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

ACUMEN O2 Formazione in servizio

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

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

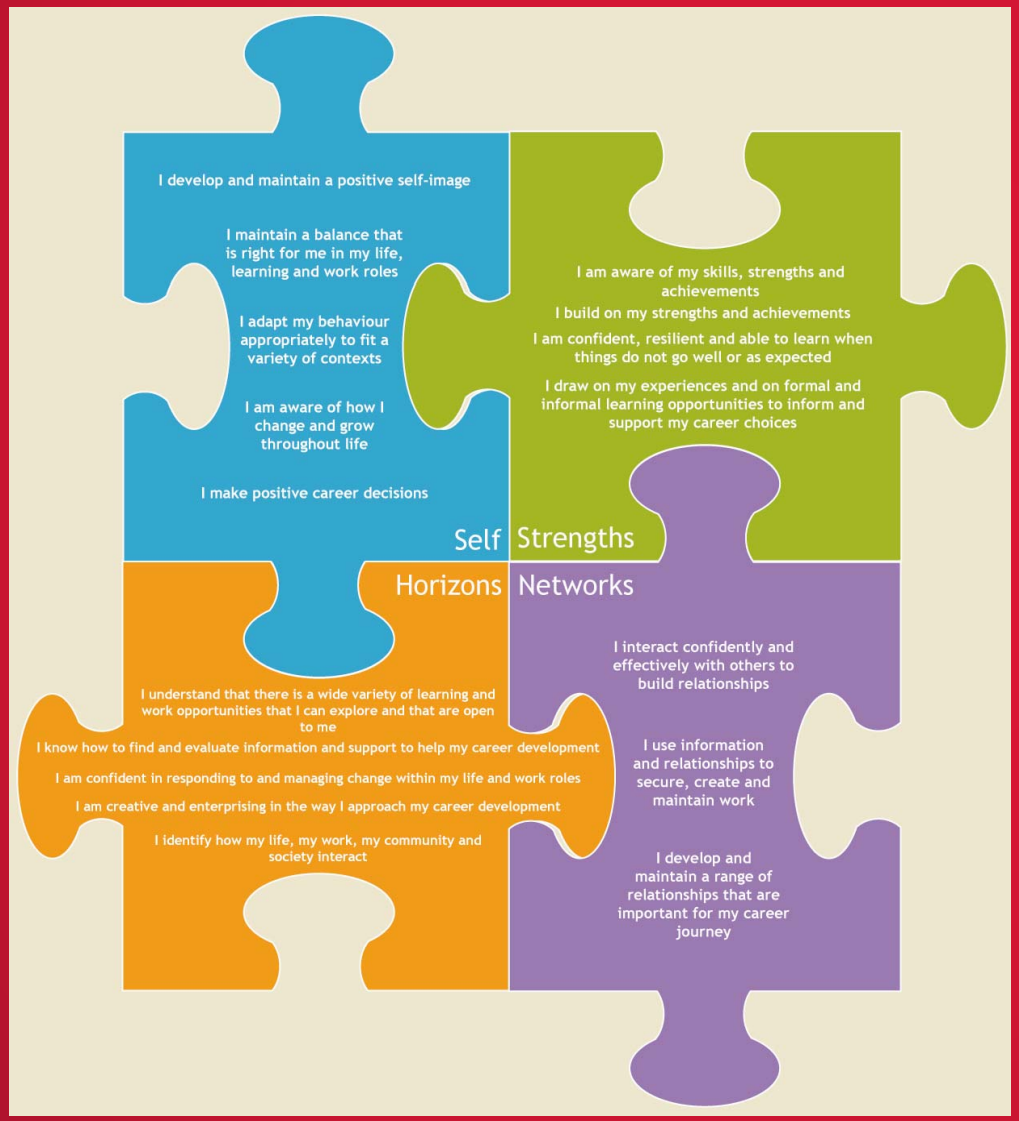
AGENDA

- MODULO 1 F2F (MODULO 2 Online):
- Breve introduzione al CMS Framework scozzese
- Punti di forza: strumenti e competenze per i formatori

Partner coinvolti: ELN, BEST, FIPL, INNOV, LUMSA MeathPartnership, REINTEGRA, SYNTHESIS, e TTG

