro.

Ricerca e sviluppo di carriera

Dimostrazione di competenze per creare reti, condurre ricerche di lavoro efficaci e/o avviare opportunità di lavoro.

Gli indicatori di apprendimento includono la capacità di:

- attingere a caratteristiche personali, risorse ed esperienza per cercare opportunità di lavoro

- identificare e accedere a persone, reti, risorse e servizi che possono aiutare a cercare opportunità
- accedere alle informazioni relative a specifici datori di lavoro e opportunità imprenditoriali (comprese le pratiche di assunzione)
- produrre strumenti di supporto efficaci (come curriculum, domande, lettere di presentazione, proposte e piani aziendali) per aiutare a perseguire opportunità di lavoro
- preparare e partecipare a colloqui di lavoro di successo, self marketing o presentazione di piani aziendali

Lavoro, Formazione e equilibrio con la vita privata

Saper bilanciare le esigenze di lavoro, famiglia, amici, comunità, opportunità di apprendimento formale e informale e svago.

Gli indicatori di apprendimento includono la capacità di:

- apprezzare l'importanza del lavoro, delle relazioni e del tempo libero per una vita equilibrata e produttiva
- dimostrare gli sforzi per bilanciare le esigenze di lavoro, famiglia, amici, responsabilità della comunità, apprendimento e interessi del tempo libero
- identificare e partecipare ad attività che aiutano a mantenere una buona salute fisica e mentale
- riconoscere i fattori di stress che influenzano la vita e la felicità e adottare misure costruttive per gestire lo stress.

Gestione e cambio di carriera

Dimostrazione di competenze per gestire le transizioni lavorative e di apprendimento, pianificate e non pianificate.

Gli indicatori di apprendimento includono la capacità di:

- anticipare, prepararsi e far fronte alle transizioni lavorative e occupazionali
- partecipare all'apprendimento formale e informale per rimanere aggiornati
- adottare misure indipendenti per gestire lo sviluppo della propria carriera
- costruire e fare uso di una rete di contatti e supporto ed essere un supporto per gli altri
- identificare le capacità, le conoscenze e gli atteggiamenti necessari per passare da un tipo di lavoro a un altro.

NOTA:

I risultati dell'apprendimento contribuiscono a risultati socioeconomici a più lungo termine. Trovare un accordo su questi risultati e sviluppare adeguate modalità operative per misurarli e riferire su di essi sono sfide attuali molto importanti nella ricerca e nella pratica dello sviluppo della carriera.

Risultati di apprendimento

- miglioramento del rendimento scolastico
- ridotta necessità di disciplina
- tassi di abbandono ridotti
- aumento del numero di iscritti all'istruzione post-secondaria
- riduzione delle modifiche "in corso" nelle opzioni post-secondarie
- maggiore maturità professionale

Risultati e benefici per i datori di lavoro

- riduzione dei costi di assunzione
- maggiore ritenzione
- maggiore partecipazione ai programmi di formazione e un'efficace pianificazione della successione
- maggiore adattabilità dei dipendenti a un ambiente aziendale in evoluzione
- massima produttività dei dipendenti

3.3.7. Termini del mercato del lavoro

La combinazione efficace delle esigenze del mercato del lavoro con le esigenze dei dipendenti / lavoratori crea spesso vantaggi economici e personali misurabili sotto forma di risultati di fidelizzazione e assunzione. Comprendere i termini del mercato del lavoro può aiutare tutte le parti interessate a sapere come procedere in questo senso.

Lavoro

Il lavoro è un insieme di attività con un insieme previsto di risultati, da cui si spera che una persona trarrà soddisfazione personale e contribuirà a qualche obiettivo più grande. Il lavoro non è necessariamente legato all'occupazione retribuita, ma ad attività significative e soddisfacenti (ad es. Volontariato, hobby), e quindi costituisce un elemento fondamentale per lo sviluppo della carriera.

Ruoli

I ruoli di lavoro sono l'insieme fluido e in evoluzione delle attività richieste per produrre risultati specifici.

Le competenze richieste per i ruoli di lavoro sono in costante mutamento e l'apprendimento del lavoratore è continuo.

I ruoli di lavoro ricoperti da molti lavoratori oggi, specialmente nel lavoro di conoscenza, spesso comprendono doveri e compiti che non si adattano più al titolo professionale più statico una volta assegnato a quella posizione nell'organizzazione. Il termine è basato sulle competenze e sostituisce il termine Titolo di lavoro o Occupazione in cui uno di questi termini è statico e non consente la rapida evoluzione della posizione.

Lavoro retribuito

Il lavoro è una posizione retribuita che richiede un gruppo di attributi specifici che consentono a una persona di eseguire una configurazione di attività in un'organizzazione a tempo parziale o a tempo pieno, a breve o lunga durata.

Occupazione

L'occupazione è definita come un gruppo di lavori simili trovati in diversi settori o organizzazioni.

Professione

Una professione è un gruppo disciplinato di individui che aderiscono a standard etici e rispettano se stessi, e sono accettati dal pubblico in quanto possiedono conoscenze e abilità speciali in un campo ampiamente riconosciuto dell'apprendimento derivante da ricerca, istruzione e formazione ad alto livello, e che sono preparati ad esercitare queste conoscenze e abilità nell'interesse degli altri.

Informazioni sulla carriera

Le informazioni sulla carriera sono informazioni relative al mondo del lavoro che possono essere utili nel processo di sviluppo della carriera, comprese le informazioni educative, occupazionali e psicosociali relative al lavoro (ad esempio, ricerca di lavoro, disponibilità di formazione, natura del lavoro, stato di lavoratori in diverse professioni).

Percorso di carriera

Dal punto di vista del lavoratore, il percorso di carriera si riferisce alla serie di qualsiasi combinazione di ruoli lavorativi, occupazioni o lavori che una persona attraversa in base alla progettazione e alle coincidenze man mano che la sua carriera si svolge.

Dal punto di vista dell'azienda o del settore, il percorso di carriera è un percorso che può essere intrapreso dai lavoratori all'interno di una matrice di posizioni che sono collegate da una maggiore e nuova acquisizione di abilità e conoscenze.

Informazioni sul mercato del lavoro

Le informazioni sul mercato del lavoro sono informazioni relative alle condizioni o al funzionamento del mercato del lavoro, come dati sull'occupazione, i salari, gli standard e le qualifiche, le opportunità di lavoro, le condizioni di lavoro. Le informazioni possono essere storiche, attuali o proiettate; raccolti formalmente o informalmente; basati su competenze, occupazioni o settori.

Informazioni sull'occupazione

Le informazioni sull'occupazione si riferiscono ai dati del mercato del lavoro, a professioni o gruppi professionali specifici. Include la categorizzazione delle professioni in gruppi, la descrizione dei compiti, i livelli di abilità, le attitudini, gli interessi, le attività fisiche, le condizioni ambientali, i requisiti di istruzione / formazione, i dati e le statistiche sui salari, le opportunità di lavoro, i datori di lavoro del settore, il tutto in relazione ai ruoli lavorativi in domanda nel mercato del lavoro.

Proiezioni/Previsioni

Proiezioni / Previsioni forniscono una visione quantitativa della futura economia derivata dall'uso di dati storici, modelli di computer, conoscenze specialistiche e consultazioni. I lavoratori possono utilizzare strategie mirate dalle informazioni sulle future condizioni del mercato del lavoro in un gruppo professionale e sulle fonti di crescita delle esigenze del lavoro.

Riferimenti bibliografici

- ✚ Anderson, R. (2016). The 12 P's of Proactive Career Management, <https://www.linkedin.com/pulse/12-ps-proactive-career-management-rania-anderson/>
- ✚ Arnold, J. (1997). Managing Careers into the 21st Century. London: Paul Chapman.
- ✚ Arthur, M.B., Hall, D.T. & Lawrence, B.S. (1989) Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In Arthur, M.B., Hall, D.T. & Lawrence, B.S. (Eds), The Handbook of Career Theory. Cambridge: Cambridge University Press.
- ✚ Consiglio ministeriale australiano per l'occupazione, l'istruzione, la formazione e gli affari della gioventù: Career Education Taskforce (1998). Definition of career education, <http://education.qld.gov.au/students/service/career/careeredwhatis.html>
- ✚ Baruch, Y. (2004). Managing Careers: Theory and Practice. Glasgow, England: Pearson Education Limited.
- ✚ Beqiri, G. (2018). Soft skills list: Essential skills for career development, JULY 09, 2018, <https://virtualspeech.com/blog/soft-skills-list>
- ✚ Bortz, D. (2017). Soft skills to help your career hit the big time. You'd be hard-pressed to find professional skills that matter more than these., Monster Online Magazine, <https://www.monster.com/career-advice/article/soft-skills-you-need>
- ✚ Canadian Career Development Foundation (2002). Career Development: A Primer and a Glossary.
- ✚ Glossario di orientamento professionale e consulenza. Risultato del progetto del programma Leonardo da Vinci "Overcoming Intercultural and Linguistic Barriers in Continuously Accessible Vocational Guidance and Counselling" (LT/03/B/F/LA-171023), <http://glossary.ambernet.lt>
- ✚ Case Management Society, UK. Definition of case management. <http://www.cmsuk.org/content.aspx?content=4>
- ✚ Cedefop (2003). Quality in training = La qualité dans la formation: Glossary. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/virtual/quality_glossary_2003.pdf
- ✚ Cedefop; Tissot, P. (2004). Terminology of vocational training policy – A multilingual glossary for an enlarged Europe. Luxembourg: Publications Office, 2004. <http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/>
- ✚ Cedefop (2008a). European Training Thesaurus. Luxembourg: Publications Office. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3049_en.pdf

