idea Management
Human Capital

EMPLOYABILITY E APPRENDIMENTO

Il perché di una ricerca

Per garantire l'employability occorre sviluppare le capacità

Fulvia Frattini

Convivio, 31/03/2017

APPRENDIMENTO PER L'EMPLOYABILITY: SCOPO

Individuare strumenti di aggiornamento e crescita continua delle competenze, per rendere ciascuna persona employable lungo l'intero arco della sua vita professionale.

PERCHÉ EMPLOYABILITY

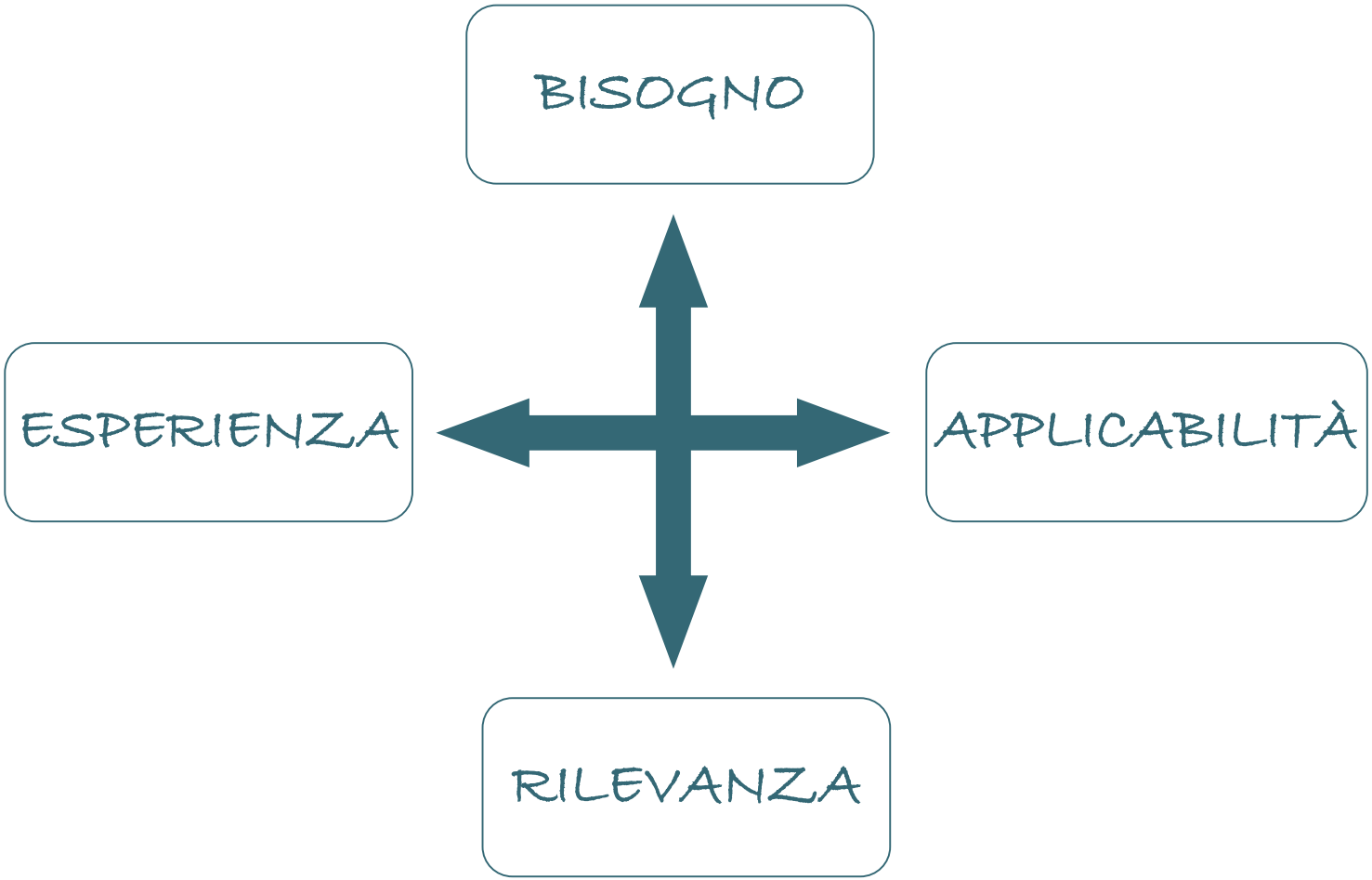
Diventare imprenditore di se stesso vuol dire investire sulla propria employability, ossia **investire sulle proprie competenze**, indipendentemente dalla seniority anagrafica e dal peso delle responsabilità esercitate.