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

CMS FRAMEWORK Scozzese



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

Punti di forza

Introduzione

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

Punti di forza secondo il framework CMS scozzese

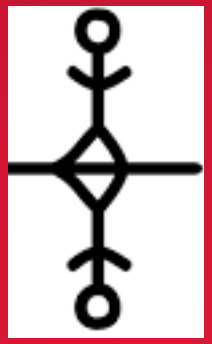
◇ Si riferiscono alle competenze che “abilitano gli individui”

- A diventare cosnapevoli delle loro abilità, punti di forza e dei risultati ottenuti;
- A sviluppare sulla base dei loro punti di forza e obiettivi raggiunti;
- A diventare sicuri, resilienti e capaci di apprendere in situazioni in cui le cose non vanno bene o come ci siera aspettato;
- Ad attingere dalla loro esperienza, da apprendimento formale ed informale, come supporto alle scelte riguardo la carriera;

*From **Career Management Skill Framework Scotland** (2012)*

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

LET'S REFLECT

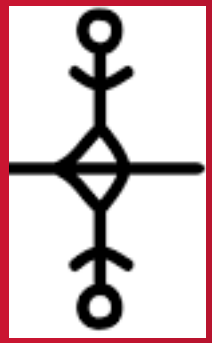


- Come formatori (insenganti, *esperti o manager delle risorse umane, fornitori di servizi per l'impiego*) come promuovete queste competenze? (10 min.)
- Cosa dice il framework CMS scozzese a riguardo?

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

Parliamone / BRAINSTORM

CMS Framework Scozzese	Pratiche attuali e future
Punti di forza • Sono consapevole delle mie abilità, dei miei punti di forza e degli obiettivi raggiunti. • Costruisco sui miei punti di forza e sui miei successi. • Sonosicuro di me, resilientee capace di apprendere quando le cose non vanno bene o come ci si aspettava. • Attingo dalla mia esperienza, formale ed informale, per compiere scelte sulla mia carriera.	***Come posso aiutare i clienti (impiegati) a sviluppare (migliorare) queste competenze nella mia professione quotidiana?*** ***Come posso io stesso sviluppare queste competenze?***



*From **Career Management Skill Framework Scotland** (2012)*

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

Strumenti

Obiettivi dell'apprendimento per il cliente, ovvero ciò che i clienti dovrebbero svilupparehа	**Strumenti (qualche esempio *di strumenti ben noti che possono essere utilizzati*)**
…essere consapevoli delle proprie abilità, punti di forza e obiettivi raggiunti	*Chi sono?* *Reflected Self Best (RBS)*
….costruire sulle proprie competenze e successi.	Per entambi: *Combine Holland's RIASECe Edgar Schien's Anchor Code*
….essere sicuri, resilienti e capaci di apprendere dalle situazioni in cui le cose vanno o male o come non ci si aspettava.	
….essere cpaci di attingere dalle proprie esperienze, fomali ed informali, per prendere decisioni sulla propria carriera.	*Dave Cromier's Rhizomatic Learning*

From ***Career Management Skill Framework Scotland*** **(2012)**

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

Punti di forza

Idee per lo sviluppo personale

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

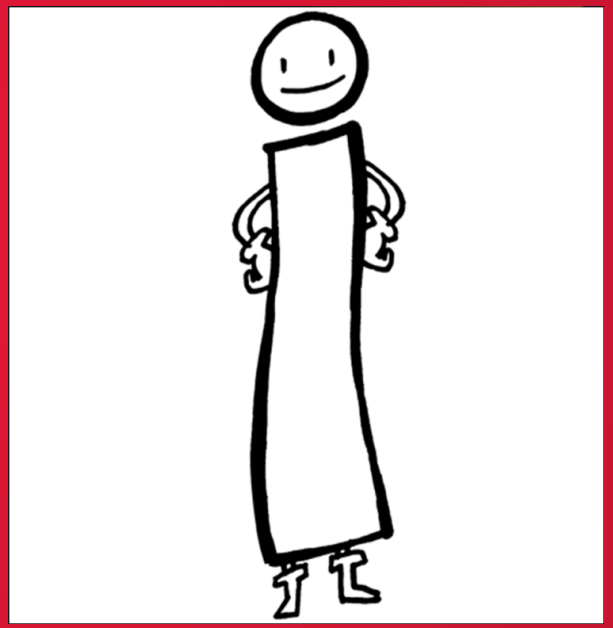
Valutazione Personale e Caratteristiche

PERSONA = IO

Chi sono?
Cosa sono?
Come sono?