- + Cedefop (2008b). Terminology of European education and training policy: a selection of 100 key terms. Luxembourg: Publications Office. <http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/hornav/Glossary.csp>
- + Cedefop (2011). Glossary: Quality in education and training. Luxembourg: Publications Office. www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4106_en.pdf
- + Claes, R. and Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). "Influences of Early Career Experiences, Occupational Group and National Culture on Proactive Career Behavior." *Journal of Vocational Behavior* 52:357-378.
- + Consiglio d'Europa, (2008). Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. Available from Internet: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf
- + Crant, J. M. (2000). "Proactive Behavior in Organizations." *Journal of Management* 26:435-462.
- + De Vos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D. (2009). The Professional Career on the Right Track: A Study on the Interaction between Career Self-management and Organizational Career Management in Explaining Employee Outcomes. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 18 (1), 55–80
- + Commissione Europea: European Employment Strategy: What is flexicurity? <http://ec.europa.eu/social/main>
- + EU Council Recommendation on Early School Leaving (2011). Official Journal of the European Union. http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/earlyrec_en.pdf
- + European Lifelong Guidance Policy Network (2010) Lifelong Guidance Policies: Work in Progress. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–10.
- + European Lifelong Guidance Policy Network (2012).
- + Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K. and Tag, A. 1997. "The Concept of Personal Initiative: Operationalization, Reliability and Validity in Two German Samples." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 70:139-161.
- + Gripton, J. & Valentich, M. (1978) Educating social workers for differentiated practice in sex problems. *Canadian Journal of Social Work Education*, 4 (1), 111-119.
- + Hansen, L.S. & Gysbers, N.C. (1975). Editorial, *Personnel and Guidance Journal*, 53, 636.
- + Hoffman, R, Casnocha, B., (2012) *The Start-up of You: Adapt to the Future, Invest in Yourself, and Transform Your Career* Kindle Edition

- ✚ Houghton, J., & Sheehan, P. (2000). A primer on the knowledge economy. Melbourne: Centre for Strategic Economic Studies, Victoria University.
<http://www.cfses.com/documents/knowledgeeconprimer.pdf>
- ✚ House of Representatives Standing Committee on Education and Training. (2004). Learning to work: Inquiry into vocational education in schools.
<http://www.aph.gov.au/house/committee/edt/ves/report.htm>
- ✚ Howard, K., Neary, S, & Rankin, P. (2002). A guide to the matrix standard for higher education services. <http://www.guidancecouncil.com>
- ✚ Hughes, D. (2004). Investing in career: Prosperity for citizens, windfalls for governments.
<http://www.guidancecouncil.com>
- ✚ Institute of Career Guidance. (2003). A code of ethical practice for members of the institute of career guidance. (Available from Institute of Career Guidance, 3rd Floor, Copthall House, 1 New road, Stourbridge, DY88 1PH)
- ✚ Katsarov, J., J. Lerkkanen, J. Pouyaud, & K. Pukelis (2014): Coming to European Competence Standards for the Practice of Career Guidance and Counselling. Presentation at the European Summit on Developing the Career Workforce of the Future in Canterbury (5th NICE Conference)
- ✚ Kram, K.E. (1985). Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life. Lanham: University Press of America.
- ✚ Krumboltz, J.D. & Worthington, R.L. (1999). The school-to-work transition from a learning theory perspective. Career Development Quarterly (Special Issue: School-to-work transitions), 47(4), 312-325.
- ✚ Lifelong Guidance Policy Development: a European Resource Kit. Gallwey, W.T. (1974). The Inner Game of Tennis. New York
- ✚ Lifelong Guidance Policy Development: Glossary. Greene, J. & Grant, A.M. (2003). Solution-Focused Coaching: Managing people in a complex world. London: Momentum Press.
- ✚ MassDEP (Massachusetts Department of Environmental Protection). Glossary of quality assurance terminology: <http://www.mass.gov/dep/cleanup/laws/glossa01.htm>
- ✚ McCarthy, J. (2001). The skills, training and qualifications of guidance workers.
<http://www.oecd.org/dataoecd/36/24/2698214.pdf>

- ✚ McCarthy, J., & Coyle, B. (1999). Career development services in Ireland. In B. Hiebert & L. Bezanson (Eds.), *Making waves: Career development and public policy* (pp. 202- 220). Ottawa, Canada: Canadian Career Development Foundation.
- ✚ McCarthy, J., Meade, C., Coyle, B., & Darbey, L. (2001). Career development in the Republic of Ireland. In L. Bezanson & E. O'Reilly (Eds.), *Making waves: Volume 2 Connecting career development with public policy* (pp. 127-133). Ottawa, Canada: Canadian Career Development Foundation.
- ✚ NICE (2016): European Competence Standards for the Academic Training of Career Practitioners. NICE Handbook Volume II, edited by C. Schiersmann, S. Einarsdóttir, J. Katsarov, J. Lerkkanen, R. Mulvey, J. Pouyaud, K. Pukelis, and P. Weber. Barbara Budrich Publishers: Opladen, Berlin, Toronto.
- ✚ Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- ✚ OECD Development Co-operation Directorate (2010). *Glossary of Key Terms in Evaluation and Results Based Management*. Paris: OECD. <http://www.oecd.org/dataoecd/29/21/2754804.pdf>
- ✚ Organisation for Economic Cooperation and Development. (2003a). Career guidance and public policy: Bridging the gap. Available from Internet: <http://www.oecd.org> Shaping a career development culture: quality standards, quality practice, quality outcomes
- ✚ Organisation for Economic Cooperation and Development. (2003b). OECD Review of career guidance policies United Kingdom country note. <http://www.oecd.org/dataoecd/34/9/4522836.pdf>
- ✚ Oxford, Cambridge and RSA Examinations. (2001). OCR Advice and Guidance NVQS Levels 2, 3 and 4. <http://www.ocr.org.uk/OCR/WebSite/Data/Publication/Datasheets,%20Factsheets,%20Overviews%20&%20Information%20Briefs/cquartetOCRTempFileLfd9k7UiKh.pdf>
- ✚ Oxford, Cambridge and RSA Examinations. (2002). OCR Level 4 NVQ in Careers Education and Guidance. http://www.ocr.org.uk/OCR/WebSite/Data/Publication/Datasheets%2c%20Factsheets2c%20Overviews%20%26%20Information%20Briefs/OCR_Level_76157.pdf

- ✚ Quality management and quality assurance – Vocabulary. (1994). Geneva: ISO. Institute of Career Guidance: Careers Education Committee. <http://www.icg-uk.org/careerseducationcommittee.html>
- ✚ Raimo Vuorinen and Jaana Kettunen, (2017) The European Status for Career Service Provider Credentialing: Professionalism in European Union (EU) Guidance Policies Finnish Institute for Educational Research, 2017
- ✚ Recommendation of the European Parliament and of the Council (2009) [Official Journal C 155 of 8.7.2009]. Available from Internet: http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11108_en.htm
- ✚ Scottish Executive (2007). What is employability? <http://www.scotland.gov.uk/Topics/Business-Industry/Employability/definition>
- ✚ Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A National Vocational Guidance Association perspective. Vocational Guidance Quarterly, 31, 137–143. Somers, M. (2012).
- ✚ Seibert, S. E., Crant, J. M. and Kraimer, M. L. (1999). “Proactive Personality and Career Success.” Journal of Applied Psychology 84:416-427.
- ✚ Seibert, S. E., Kraimer, M. L. and Crant, J. M. (2001). “What Do Proactive People Do? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success.” Personnel Psychology 54:845-874.
- ✚ Successful Coaching in a Week. London: Hodder & Stoughton. Storey, W.D. (1976). Career Dimensions I, II, III, and IV. Croton on Hudson, New York: General Electric Company.
- ✚ Sultana, R.G. (2011). ‘Flexicurity’: Implications for Lifelong Career Guidance. ELGPN Concept Note. Available from Internet: http://ktl.jyu.fi/img/portal/21447/Flexicurity-ELGPN_concept_note-Sultana_13_09_2011.pdf
- ✚ Schiersmann, C. (2015): European Competence Standards for the Academic Training of Career Professionals. Presentation at the 6th NICE Conference in Bratislava, May 28, 2015.
- ✚ Tamkin, P. & Hillage, J. (1999). Employability and Employers: The missing piece of the jigsaw. Institute for Employment Studies (Report 361). <http://www.employment-studies.co.uk/summary/>
- ✚ UNESCO. Thesaurus. Paris: UNESCO Publishing. <http://databases.unesco.org/thesaurus/>
- ✚ UNESCO (2002). Handbook of Career Counselling. <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001257/125740e.pdf>
- ✚ United Nations, Monitoring, Evaluation and Consulting Division (MECD). Glossary: http://www.un.org/Depts/oios/mecd/mecd_glossary/index.htm

- + University of Sydney Careers Centre. Glossary of career terms.
<http://sydney.edu.au/careers/about/glossary>
- + Van den Berghe, W. (1996). Quality Issues and Trends in Vocational Education and Training in Europe. Luxembourg: Publications Office. <http://bookshop.europa.eu/en/quality-issues-and-trends-in-vocational-education-and-training-in-europe-pbHX9896647>
- + Watts, A.G. (1998). Reshaping Career Development for the 21st Century. Inaugural professorial lecture, University of Derby, 8 December.
www.derby.ac.uk/files/reshaping_career_development.pdf
- + Watts, A.G. (2000). Career development and public policy. Journal of Employment Counseling.

B. ATTIVITÀ DI APPLICAZIONE PRATICA DELL'APPRENDIMENTO

1. PIANIFICA LA TUA CARRIERA

La ricerca e la realizzazione di una strategia di sviluppo della carriera è fondamentale. Farlo può aiutarti a gestire il tuo percorso professionale, nonché sviluppare ulteriormente le abilità professionali e le conoscenze di cui hai bisogno. Avere la giusta strategia ti aiuterà a trovare diverse strade da percorrere per raggiungere i tuoi obiettivi.

La pianificazione della tua carriera inizia durante la scuola e continua per tutta la vita. Non finisce nel momento in cui trovi un'occupazione, poiché avrai sempre la necessità di trovare soluzioni agli imprevisti che continueranno a presentarsi lungo il percorso. Alcune possibilità sono, ad esempio: la richiesta di una promozione o la ricerca di un nuovo lavoro. Gestire la tua carriera significa pensare a ciò che conta davvero per te e assumere il controllo della tua vita.

La strategia di sviluppo della carriera dipende dal tipo di persona che sei. Potresti preferire una strategia molto strutturata, oppure una strategia che preveda solo delle piccole modifiche di tanto in tanto. Il tipo di strategia che dovresti avere dipende dalle tue conoscenze, abilità e punti di forza, cosa ti piace fare e il tipo di lavoro che cerchi.

Probabilmente ti stai chiedendo perché dovresti dedicarti alla gestione della tua carriera quando molte persone non si preoccupano di farlo. Ecco alcuni esempi del perché pianificare la tua carriera può fare la differenza nella tua vita:

- **Avrai più fiducia in te stesso.**
- **Sarai in grado di trovare più opportunità di lavoro.**
- **Imparerai come affrontare i cambiamenti nella tua vita.**

Nessun altro, oltre te, può lavorare per raggiungere la carriera dei tuoi sogni! Tutto quello che devi fare è pianificare bene e quindi implementare la tua strategia, che ti porterà a ottenere il lavoro, la promozione o il progetto di carriera che desideri.