idea Management
Human Capital

CHE COS'È?

MATRICE DI APPRENDIMENTO DEGLI ADULTI

DECISIONE AUTONOMA



LA RICERCA

Nello specifico, la ricerca si pone di:

- ✓ Verificare **quanto le competenze siano importanti** per lo sviluppo professionale e la realizzazione personale;
- ✓ Comprendere **quali** siano le **competenze** che **i professionisti ritengono di aver acquisito** (passato);
- ✓ Comprendere **quali** siano le **competenze** che **i professionisti ritengono di aver bisogno per il futuro**;
- ✓ Verificare **quale** sia l'**approccio verso i sistemi di misura delle competenze** (utilità/difficoltà);
- ✓ Verificare **i bisogni di nuove modalità di apprendimento continuo** legate allo sviluppo professionale;
- ✓ Comprendere l'interesse e la potenzialità dell'idea di **auto-sviluppo come motore della personale employability**.

AREE TEMATICHE DELLA RICERCA

1. Il cambiamento

- Le sfide dell'attività lavorativa
- Le ansie e paure del futuro

2. Le competenze

- Le competenze necessarie nel futuro
- La misura della capacità

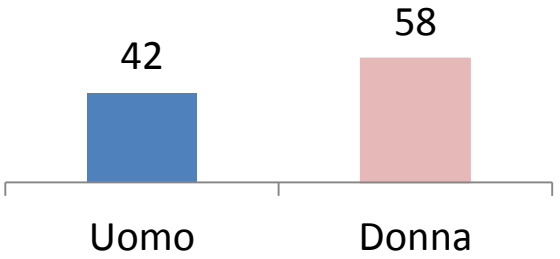
3. L'apprendimento

- Le competenze da sviluppare
- Gli strumenti di facilitazione dell'apprendimento
- Le situazioni di difficoltà nell'apprendimento

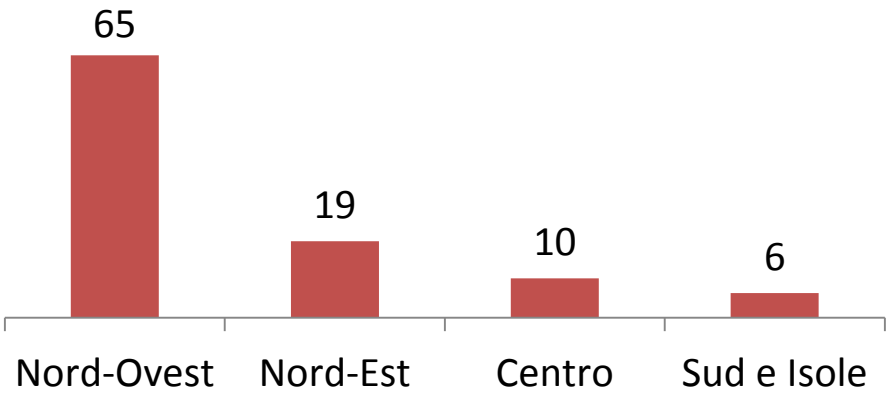
IL CAMPIONE (%)