Caratteristiche

- Unico
- Sociale
- Diverso
- Mutevole / Predicibile



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

Sviluppo Personale
Come puoi assistere / guidare?

- Sviluppo - attraverso evoluzione, miglioramento
- Naturale
- Orientato / auto-orientato (formale, informale)
- Necessità per l'attività di coach: ascolto attivo, creazione di consapevolezza, sviluppo del pensiero creativo

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

Metodi e strumenti per te ed i tuoi clienti

- Metodi di apprendimento attivi edinterattivi

Il CMS Framework richiede abilità e punti di forza che potranno essere applicati per tutta la vita ed aogni stadio dello sviluppo della carriea.

- Rhizomatic Learning di Dave Cromier

Cominciamo con la consapevolezza di sé e i punti di forza.

Consapevolezza

Introduzione – Chi sono / Il miglior Sé mostrato

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

CLIENTI / IMPIEGATI GUIDA PER COSTRUIRE LE ABILITA' E I PUNTI DI FORZA

Come Coach, Mentore o esperto nello sviluppo di Carriera puoi:

- ◇ Usare test psicometrici
- ◇ Chiedere semplici domande
- ◇ Usare tipiche domande legate alla vostra azienda
- ◇ Usare schemi di quesionari

(dispense per la discussione)

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

Scoprire il Sé
Il Miglior Sé Mostrato (REFLECTED BEST SELF, RBS)

Il miglior sé mostrato (RBS) è basato sul modello sviluppato da Laura Roberts et. al (2005)

RBS è un approccio a stadi

- Identificare i rispondenti per feedback
- Riconoscere gli schemi
- Composizione di un auto-ritratto
- Ri-progettazione del lavoro
- Dispense – discutiamo ed esercitiamoci!

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

Consapevolezza di Sé

COSTRUIRE SUI PUTI DI FORZA PERSONALI / DIVENTARE REILIENTI GESTENDO IL CAMBIAMENTO

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

RESILIENZA E BENESSERE

Importanza crescente

- L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS)desvrive lo stress come "epidemia globale del 21° secolo" (Rich Fernandez "5 ways to boost resilience at work" June 2016)
- Non è una novità – la maggior parte del lavoro condotto in connessione costante, sempre attivi; culture del lavoro altamente esigenti dove lo stress e il rischio di burnout sono molto alti
- Un atteggiamento positivo è molto importante: "Non ho fallito, Ho semplicemente trovato che 10.000 metodi non funzionano"- *American inventor, Thomas Edison*

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

COSTRUIRE LA RESILIENZA

Invariabilmente implica

- Passare in rassegna i punti di forza e di debolezze individuali
- Secondo Edgar Schein, ampiamente riconosciuto come uno dei fondatori della psicologia delle organizzazioni, ognuno di noi ha un particolare orientamento verso il lavoro e tutti noi ci approcciamo al lavoro con un particolare bagaglio di priorità e valori. Egli definisce questi concetti come Ancore della Carriera.
- Un “Ancora della Carriera” è una combinazione delle aree percepite di competenza, delle motivazioni, e dei valori relativi alle scelte professionali.
- Guardiamo in maggior dettaglio alle Ancore della Carriera (risorse oniline)

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

Consapevolezza di Sé

ATTINGERE AI PUNTI DI FORZA PERSONALI / DIVENTARE CREATIVI NELLA GESTIONE DELLA CARRIERA

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

COSTRUIRE LA RESILIENZA & CMS

Inevitabilmente accomunata all'Intelligenza Emotiva (atteggiamento e pensieri positivi)
Pensiero Creativo nel CMS
Rhizomatic Learning (Dave Cormier, 2011)
l'apprendimento come un rizoma non ha un inizio né una fine nell'era digitale attuale. Chi apprende deve:

- Sapersi orientare
- Dichiarare
- Costruire reti
- Formare cluster
- Focalizzare

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

ACUMEN

EUROPEAN
LEARNING NETWORK
LEARNING NETWORK

GRAZIE!

DOMANDE?

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