Il fattore principale che rafforza le tue opportunità e ti avvicina alla carriera dei tuoi sogni, è la formazione di un chiaro piano di carriera che ti aiuterà a raggiungere il tuo pieno potenziale. Le persone che pianificano la loro carriera sono inclini a godere di un successo duraturo.

Prima di iniziare a elaborare il tuo piano di carriera, dovresti esaminare attentamente la tua situazione attuale, chiederti se vuoi davvero trovare un lavoro e cercare risposte ad alcune domande:

1. Dovresti dare un'occhiata alla situazione attuale e valutare il potenziale futuro:

- Chi sono?
- Quali traguardi ho raggiunto fino a questo punto?
- Dove voglio andare? Quali sono le mie risorse attuali (punti di forza, conoscenza, abilità) su cui posso contare?

2. Dovresti esplorare alternative:

- Quali sono i percorsi di azione disponibili? Quante alternative ci sono?
- Cosa troverò alla fine del percorso?
- Quanto mi costerà (tempo, sforzo) seguire queste alternative?
- Di quali conoscenze e abilità avrò bisogno?
- Quali sono le lotte che incontrerò?
- Chi mi sta incoraggiando?
- Qual è il mio primo percorso d'azione preferito?

3. Dovresti pensare a ciò che è necessario per prendere una decisione e formulare un piano d'azione:

- Qual è il mio obiettivo?
- Cosa posso fare per raggiungere il mio obiettivo?
- Di che cosa ho bisogno?
- Che tipo di difficoltà posso aspettarmi?
- Che cosa posso fare per evitare o ridurre queste difficoltà?
- Quali sono le azioni concrete da fare?
- Cosa farò se il mio piano d'azione dovesse fallire?

Questa ricerca contribuisce a organizzare le idee relative alla tua carriera e ti fornisce una guida per raggiungere il successo. Dopo aver partecipato ai seguenti 3 workshop sarai in grado di trovare le risposte alle domande precedenti e ti sentirai pronto per iniziare a costruire piani di carriera più concreti.

Workshop I. AUTO-VALUTAZIONE

1. Stabilisci i tuoi obiettivi
2. Conosci te stesso
3. Individua il tuo valore aggiunto

Workshop II. OPZIONI e OPPORTUNITÀ

1. Opportunità per lo sviluppo di carriera
2. Sviluppare la tua rete professionale e il ruolo che svolge nel raggiungimento di una carriera di successo
3. Gestione del rischio di carriera

Workshop III. ELABORA UN PIANO DI CARRIERA

1. La tua attitudine Permanent Beta, la tua risposta al VUCA (acronimo di Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity – Volatilità, Incertezza, Complessità, Ambiguità)

2. Workshop I: AUTO-VALUTAZIONE

Durata: 2 sessioni di 80 minuti ciascuna con una pausa di 20 minuti

Luogo: in casa

Coordinatore: il Formatore

Materiale: video-proiettore, lavagna a fogli mobili, evidenziatori, fogli di lavoro

Metodi: ["A letter to myself"](#), [The "Step by step" Method](#), ["Imagine"](#).

Contenuti:

1. Stabilisci i tuoi traguardi e i tuoi obiettivi
2. Conosci te stesso
3. Individua il tuo valore aggiunto

2.1. Stabilisci i tuoi obiettivi

Il processo di gestione della carriera inizia con la definizione di uno o più obiettivi. Un obiettivo di carriera dovrebbe essere espresso seguendo il modello **SMART**. Questo compito può essere piuttosto impegnativo quando non hai identificato alcuna opportunità di carriera e / o non si è pienamente consapevole dei propri punti di forza e abilità. Tuttavia, l'intero processo di gestione della carriera si basa sulla definizione di obiettivi definiti / specifici, siano essi generali o meno. Avere obiettivi di carriera è uno strumento chiave per identificare quelle opportunità di carriera che si adattano meglio alla condizione specifica. Indipendentemente dal tipo di valutazione effettuata, la valutazione degli obiettivi è sempre molto importante.

I tempi assegnati per il raggiungimento degli obiettivi selezionati (siano essi obiettivi a breve, medio o lungo termine) influenzeranno notevolmente il tuo successo.

✓ Gli **obiettivi a breve termine** sono generalmente specifici, più facili da redigere e limitati a un ambito particolare. Assicurati che siano realizzabili e abbiano un impatto sugli obiettivi di carriera a lungo termine.

✓ Gli **obiettivi a medio termine** tendono ad essere meno specifici e più aperti di quelli a breve termine. Questi obiettivi sono più laboriosi di quelli a breve termine, poiché ci saranno molte variabili sconosciute per quanto riguarda il futuro.

✓ Gli **obiettivi a lungo termine** sono i più fluidi tra tutti. La mancanza delle esperienze di vita e della conoscenza di potenziali opportunità e ostacoli, può comportare difficoltà nella definizione di questi obiettivi. Tuttavia, gli obiettivi a lungo termine possono essere facilmente adattati seguendo gli aggiornamenti delle informazioni, e ciò impedisce che si verifichino gravi perdite negli sforzi di carriera.

Che cosa sono gli obiettivi SMART?

SMART è l'acronimo di tutte le funzionalità che sono considerate essenziali per la definizione degli obiettivi, tra cui: **specific** (specifici), **measurable** (misurabili), **accessible** (accessibili), **relevant** (rilevanti) e **time framed** (scanditi nel tempo).

L'utilizzo degli obiettivi **SMART** durante la stesura di un piano di carriera ha lo scopo di aiutarti a mantenere il piano il più conciso, chiaro e focalizzato sul tuo obiettivo generale possibile. Inoltre, se correttamente elaborato, ha il compito di fornire parametri di riferimento costanti che possono essere utilizzati in seguito per valutare i risultati raggiunti.

➤ **Specifici** – Il piano di carriera dovrebbe fornire informazioni sulle caratteristiche specifiche di un determinato obiettivo. L'obiettivo dovrebbe delineare esattamente ciò che deve essere raggiunto e non lasciare spazio a interpretazioni errate. Per verificare se un obiettivo è specifico o meno, bisogna porsi domande come:

- Chi è coinvolto?
- Cosa speriamo di ottenere esattamente?
- Come ottenerlo?
- Quali necessità e limitazioni ci sono?
- Perché abbiamo bisogno di agire in questo modo?

Non è necessario che un obiettivo risponda a tutte le domande precedenti contemporaneamente.

➤ **Misurabili** – Presenta gli aspetti quantitativi e qualitativi di un obiettivo che può essere misurato utilizzando strumenti di misurazione familiari. Un obiettivo che non può essere misurato è come una partita di calcio in cui nessuno segna il punteggio: tutti corrono, ma nessuno sa chi ha vinto. I numeri sono una parte importante di un piano e l'attaccamento di figure concrete agli obiettivi consente di monitorare l'avanzamento del loro raggiungimento.

Per verificare se un obiettivo è misurabile o meno, utilizzare domande come:

- Quanto? Quanti?

- Quando saprò se è stato raggiunto?

➤ **Accessibile** – Ciò significa che un obiettivo può essere veramente raggiunto solo sulla base della capacità e delle risorse disponibili. Molte volte, soprattutto quando si tratta della loro mancanza di esperienza, i giovani sono portati via dal loro entusiasmo e finiscono per fissare obiettivi non realistici, sia per motivi legati a costi, tempo o capacità di gestione. Stabilire obiettivi non realistici rischia di demotivare la persona che li ha fissati.

➤ **Rilevanti** – Ciò riguarda il fatto che qualsiasi obiettivo raggiunto dovrebbe svolgere un ruolo essenziale nel raggiungimento di obiettivi più grandi e più generali. La pertinenza dell'obiettivo viene misurata valutando l'impatto che avrà sull'obiettivo più generale.

➤ **Scanditi nel tempo** – Ciò si riferisce a un periodo di tempo particolare e ben definito. Se il tuo obiettivo è sviluppare le tue competenze linguistiche in inglese fino al livello B2, è assolutamente necessario impostare un arco di tempo per raggiungere questo obiettivo.

Per verificare se un obiettivo ha un periodo di tempo o meno, utilizzare domande come:

- Quando inizia?
- Fino a quando?

2.2. Conosci te stesso

La chiave essenziale per acquisire un lavoro che ti piace è:

CAPIRE CHI SEI E COSA SAI FARE VERAMENTE

A meno che tu non riesca a identificare le attività che **ESEGUI BENE**, le tue scelte di carriera ti frusteranno. Molte persone vivono la loro vita senza avere una chiara comprensione dei loro punti di forza fondamentali, e questo si traduce in disillusione e frustrazione lavorativa.

Il filosofo greco Socrate ha detto "**CONOSCI TE STESSO**", e **queste parole** sono importanti tanto oggi come una 2500 anni fa. Dobbiamo sapere dove stiamo andando e cosa stiamo cercando. **Se conosci te stesso**, sai quale percorso vuoi prendere e sei consapevole dei tuoi principi e valori. Diventi anche sicuro di te e sai quando dire "Sì" e quando dire "No". In questo modo puoi capire cosa è buono per te e sarai in grado di fare le scelte migliori per te e per la tua carriera nel lungo periodo. Sarai apprezzato al lavoro come persona competente e capace. Perché? Perché ci sarà coerenza tra le tue abilità innate e la persona che vuoi diventare nella vita.

I dipendenti più produttivi e apprezzati sono quelli che svolgono compiti che svolgono i loro punti di forza e quelli che si divertono nel lavoro che svolgono. La ricerca mostra che l'apprezzamento dei colleghi e dei dirigenti determina la sensazione di felicità. Questa felicità e soddisfazione saranno quindi trasmesse alla famiglia, alla vita personale.