TOTALE SOGGETTI= 300

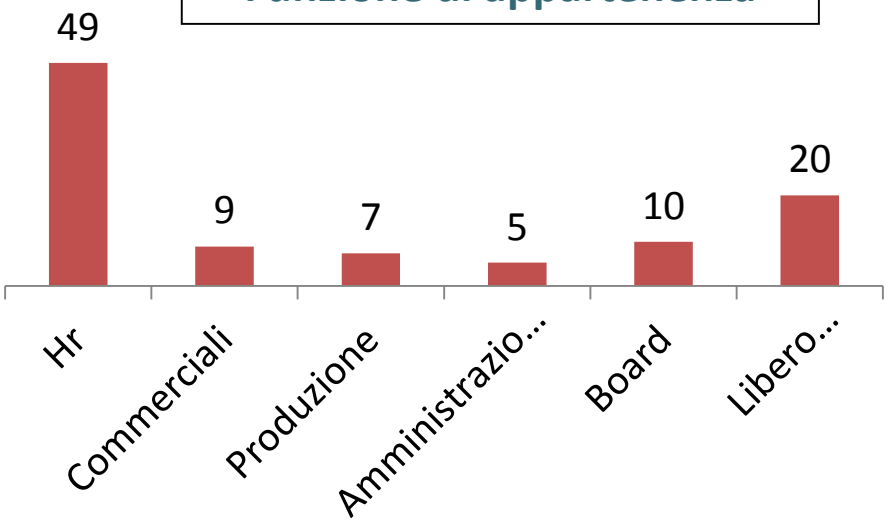
Genere



Sede dell'azienda



Funzione di appartenenza



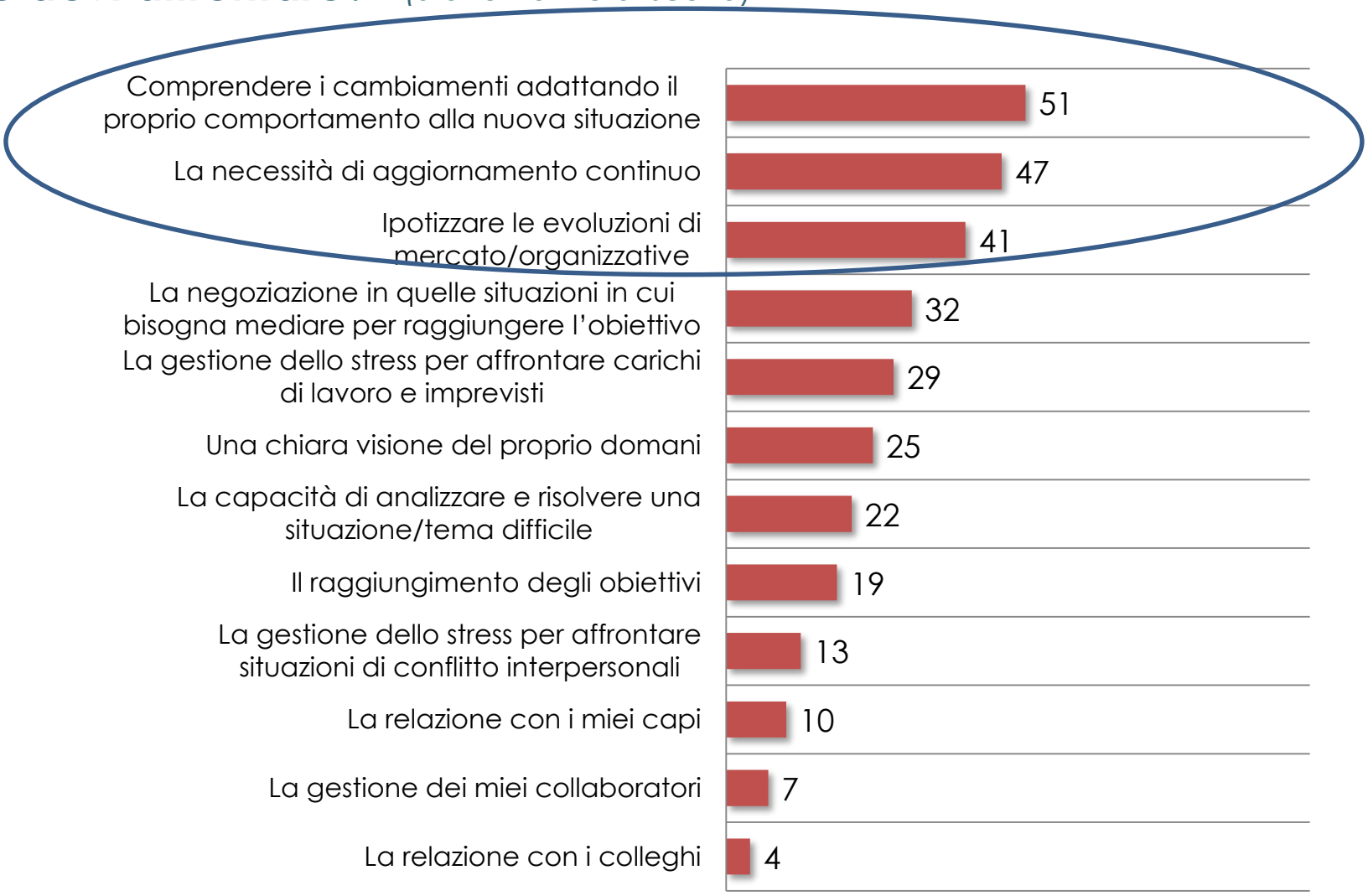
1.