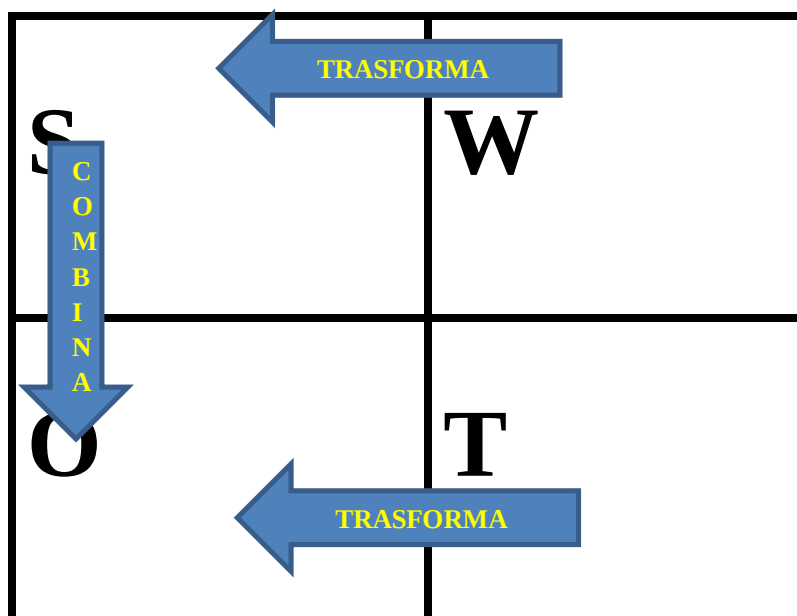
Le persone si sentono felici e soddisfatte quando hanno trovato un posto che unisce passione e comfort e quando riescono a dare un senso alla loro vita:



Dopo aver fissato le tue aspirazioni e gli obiettivi professionali, il tuo prossimo passo è sapere come posizionarti meglio nel mercato del lavoro. Puoi farlo eseguendo l'analisi SWOT che ti fornirà informazioni sui tuoi punti di forza, debolezza, nonché sulle opportunità e sui rischi esterni.

È molto importante che quando si compila l'analisi SWOT personale, si consideri la propria carriera come un'azienda e se stessi come un prodotto competitivo.

Analisi SWOT



L'analisi SWOT personale è una tecnica molto efficiente che ti aiuta a prendere decisioni importanti sulla tua carriera. Sulla base di questa analisi, sarai in grado di identificare i punti di forza di cui puoi trarre vantaggio e anche gli aspetti su cui devi migliorare. Pertanto avrai un'immagine più chiara del livello in cui ti trovi attualmente nella tua carriera e in questo modo sarai in grado di conoscerti meglio.

PUNTI DI FORZA

I tuoi punti di forza sono ciò che ti distingue dalle altre persone e rappresentano il tuo vantaggio competitivo. Se desideri lavorare in ambito PR semplicemente perché possiedi eccezionali capacità comunicative, dovresti tenere conto del fatto che questo non è un punto di forza, ma un requisito. Tutti i tuoi concorrenti saranno ugualmente bravi a comunicare.

Domande a cui dovresti rispondere per identificare i tuoi punti di forza

- Quali sono le qualifiche / certificazioni professionali che possiedi e che gli altri candidati potrebbero non avere?

- La tua esperienza in determinati campi può incidere positivamente sull'organizzazione presso la quale potresti/vorresti lavorare?

- Quali progetti hai realizzato con successo?
- Hai contatti affidabili che potrebbero aiutarti? Quanti?
- In cosa sei molto bravo in questo momento?
- Quali abilità / valori morali ti distinguono dagli altri?
- Cosa apprezzano le persone in te?

PUNTI DI DEBOLEZZA

Pensa alle aree in cui sei più debole rispetto alle altre contro cui stai competendo e non aver paura di ammettere le tue debolezze. Una debolezza deve essere considerata un'opportunità di crescita. Una volta identificati i tuoi punti deboli, dovresti iniziare a migliorarli per aumentare le possibilità di successo nella tua carriera.

Domande a cui dovresti rispondere per identificare i tuoi punti di debolezza

- Quali competenze / qualifiche ti mancano per avere successo?
- Quali sono le tue cattive abitudini sul lavoro?
- Cosa puoi migliorare per essere più efficiente?
- Cosa pensano gli altri delle tue debolezze? Qual è il feedback più negativo che tu abbia mai ricevuto al lavoro?

OPPORTUNITÀ

Individua i fattori esterni che possono aiutarti nel tuo percorso verso il successo professionale. Analizza i tuoi punti di forza e di debolezza e presta attenzione che, eliminando o riconoscendo uno di questi, potresti creare una nuova opportunità che non avevi notato prima.

Domande a cui dovresti rispondere per identificare le tue opportunità

- Ci sono cambiamenti importanti nel campo su cui ti concentri di cui puoi beneficiare?
- Quali sono le tendenze attuali sul mercato del lavoro?

- C'è una domanda di lavoro per il tuo profilo?
- Quali sono le maggiori opportunità sul campo in questo momento?
- C'è qualche possibilità che tu possa trarre vantaggio dagli errori dei tuoi concorrenti che non hanno notato?
- Esiste un nuovo impiego nella tua azienda che si adatta meglio alle tue capacità?
- C'è qualche nuovo progetto in procinto di iniziare su cui puoi lavorare e che potrebbe avvantaggiare la tua carriera?

MINACCE

Considera tutti i fattori che stanno mettendo a rischio i tuoi sforzi per raggiungere i tuoi obiettivi. Cerca di confrontarti con quelli con cui stai competendo per una posizione che desideri. Individua i rischi e trova il modo di superarli.

Domande a cui dovresti rispondere per identificare le tue minacce

- È il settore in cui lavori nella direzione di cambiare?
- C'è una forte concorrenza nel tuo campo?
- I tuoi punti deboli ti impediscono di essere promossi in azienda / accedere al lavoro che desideri?
- Qual è il peggior pericolo che potresti incontrare?
- Ci sono degli standard riguardanti la tua posizione o il tuo lavoro che attualmente non rispetti?

Investi su te stesso!

Cose che puoi fare adesso

Compila la tua analisi SWOT.

Cose che puoi fare nelle prossime 24 ore

Crea le coppie: punti di forza-opportunità e punti di debolezza-minacce

Cose che puoi fare nel prossimo mese

Individua 1 punto debole e trasformalo in un punto di forza

Trasforma una minaccia in un'opportunità

2.3. Individua il tuo valore aggiunto

La nostra vita professionale è come un puzzle composto da 3 diversi elementi che determinano il nostro vantaggio **competitivo**. Questi elementi possono essere combinati insieme in modi diversi e quindi portano a risultati diversi. I 3 pezzi del puzzle sono:

A. I beni (le risorse)

- *Beni materiali:* soldi, risorse concrete
- *Beni valoriali:* attitudine e conoscenza; connessioni e relazioni

Quali risorse sono importanti per la tua carriera? Il denaro e le risorse materiali svolgono chiaramente un ruolo estremamente importante all'inizio della carriera, quando lo si vede su una scala a breve termine. Quando si osservano scenari a medio-lungo termine, le risorse software si dimostrano più rilevanti e possono offrire un reale vantaggio competitivo. La tua attitudine e conoscenza, le tue connessioni e la tua rete sono quei fattori che assicureranno il tuo successo professionale. La sinergia tra le tue conoscenze e connessioni può fare una grande differenza nella tua carriera.

B. *Le tue aspirazioni e valori agiscono come riferimenti che ti guideranno nella vita:*

- Le cose nelle quali sei interessato
- La tua mission e la tua vision
- Le tue idee e i tuoi obiettivi

C. Abilità e risorse effettivamente competitive e ricercate.

Devi partire dal presupposto che cambierai nel corso della tua vita e che la tua carriera cambierà. Non solo: cambieranno anche i tuoi beni, le tue aspirazioni, i tuoi valori e anche la realtà del mercato del lavoro cambierà. Un singolo pezzo del puzzle è inutile senza gli altri due e siamo

condannati a dover sempre assemblare i 3 pezzi insieme, sperando sempre di ottenere nuove combinazioni in grado di garantire il successo della nostra carriera.

È per questo motivo che dobbiamo adottare un atteggiamento Permanent Beta. L'atteggiamento Beta deve essere analizzato insieme all'atteggiamento Alpha. Mentre Alpha si basa sulla stabilità, Beta si basa sull'idea di sperimentare. Questo approccio si ispira al web marketing ed è adattabile alla nostra vita quotidiana.

Nella realtà virtuale, al fine di testare una nuova piattaforma web prima del suo lancio ufficiale, viene creata una versione Beta. La versione Beta è considerata una versione completa del prodotto che non è ancora pronta per essere lanciata sul mercato per i suoi clienti, a causa della mancanza di test di vita reale. Lo scopo di questa versione è identificare eventuali problemi che possono causare errori.

In ogni società di nuova costituzione, la versione beta di una start-up rappresenta quel momento in cui i fondatori verificano la capacità e l'utilità della nuova società. Una vera azienda non potrà mai essere completata (Alpha), tuttavia continuerà a evolversi continuamente.

La stessa cosa accade durante la nostra vita e carriera, e questo è il motivo per cui dovremmo abbracciare questo approccio, specialmente durante i periodi di incertezza. Dovremmo vedere la vita come in uno “stato di lancio” permanente.

Investi su te stesso!

Che cosa puoi fare nelle prossime 24 ore?

- Se hai un account, aggiorna il tuo profilo LinkedIn: descrivi le tue competenze nella casella di testo di presentazione, in modo da renderle chiare alla tua rete di professionisti.

Che cosa puoi fare nella prossima settimana?

- Identifica 3 persone con aspirazioni simili alle tue e osserva come cercano di promuoversi. Come hanno raggiunto la loro posizione?
- Dai un'occhiata a LinkedIn e cerca le aziende che ritieni interessanti e analizzale.
- Chiedi a 3 amici o colleghi (i tuoi più affidabili) quali sono i tuoi principali punti di forza. In quale area chiederebbero il tuo consiglio?
- Identifica i 3 elementi di un vantaggio competitivo e metterli insieme.

Che cosa puoi fare nel prossimo mese?

- Analizza il modo in cui trascorri il tuo tempo libero, cosa fai durante i fine settimana. Trova il tempo per i tuoi interessi reali e per le tue aspirazioni.
- Identifica un settore di mercato in cui puoi essere competitivo

3. Workshop II: OPZIONI E OPPORTUNITÀ

Durata: 2 sessioni di 80 minuti ciascuna con una pausa di 20-minuti

Luogo: in casa

Coordinatore: il Formatore

Materiali: video proiettore, lavagna a fogli mobili, evidenziatore, fogli di lavoro

Metodi: ["A letter to myself"](#), [The "Step by step " Method](#), [" Imagine"](#),

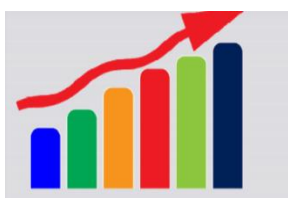
Contenuti:

1. Opportunità per lo sviluppo della carriera
2. Sviluppo della propria rete di professionisti, e il ruolo della rete per garantire il successo
3. La gestione del rischio di carriera

3.1. Opportunità per lo sviluppo della carriera

Una carriera di successo dipende in gran parte dal capitalizzare sulle opportunità. Le opportunità di carriera non ti vengono offerte e neppure loro non vengono da te. Devi essere continuamente in movimento se vuoi incontrare nuove opportunità su cui investire. Le opportunità sono le risorse che ci consentono di attivare un nuovo piano B.

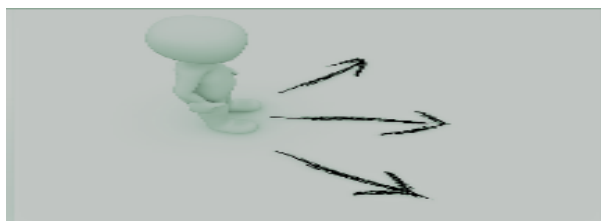
Una carriera di successo non è una curva in costante ascesa, come possiamo immaginare. La vita e la carriera sono caratterizzate da costanti cambiamenti, aggiustamenti, punti di svolta e diversi piani B. Se pensavate che questa teoria fosse valida solo per gli imprenditori, in realtà si applica a tutti i lavoratori e dipendenti, indipendentemente dalla loro età o dal settore professionale in cui operano.



Come la immaginiamo

Come è in realtà

La nostra carriera non può mai avere un'unica direzione, perché le nostre vite sono continuamente influenzate da cambiamenti che influenzano i nostri campi di interesse e richiedono lo sviluppo di nuovi obiettivi.



UNA CARRIERA DI SUCCESSO = SII CURIOSO + SII PROATTIVO + SII CONNESSO

La curiosità può aiutarti a sviluppare una visione speciale della vita e rafforzare l'approccio migliore. Aumenta le tue possibilità di essere nel posto giusto, al momento giusto.

Come puoi migliorare il tuo livello di [serendipity](#) nella tua vita? Sii semplicemente attivo, esegui azioni e crea situazioni in cui sei costantemente in contatto con nuove persone e idee in una varietà di modi diversi.

“Tutti danno sempre la colpa alle circostanze per ciò che sono. Io non credo nelle circostanze. Le persone che hanno successo nella vita sono quelle che cercano attivamente le circostanze di cui hanno bisogno e, se non le trovano, le creano”.

(George Bernard Shaw)

Opportunità che possono essere sfruttate

❖ **VOLONTARIATO** è un'attività a cui ti iscrivi per tua iniziativa, a beneficio di una persona, di una comunità o dell'ambiente. Puoi scegliere di fare volontariato in vari campi, come assistenza e servizi sociali, protezione dei diritti umani, salute, istruzione, cultura, filantropia, sport, ambiente, ecc. La soddisfazione generata dal volontariato è un potente fattore motivazionale. Potresti pensare che il volontariato sia svolto solo dai giovani o da quelle persone che non hanno un lavoro. In realtà, molte persone con un lavoro a tempo pieno si impegnano in questo tipo di lavoro perché il volontariato aumenta sia l'autostima che la fiducia in sé stessi della persona che ha preso una tale iniziativa.

Perché fare volontariato?

- Al fine di sviluppare competenze che potresti non esercitare nel tuo attuale lavoro o che hai la possibilità di sperimentare molto durante la scuola (comunicazione, interpersonale, leadership, ecc.).

- Le esperienze di volontariato saranno la prova per il tuo datore di lavoro attuale o futuro che sei una persona responsabile e coinvolta.

- Questo è un vantaggio per il tuo curriculum, che può aprire porte inaspettate nella tua carriera professionale.

- Offre opportunità per sviluppare la tua rete e creare relazioni professionali benefiche.

❖ Potresti provare un'esperienza di **“JOB SHADOWING”**, in cui trascorri del tempo a osservare un dipendente, seguendo la sua normale routine lavorativa. Le visite di job shadowing durano tra alcune ore e un paio di giorni. Durante tali incontri, avrai la possibilità di vedere dei professionisti in azione, osservare il loro ambiente di lavoro, il team e le persone con cui interagiscono. Avrai anche l'opportunità di porre domande sulle capacità necessarie per ottenere successo in quel lavoro / professione. Il job shadowing è anche una buona opportunità per il networking: stai espandendo la tua rete di contatti che può essere di grande aiuto nella ricerca di lavoro in futuro. Se sei interessato a un'area professionale più ampia e l'opportunità di job shadowing è a breve termine, puoi partecipare a un numero maggiore di esperienze simili ed esplorare diverse opzioni di carriera, che faciliteranno la tua scelta finale.

❖ Candidati per un **TIROCINIO**. Per un neolaureato, i tirocini sono il modo più sicuro per ottenere un lavoro a tempo pieno nel prossimo futuro. Un tirocinio è un'opportunità offerta da un datore di lavoro a potenziali dipendenti di lavorare all'interno dell'azienda per un periodo determinato. Questo tema sarà affrontato in dettaglio nel Capitolo III di questo Manuale.

❖ Inizia con un **LAVORO PART-TIME**. Puoi lavorare almeno 2 ore al giorno e godere degli stessi diritti di un dipendente a tempo pieno! Quando sei giovane, “flessibilità” è la parola d'ordine. Un lavoro part-time ti offre la flessibilità che desideri. I lavori part-time sono disponibili in una vasta gamma di settori quali vendite, relazioni con il pubblico, ricerche di mercato, vendita al dettaglio, contabilità, servizi di segreteria, assistenza sanitaria, insegnamento delle lingue, ecc. Un lavoro part-time presenta numerosi vantaggi:

- Un flusso costante di entrate che ti consente di finanziare altri corsi di formazione e di pagare tutti i debiti che potresti avere più velocemente, evitando quindi lo stress finanziario che spesso si verifica dopo la laurea.

- Acquisire importanti esperienze e competenze per il lavoro che si desidera trovare in futuro, come gestione del tempo, organizzazione, comunicazione, spirito di squadra, relazione con il cliente, capacità di leadership, ecc.

❖ Scegli un **LAVORO A PROGETTO**. Per costituire il gruppo di progetto, i datori di lavoro hanno bisogno delle persone più appropriate per quel progetto, e talvolta fanno appello a persone esterne all'azienda. TU puoi essere questa persona! Pensi che ai giovani manchi l'esperienza o le competenze necessarie per affrontare un progetto all'interno di un'azienda? Ripensaci: sei la generazione IT. Oggi molte aziende hanno bisogno di un sito Web, giusto? Pertanto, se sei un buon web designer, puoi lavorare su questa attività. Fai anche parte di una generazione multiculturale e conoscere lingue straniere e avere determinate abilità linguistiche significa che puoi facilmente ottenere un contratto come traduttore. Lavori basati su progetti sono disponibili anche in altre aree, come marketing o creazione di contenuti in termini di pubblicità (come brochure, loghi e pubblicità), scrittura di testi (come contenuti Web e discorsi), ricerche di mercato (statistiche dei clienti) e contabilità. Anche se un lavoro a progetto è un'opzione a breve termine, nel tempo, sarai in grado di costruire un solido portfolio che ti guiderà verso una carriera di successo.

3.2. Sviluppare la tua rete professionale e il ruolo che svolge nel raggiungimento di una carriera di successo

Per garantire il tuo successo, hai bisogno di una squadra/rete a supporto delle tue azioni.

Una carriera di successo ha bisogno di cooperazione, il lavoro di squadra e gli sforzi congiunti.

Investi in te stesso!

Che cosa puoi fare nelle prossime 24 ore?

- Cerca su Internet almeno 3 organizzazioni locali in cui puoi fare volontariato e scrivere i dettagli delle loro attività.

Che cosa puoi fare nella prossima settimana?

- Prova a trovare un'opportunità per essere coinvolto in un lavoro a progetto: puoi trovarlo nella facoltà che ti sei laureato e che probabilmente svilupperà progetti su argomenti familiari, verificando gli annunci di lavoro su Internet, ad esempio in ambito di progettazione europea.

Che cosa puoi fare nei prossimi mesi?

- Partecipare in almeno una attività di volontariato.
- Iscriverti a un corso per sviluppare le tue abilità (può anche essere online perché fa risparmiare tempo e puoi adattarlo più facilmente al tuo programma).

Nelle scuole e nelle università, lo sviluppo delle abilità sociali e del networking professionale viene raramente insegnato - l'attenzione principale è normalmente posta sulla costruzione di strategie che ti aiutano a investire in te stesso (il mito dell'*homo faber fortunae suae*).

Le qualità, le capacità e i valori personali sono risorse importanti, ma avere una rete personale e soprattutto professionale è rilevante e aggiunge valore. Le persone che conosci sono parte del tuo percorso.

Devi provare a costruire relazioni autentiche. Tuttavia, ciò non è facile da realizzare quando non si hanno le abilità native necessarie per creare team. Costruire gruppi autentici significa sviluppare specifiche abilità sociali, indipendenti da risultati e obiettivi.

Instaurare relazioni opportunistiche significa costruire e mantenere relazioni solo per profitto personale o solo quando si ha bisogno di qualcosa.

Essere capaci di instaurare relazioni vere significa essere un team builder la cui prima azione è supportare gli altri e prendersi cura di loro quando possibile.

Una persona capace di instaurare relazioni (team builder) incontra nuove persone grazie alle persone che conosce già. Questa persona cerca di mettersi nei panni degli altri prima di iniziare una nuova relazione. Un team builder pensa a collaborare con nuove persone al fine di ottenere partnership con reciproco vantaggio, basate su un uguale equilibrio tra offerta e ricezione. Infine, un team builder crea nuove relazioni a seguito di attività divertenti e spontanee.

La rete personale è composta da persone con cui trascorriamo del tempo, in un contesto informale, come famiglie, amici, vecchi colleghi ... e con le quali ci manteniamo in contatto tramite Facebook, Instagram, LinkedIn e altri siti Web di social media.

Le reti sono alleanze e come sempre possono esserci alleanze forti o alleanze deboli.

Un forte alleato è una persona con cui ti consulta spesso quando hai bisogno di consigli. All'interno di questa relazione, si offre e riceve fiducia e supporto reciproco, si hanno interessi simili e ci si muove nella stessa direzione.