IL CAMBIAMENTO

- Sfide dell'attività lavorativa
- Ansie e paure del futuro

LE SFIDE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA (%)

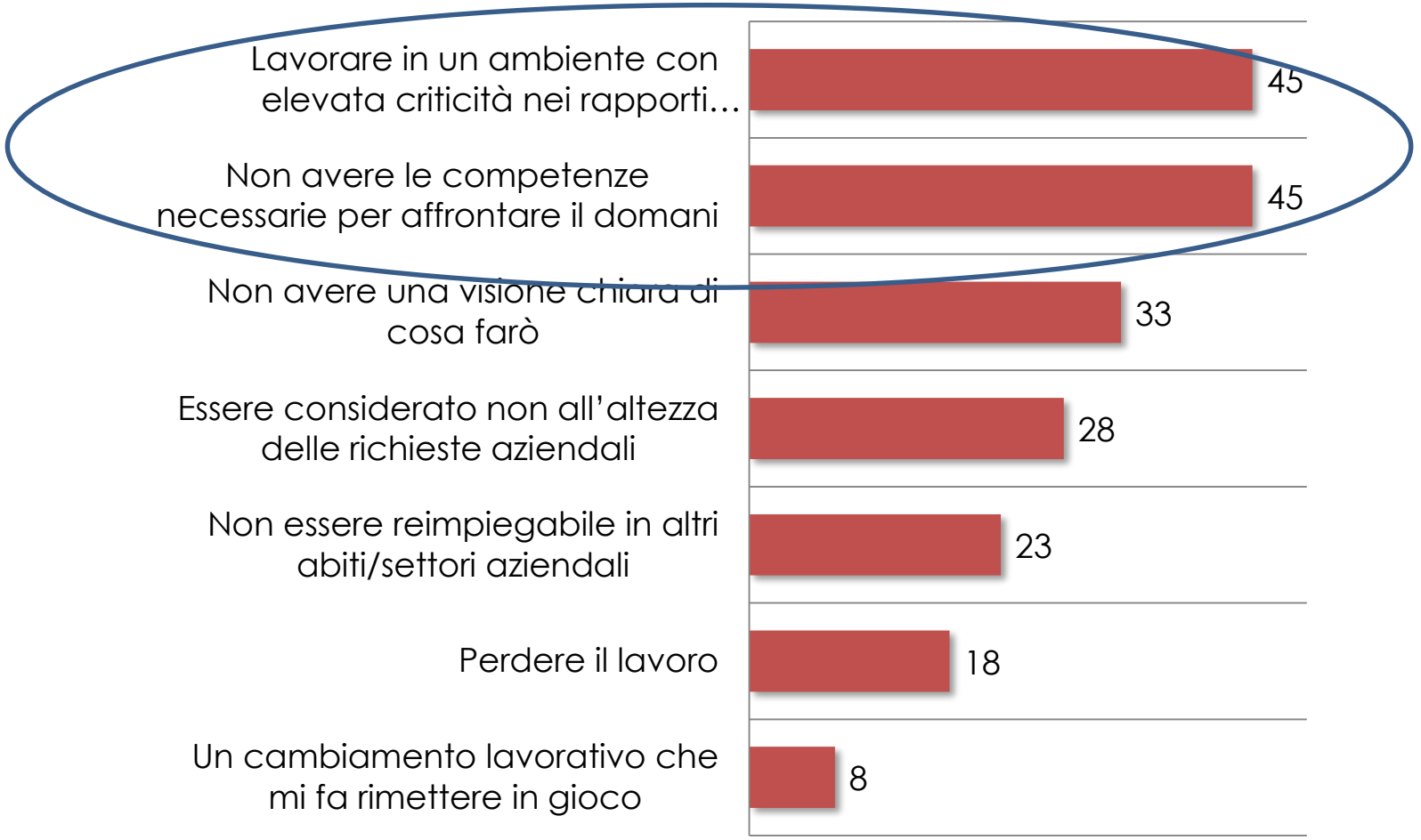
"Nel tuo contesto lavorativo quali sono gli ambiti di maggiore complessità che devi affrontare?" *(3 alternative di scelta)*