Le alleanze deboli si hanno con persone che conosci e che incontri, in un contesto generico: si tratta di persone attive nel tuo settore o settore di interesse ma con le quali non si ha una relazione particolarmente stretta. Le alleanze deboli possono essere ugualmente importanti, perché fungono da connessione con altri mondi e opportunità.

È importante mantenere un equilibrio tra alleanze forti e deboli; le alleanze forti forniscono coesione e fiducia, mentre le alleanze deboli assicurano creatività, informazione e innovazione.

Come si può creare una rete professionale? Grazie a relazioni di I, II, III grado.

- **Le relazioni di I grado** sono persone che conosci e che incontri direttamente. Queste possono essere sia alleati forti che deboli.
- **Le relazioni di II grado** sono persone che non conosci direttamente, ma che sono contatti di persone che conosci direttamente.
- **Le relazioni di III grado** sono collegamenti diretti delle tue relazioni di II grado.

Alcuni suggerimenti utili per diventare un vero networker

- Probabilmente il modo più veloce per raggiungere relazioni di secondo o terzo grado è provare a contattarle direttamente. Un vero networker si mette in contatto direttamente.
- Raccogli maggiori informazioni sulle reali esigenze dei contatti che vorresti avvicinare.
- Lavora insieme per collegare i membri della rete e chiedi alla tua rete di fare lo stesso per te.
- Resta in contatto con la tua rete, se non lo farai si estinguerà.
- Aggiorna frequentemente il tuo stato se sei registrato e attivo sulle piattaforme Web o sui social media ma non dimenticarti neppure delle riunioni faccia a faccia. A volte incontrarsi per una pausa caffè o uscire a cena è più efficace di un'e-mail o di una conversazione online.
- Prova a mettere da parte un po' di soldi che possono essere utilizzati per incontrare persone interessanti, soprattutto se vivi lontano.

Investi sul tuo network!

Cosa puoi fare nelle prossime 24 ore?

- Esamina la tua agenda e analizza le attività degli ultimi 6 mesi; quindi identifica 5 persone con cui hai trascorso più tempo: sei soddisfatto della loro influenza sulla tua vita o no?

Cosa puoi fare nella prossima settimana?

- Fornire riferimenti o fare una presentazione tra 2 persone che conosci per migliorare le loro opportunità professionali.
- In caso di fallimento del piano A, pensa a 10 persone a cui puoi chiedere aiuto o assistenza? Consolida la tua relazione attuale con loro.

Cosa puoi fare nei prossimi mesi?

- Scegli un membro delle tue alleanze deboli e prova a trasformare questo contatto in una alleanza forte: investi qualche mese del tuo tempo per farlo.
- Espandi la rete organizzando, ad esempio, un happy hour; chiedi ad amici o alleati di invitare alcuni dei loro amici o alleati.

3.3. Gestione del rischio di carriera

Il rischio sta nell' "effetto dell'incertezza sugli obiettivi". L'incertezza include incidenti (che possono o non possono verificarsi) e incertezze causate da ambiguità o mancanza di informazioni. Include anche l'analisi degli effetti negativi e positivi che questi possono avere sugli obiettivi.

I rischi sono un fenomeno che incontrerai nella tua vita quotidiana ed è quindi importante vederli come qualcosa di normale e non come un nemico. Essere consapevoli dei rischi ci costringe tutti a fare piani B e prenderci cura del nostro piano Z!

Entrambe le azioni, così come l'incapacità di agire, producono un risultato che può avere effetti positivi o negativi sulla tua vita. Tuttavia, l'attività costante e il processo decisionale è l'essenza della vita umana. Pertanto, laddove gli altri potrebbero vedere il rischio come qualcosa di negativo, puoi vederlo come una opportunità. Il rischio è sempre dinamico: dipende da persone e situazioni. Ciò che potrebbe essere considerato un rischio oggi, potrebbe non esserlo domani, e ciò che è considerato un rischio per te, potrebbe non essere un rischio per gli altri.

1. Il fattore felicità. Il successo della tua carriera è determinato non solo da indicatori tangibili (salario, funzione, reputazione), ma anche dal fatto che ti piace quello che stai facendo. Dall'esterno, potresti sembrare avere una carriera brillante, mentre in realtà non sei felice, oppure potresti non avere una carriera di successo in termini di indicatori tangibili elencati, ma sei ancora più felice di qualcuno che lo fa.

2. Il fattore attitudine. La tua capacità di apprendere e adattarsi continuamente alle persone e alle situazioni al fine di ottenere il massimo profitto, è un fattore che può migliorare la tua carriera. Mentre la maggior parte delle persone può descrivere la propria carriera in modo molto logico, la maggior parte delle carriere è in realtà imprevedibile. Questo perché sono influenzati

dalle persone, da momenti di squilibrio e da opportunità uniche. Pertanto, è essenziale avere l'atteggiamento necessario per vedere gli imprevisti in termini positivi e usarli come leva nella tua carriera.

Gli aspetti della felicità e dell'attitudine all'interno di una carriera sono due fattori che devono essere trattati in modo diverso. Questi non dovrebbero essere visti solo come parti del modello che ti aiutano a valutare e ridurre il rischio. Prima di prendere qualsiasi decisione relativa alla tua carriera, non dovresti iniziare valutando i rischi connessi, ma piuttosto sviluppare un elenco di criteri prioritari per la tua felicità o problemi, che saranno essenziali per la tua soddisfazione a lungo termine. Dopo averlo fatto, dovresti riflettere bene su quali di questi criteri non sono negoziabili e quali ti costringerebbero, se ti compromettessi, a sacrificare cose che amplificherebbero il livello di rischio in un'altra area della tua vita.

A Rachel, che ha guidato la divisione prodotti leader di un'azienda IT in rapida crescita, è stato chiesto dopo molti anni di diventare il capo della più grande divisione dell'azienda. Sebbene questa nuova posizione potesse chiaramente condurla al vertice dell'azienda, la rifiutò perché avrebbe significato allontanarsi dalla sua famiglia allargata ed essere troppo lontana dai suoi figli - fattori che per lei erano criteri di felicità non negoziabile. Di conseguenza, Rachel preferiva un lavoro che offriva agli altri colleghi informazioni e consulenza, con meno responsabilità e uno status meno elevato, ma un lavoro che superava la prova della felicità.

Il fatto che metti al primo posto la tua felicità non significa che devi prendere decisioni improvvise che influenzeranno negativamente la tua carriera. Ecco perché è importante mantenere l'atteggiamento giusto. Rachel, ad esempio, ha usato il suo lavoro per reinventarsi come leader nella promozione dell'innovazione e è riuscita ad aiutare l'azienda a costruire un modello di processo facile da replicare per le imprese aperte in nuove aree. Il suo successo in quest'area le ha aperto nuove opportunità, che non sarebbero mai apparse se non avesse accettato il lavoro.

La gestione del rischio è essenziale quando si prendono decisioni aziendali, tuttavia quando si tratta di prendere decisioni di carriera, evitare i rischi può fare più male che bene. In effetti, se vuoi sviluppare la tua carriera, potresti dover fare esattamente il contrario di quello che fanno i gestori del rischio, e invece di concentrarti sulla riduzione del rischio, potresti aver bisogno di accettarli e persino cercare di amplificarli.

Il punto chiave qui è che il successo della carriera non riguarda la riduzione dei rischi. Piuttosto, si tratta di assicurarsi di avere quanta più felicità possibile, che ti permetterà di superare le sorprese e avere il coraggio di entrare in nuovi territori. Per fare questo, non puoi evitare i rischi, ma a volte devi prendere alcuni rischi ancora maggiori.

Quali sono gli errori più gravi che puoi fare quando analizzi un rischio?

- Si sovrastima il rischio.
- Sottovaluti le opportunità offerte da un rischio
- Sottovaluti le tue risorse

Suggerimenti per la gestione del rischio

Ricorda: Probabilmente un rischio non è così pericoloso e difficile come pensi che sia ora. Mark Twain ha dichiarato: *"Sono stato preoccupato per molte cose nella mia vita e la maggior parte di loro non è mai accaduta"*

- Chiediti se lo scenario peggiore è accettabile per te o no. A volte sei tentato di sopravvalutare le conseguenze.
- Non aspettarti di essere in uno stato di certezza al 100% prima di agire. Le migliori opportunità derivano spesso da azioni che avevano un certo livello di incertezza ad esse legate.
- Fai attenzione alle opportunità quando gli altri pensano solo ai rischi!
- Valuta il tuo tempo per darti l'opportunità di correggere eventuali errori che potresti commettere.

Azioni utili

- Quando sei giovane hai la possibilità di scegliere un lavoro con un salario più basso, ma che potrebbe fornirti maggiori opportunità di sviluppo.
- Valutare le soluzioni part-time è un buon modo per sviluppare relazioni e formare diversi piani B.
- Non aver paura del fallimento: molte opportunità sono spesso nascoste dietro un presunto fallimento.

➤ Sii forte! Probabilmente l'attuale generazione vede eventi inimmaginabili con più coinvolgimento rispetto alle generazioni passate.

Nonostante la stabilità del lavoro, sia i dipendenti del settore pubblico che quelli privati non sono preparati a gestire un rischio. In generale, i liberi professionisti sono meglio equipaggiati nella gestione dei rischi perché sono abituati a vivere e lavorare in presenza di rischi e incertezze. Ciò non significa che tutti noi dobbiamo diventare liberi professionisti o imprenditori per essere più preparati! Significa semplicemente che se vuoi rafforzare la tua resistenza e la tua capacità di adattamento ai cambiamenti, dovresti inserire una bassa dose di variabilità nella tua carriera professionale.

Imparare a gestire gli incendi piccoli e controllati oggi può aiutare a evitare di dover affrontare un grande incendio domani. Allo stesso tempo, piccoli e controllati gradi di volatilità nella nostra vita e carriera possono aiutarci ad aumentare la nostra capacità di gestire eventi imprevisti.

Non lasciarti spaventare dai rischi! Affrontali razionalmente e agisci senza paura!

Investi su te stesso!

Che cosa puoi fare nelle prossime 24 ore?

- Valuta i rischi attuali della tua vita, classifica i progetti di vita e di lavoro in cui sei stato coinvolto, includendo un progetto rischioso e un progetto o un'attività meno rischiosa. Quindi analizzali e cerca di capire cosa ha o non ha funzionato.

Che cosa puoi fare nella prossima settimana?

- Identifica i rischi che accetteresti e prova a immaginare come gestirli.

Cosa puoi fare nel prossimo mese?

- Valuta il tuo piano Z: è una risposta adatta ai rischi che potresti incontrare?

4. WORKSHOP III: LO SVILUPPO DEI PIANI A, B, ... Z

Durata: 2 sessioni di 80 minuti ciascuna con una pausa di 20-minuti

Luogo: in casa

Coordinatore: il Formatore

Materiali: video proiettore, lavagna a fogli mobili, evidenziatore, fogli di lavoro

Metodi: ["A letter to myself"](#), [The "Step by step" Method](#), ["Imagine"](#),

Contenuti: Permanent Beta – VUCA

4.1. Permanent Beta – La tua risposta al VUCA

Il modello di carriera tradizionale basato sulla pianificazione spalmata su molti anni è stato sviluppato nel contesto di un mondo “statico”, quando i cambiamenti erano lenti e, in larga misura, piuttosto prevedibili.

Il mondo in cui viviamo e lavoriamo oggi è completamente diverso da quello di 2-3 decenni fa. Può essere descritto usando quattro parole: volatile, incerto, complesso e ambiguo. Questi quattro aggettivi danno forma al concetto VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) che fu usato per la prima volta dall'esercito americano per descrivere la situazione in Iraq e in Afghanistan. Attualmente, questo concetto viene utilizzato per descrivere l'attuale contesto socioeconomico, che comprende al suo interno il mercato del lavoro mondiale.

❖ **Un mondo volatile** indica un mondo che sta cambiando estremamente rapidamente e in modo imprevedibile. In ambienti volatili, l'unica opzione certa è il cambiamento. In questa situazione, le strategie dovrebbero includere la capacità di evolversi, essere resilienti e mostrare adattabilità.

❖ **Un mondo incerto** è un mondo in cui è impossibile sapere tutto. Questa incertezza è determinata dal gran numero di fattori che si evolvono in modo non lineare. I vincitori in questo mondo saranno coloro che saranno in grado di operare con risultati differenziati in contesti diversi.

❖ **Un mondo complesso** è un mondo che funziona come un sistema con molte parti interconnesse e interdipendenti. Tradizionalmente, proveremmo a ridurre la complessità al fine di ottenere il controllo centralizzato delle nostre attività. Le persone devono iniziare a concentrarsi sulla comprensione di questa complessità e utilizzarla a proprio vantaggio per ottenere i risultati desiderati.

❖ **Un mondo ambiguo** è quello in cui azioni e risultati sono aperti a una vasta gamma di interpretazioni diverse. La conseguenza di ciò è una realtà poco chiara, che ha un alto margine di errore. Risolvere l'ambiguità implica risolvere il contesto in cui si verifica l'evento. Il pensiero sistemico è necessario per vedere i legami esistenti tra aree diverse e per avere prospettive diverse.

❖ **Un mercato del lavoro complesso** è influenzato da una moltitudine di fattori economici, sociali, culturali, politici e militari, ecc. La complessità è influenzata non solo dal numero di mercati disponibili ma anche dall'interdipendenza di questi mercati, il che rende estremamente difficile anticipare gli effetti. La modifica di uno qualsiasi dei fattori che la influenzano può portare a cambiamenti imprevedibili nel mercato del lavoro.

❖ Un mercato del **lavoro ambiguo** è il risultato del continuo cambiamento nel sistema di valori a cui ci atteniamo. L'ambiguità è infatti generata da volatilità, incertezza e complessità.

La soluzione a questi problemi potrebbe derivare da 4 punti di supporto e comportamenti utili.

1. **Avere le idee chiare per controbilanciare la volatilità:** dove voglio andare? Cosa è importante adesso? Qual è la direzione che voglio prendere?
2. **Comprendere la situazione in modo da affrontare l'incertezza.** Se la situazione in cui ti trovi cambia improvvisamente, devi fermarti e analizzare la situazione, al fine di comprendere il nuovo campo di gioco e come le sue condizioni ora ti influenzeranno.
3. **Ottenere chiarezza che contrasterà la complessità e la mancanza di informazioni che potresti avere.** Nelle situazioni VUCA è importante avere la capacità di fare ipotesi al fine di superare le situazioni che sono dominate da una mancanza di informazioni.
4. **Comprendere che la capacità di adattarsi contrasta l'ambiguità.** Una strategia potrebbe rivelarsi sbagliata. È importante mostrare adattabilità in modo da correggerli rapidamente.

Queste sono le sfide che affrontiamo quando decidiamo di sviluppare un piano di carriera. È una sfida estremamente difficile stabilire obiettivi e pianificare e attuare azioni che porteranno al raggiungimento di obiettivi di carriera. Nel contesto VUCA, non sei mai sicuro di aver preso una decisione razionale perché tutto ciò che hai pensato di creare, o tutto ciò che hai costruito, potrebbe non essere più valido o adattabile in fase di implementazione.

Nel mondo attuale, dovrai cambiare costantemente, con le tue aspirazioni e i tuoi valori che si adattano alla realtà di un mercato in continua evoluzione. In altre parole, il tuo piano di carriera deve essere continuamente adattato allo stato e al tempo attuali. Come puoi essere costantemente preparato per affrontare le sfide VUCA? Puoi farlo adottando un atteggiamento Permanent Beta.

L'atteggiamento Permanent Beta ti richiede di gestire la tua vita e la tua carriera in modo da adattarti costantemente alle realtà del mercato. L'atteggiamento Permanent Beta si basa sul piano A-B-Z.

I. Il piano A è ciò che stai facendo ora e consiste nell'attività che occupa la maggior parte del tuo tempo e che garantisce il tuo budget giornaliero. Incluso in questo piano c'è il tuo lavoro attuale, i tuoi progetti e i tuoi interessi quotidiani.

II. Il piano B è una possibile via d'uscita se il piano A non soddisfa più i tuoi desideri e le tue aspirazioni, o quando devi cambiare qualcosa per un motivo o un altro: la tua situazione familiare, la tua salute, un cambiamento nella tua casa, il progresso della tua azienda, una

promozione sul lavoro, modifiche legislative, crisi o un boom economico. Molte persone con una carriera di successo si ritrovano a seguire il loro piano B di fronte a una situazione che richiede cambiamenti. Per continuare ad avere successo, avevano escogitato un piano su cui poter ricorrere, e quindi erano in grado di andare avanti a un ritmo costante. Quando dovrai attivare il tuo piano B? Non esiste una risposta standard. È preferibile iniziare a formulare il Piano B mentre si è ancora attivamente coinvolti nel Piano A, al fine di essere pienamente preparati per il momento in cui il mercato ti costringe a fare un cambiamento. Mentre sei ancora coinvolto nel Piano A, devi dedicare tempo, sforzi e risorse per imparare continuamente come sviluppare un marchio personale diverso da quello della tua organizzazione. Anche se non è una condizione obbligatoria, è preferibile che il Piano B sia realizzato all'interno di una nicchia professionale che non sia totalmente diversa dal campo di attività in cui opera. Quando arrivi al punto in cui devi attivare il Piano B, questo diventa il Piano A.

III. Il Piano Z è la tua “scialuppa di salvataggio” personale. Questo piano viene attivato quando il Piano B si rivela irrealistico. Qui stai entrando in modalità di sopravvivenza di base, e questo deve essere attivato per un breve periodo di tempo, in caso di circostanze eccezionali. Richiede di rivolgersi a familiari, parenti, amici e ai tuoi risparmi finanziari.

Investi su te stesso!

Cosa puoi fare nelle prossime 24 ore?

- Analizza il piano A. Corrisponde alle tue aspirazioni incontrate? Pensa ai problemi e alla sfocatura della tua carriera. È tempo di lasciare il piano A per il piano B o no?

Cosa puoi fare nella prossima settimana?

- Progetta un piano speciale per acquisire alcune abilità trasferibili, utili per il tuo lavoro e anche per altri settori di attività: gestione di esperienze, abilità sociali, competenze internazionali, abilità linguistiche.

Cosa puoi fare nel prossimo mese?

- Sviluppare un'identità indipendente, ad esempio modificando un biglietto da visita personale.
- Avvia un progetto sperimentale durante alcuni fine settimana, se possibile, in collaborazione con alcuni membri della tua comunità.

5. SUGGERIMENTI DI METODO

5.1. Lettera a me stesso

Contesto:

- *Il metodo fornisce supporto alternativo per i piani futuri.*

Obiettivo:

- *Chiarire gli obiettivi e il percorso da seguire nella tua carriera*

Descrizione:

- *Definisci un obiettivo o un tema su che i partecipanti scriveranno (esempio: "Avrò la mia attività alberghiera").*
- *Definizione di un periodo di tempo target. (oltre 1 anno, 5 anni, 10 anni) "Oltre 5 anni avrò la mia attività alberghiera".*
- *Iniziamo a scrivere la lettera per il "me" del futuro. Un esempio di formula introduttiva: "Mio caro io del futuro"*

Valutazione:

- *Non è necessario. Solo il coinvolgimento e la partecipazione devono essere riconosciuti.*

Competenze-chiave e da sviluppare:

- *creatività*
- *comunicazione nella lingua madre*
- *spirito di iniziativa*
- *adattabilità*
- *riflessione*
- *assertività*
- *pianificazione*
- *conoscenza di se*
- *fiducia*
- *auto-critica*

Istruzioni speciali (limiti sociali, limiti di età, elementi non raccomandati /

5.2. Il metodo “step by step”

Contesto:

- *Il metodo viene utilizzato in fase di pianificazione ma può essere adattato con successo.*

Obiettivo:

- *Trasparenza del processo e coerenza delle fasi: ordine corretto e collegamenti tra le attività.*

Descrizione:

- *Iniziamo con il disegno digitale o fisico di alcuni passaggi. Sopra i passaggi scriveremo il nome del passaggio (attività) e sotto passeremo le risorse necessarie (umane, materiali, finanziarie) per compiere quel passaggio.*

Possibile numero di partecipanti:

- *1-20 persone*

Luogo di svolgimento:

- *Uno spazio riservato*

5.3. Immagina!

Contesto:

- *Il metodo è consigliato dopo il completamento della fase di pianificazione e può essere anche individualmente.*

Obiettivo:

- *Visualizzare gli obiettivi proposti e la via da seguire, facilitando così la loro realizzazione per una carriera di successo.*

Descrizione:

I passaggi da seguire nel gruppo:

- *Gli occhi devono essere chiusi.*
- *I partecipanti imagineranno il loro coinvolgimento nel raggiungimento dell'obiettivo legato alla loro carriera futura.*
- *Dopo aver aperto gli occhi, i membri del gruppo discuteranno presentando quelli*

Valutazione:

Dopo l'esercizio, abbiamo bisogno di tempo per la discussione. Domande suggerite:

- *Come è stata l'esperienza?*
- *Che cosa hai visto?*
- *Saresti in grado di agire come previsto? After the exercise, we need time for discussion.*

Abilità e competenze chiave necessarie:

- *creatività*
- *visione*
- *coinvolgimento*

5. Riferimenti bibliografici

- + Hoffman, R, Casnocha, B., (2012) The Start-up of You: Adapt to the Future, Invest in Yourself, and Transform Your Career Kindle Edition
- + Reid Hoffman: Live Life in Permanent Beta [Intervento completo]
- + <https://www.cariereonline.ro/actual/cat-de-utile-sunt-retele-de-socializare-pentru-promovare#sthash.mWIXMU1X.dpuf>
- + <https://www.developgoodhabits.com/personal-strengths-list/>
- + http://euroguidance.ise.ro/wp-content/uploads/2019/01/deac_model_consileire_in_cariera_arcs.pdf
- + <http://hrmanageronline.ro/adaptarea-la-lumea-vuca/>
- + <https://leaders.ro/newsfeed/obiectivele-smart-sau-cum-sa-faci-lucrurile-sa-mearga/>
- + <http://www.myjob.ro/dezvoltare-cariera/etape-in-planul-de-dezvoltare-a-carierii.html>

- + <https://medium.com/an-idea-for-you/you-have-a-competitive-advantage-heres-how-to-find-it-c4a6a10f2c21>
- + <https://mftrou.com/downloads/personal-development-planning-guide/>
- + <https://revistacariere.ro/inspiratie/actual/de-ce-e-sanatos-riscul-in-cariera/>
- + <https://revistacariere.ro/inspiratie/actual/analiza-swot-a-propriei-persoane-%E2%80%93-primul-pas-catre-succes/>
- + <https://revistacariere.ro/leadership/nu-mai-traim-intr-o-lume-normala-ci-intr-o-lume-vuca/>
<https://www.youtube.com/watch?v=PX8i8fcC5NQ>
- + http://revistadepsiologie.ipsihologie.ro/images/revista_de_psihologie/Rev.-psihiologie-1-2018.pdf
- + <https://simplicable.com/new/personal-development-plan>
- + <https://www.startups.com/library/expert-advice/living-life-permanent-beta>
- + <https://www.todaysoftmag.ro/article/915/riscul-de-a-nu-avea-riscuri>
- + <https://uhs.berkeley.edu/counseling/career-counseling-library/facultystaff-career-programs/my-career-development-steps>
- + <https://virtualboard.ro/dezvoltarea-carierii-etapele-cresterii/>
- + <https://www.wall-street.ro/articol/Careers/219239/analiza-swot-personala-invata-cum-sa-iei-cele-mai-bune-decizii-pentru-cariera-ta.html#gref>
- + <https://www.youtube.com/watch?v=e2X54ALRkZg> :

ALLEGATO

PIANO DI SVILUPPO DELLA CARRIERA - Per le carriere nel settore design, progettazione visiva e architettura

Obiettivo a lungo-termine: Avere una carriera in design di interni, visual-design, architettura o avere la possibilità di lavorare in Germania.

Obiettivi a breve-termine: Miglioramento delle abilità artistiche, conoscenza del design degli interni e dell'architettura; acquisire esperienza di lavoro o migliorare l'uso della lingua tedesca.

Che cosa vuoi raggiungere?	Come vuoi raggiungerlo?	Di cosa avrai bisogno per raggiungerlo?	Come valuterai se hai raggiunto quello che cercavi?	Tempi
Migliorare le competenze artistiche	Iscrivendomi a un corso di laurea in arte	Diploma di scuola superiore con una media voti alta	Superare i test di accesso all'Università	Giugno 2025
Studiare design di interni	Seguendo le lezioni oppure una summer-school in design di interni	Informarmi per scegliere quelle adatto a me	Individuare il corso e iscrivermi	Giugno 2025
Studiare architettura	Seguendo le lezioni oppure una summer-school in architettura	Informarmi per scegliere quelle adatte a me	Individuare il corso e iscrivermi	Giugno 2025
Acquisire esperienza di lavoro	Cercando un lavoro per l'estate, preferibilmente un lavoro d'ufficio	Informarmi e chiedere assistenza per cercare lavoro e candidarmi	Essere assunto e fare esperienza di lavoro per 2-3 mesi	Giugno 2024
Migliorare e praticare il tedesco	Prendendo lezioni di tedesco o praticandolo in forma autonoma	Informarmi su un corso di tedesco, recuperare materiale utile o contattare un/a madrelingua	Ottenere la certificazione linguistica dell'Istituto Goethe, livello B1	Aprile 2024

PIANO DI SVILUPPO DI CARRIERA – Per il settore Informatico, Livello manageriale

Obiettivo a lungo-termine: Trovare lavoro nel settore informatico a livello manageriale

Obiettivi a breve-termine: Sviluppare un piano, o approfondire i temi legati alla sicurezza informatica, migliorare le competenze di leadership

Che cosa vuoi raggiungere?	Come vuoi raggiungerlo?	Di cosa avrai bisogno per raggiungerlo?	Come valuterai se hai raggiunto quello che cercavi?	Tempi
Fare un master post-universitario in gestione delle imprese (MBA)	Iscrivermi a un corso in MBA che si svolge nel fine settimana	Pagare le tasse del corso e trovare un equilibrio tra lavoro e studio, ad es. richiedendo dei permessi di studio	Iscrivermi a un corso in MBA	I quadrimestre
Raggiungere l'esperienza necessaria per diventare Manager responsabile per l'ICT (CIO)	Partecipando a incontri e seminari interni e esterni in ambito CIO	Essere in grado di partecipare e iscrivermi ai seminari e essere invitato alla Conferenza annuale CIO a New York	Partecipare ad almeno 3 seminari CIO	IV quadrimestre
Approfondire i temi legati alla sicurezza informatica	Partecipando a conferenze ed eventi di networking e migliorando le mie conoscenze sui temi della sicurezza informatica	Essere in grado di partecipare e iscrivermi ai corsi, avere a disposizione il tempo per seguirli	Partecipare ad almeno 2 seminari sul tema	IV quadrimestre

Fare esperienza professionale a livello CIO	Lavorando come responsabile della strategia e del budget aziendale	Informarmi e chiedere assistenza per cercare lavoro e candidarmi	Ottenere l'autorizzazione affinché tutti i progetti proposti vengano sottoposti al processo di valutazione del rischio	IV quadrimestre
---	--	--	--	-----------------

PIANO DI SVILUPPO DI CARRIERA – Per un Project Manager

Obiettivo a lungo-termine: Sviluppare la capacità di gestire programmi e progetti complessi con budget elevati

Obiettivi a breve-termine: Essere in grado di certificare come project manager professionale e acquisire esperienza nella gestione di progetti sempre più complessi. Migliorare le capacità di parlare in pubblico e di leadership al fine di creare una solida base per le capacità di gestione dei progetti.

Che cosa vuoi raggiungere?	Come vuoi raggiungerlo?	Di cosa avrai bisogno per raggiungerlo?	Come valuterai se hai raggiunto quello che cercavi?	Tempi
Ottenendo un diploma professionale da project manager	Completando la formazione professionale per ottenere la certificazione di project manager	Formazione specifica	Completare con successo il percorso formativo	II quadrimestre
Ottenendo un diploma professionale da project manager	Completando la formazione professionale per ottenere la certificazione di project manager	Iscrivermi al corso per la certificazione	Ottenere con successo la certificazione	III quadrimestre

Acquisire esperienza nella gestione di progetti sempre più complessi	Portando a termine almeno 2 progetti piccolo oppure 1 solo ma più grande	Completare tutte le attività relative al progetto	Cambiamenti sul carico di lavoro, cambiamenti in relazione al budget e giudizio degli stakeholder	IV quadrimestre
Miglioramento delle capacità di parlare in pubblico e di leadership	Preparando e tenendo almeno 5 presentazioni	Presentare i progetti con le parti interessate	Effettuare con successo presentazioni e raccogliere feedback dai partecipanti	IV quadrimestre

PIANO DI SVILUPPO DI CARRIERA – Relazioni con il pubblico (HOTEL)

Obiettivo a lungo-termine: Ottenere un ruolo di manager dei servizi ospiti

Obiettivi a breve-termine: Miglioramento del servizio clienti, capacità di coaching e gestione

Che cosa vuoi raggiungere?	Come vuoi raggiungerlo?	Di cosa avrai bisogno per raggiungerlo?	Come valuterai se hai raggiunto quello che cercavi?	Tempi
Migliorare le relazioni con i clienti	Lavorando per migliorare il servizio clienti rimanendo sempre amichevole, professionale e diligente. Ascoltando attentamente i clienti e comprendendo le loro esigenze e preferenze al fine di fornire un servizio superiore	Lavori nei lavori in cui devi affrontare i clienti, come i lavori di front desk	Raccogli feedback dai clienti e controlla i punteggi dei clienti per vedere il livello di interazione del servizio	IV quadrimestre

Miglioramento delle capacità comunicative e di coaching	Aggiornando i materiali di formazione per il nuovo personale per riflettere sui cambiamenti che sono stati discussi nelle recenti riunioni del personale	Lavora 15 ore di lavoro d'ufficio al di fuori dei turni regolari	Chiedere alla gestione delle risorse umane e del servizio clienti di certificare il materiale di formazione aggiornato	Fine del I quadrimestre
Miglioramento delle capacità comunicative e di coaching	Diventando certificato in un programma di coaching e ottenendo il riconoscimento come coach durante i turni	Ottieni più autorità e responsabilità sui turni	Completare la formazione	IV quadrimestre
Migliorare le capacità di gestione	Assumendo maggiori responsabilità durante i turni e gestendo le procedure di trasferimento, procedure di cassetta di sicurezza, procedure di controllo chiave e problemi di fatturazione	Essere assegnato a compiti di gestione del progetto	Ottieni feedback dai gestori dei turni e dei servizi per gli ospiti	Fine del IV quadrimestre