LE ANSIE / PAURE DEL FUTURO (%)

"Cosa ti crea più ansia preoccupazione rispetto al futuro?"

(2 alternative di scelta)



2.

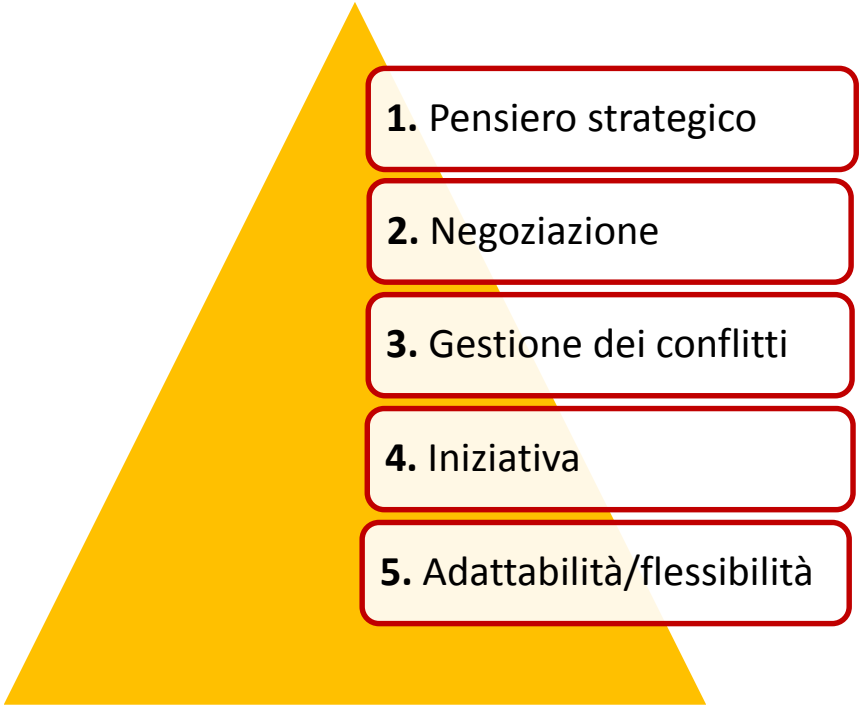
LE COMPETENZE

- Definizione di competenza e capacità comportamentali
- Misurazione delle capacità

CAPACITÀ NECESSARIE NEL FUTURO

"Quali sono le capacità comportamentali (definite anche Soft Skill o competenze trasversali) che dovresti acquisire per la tua crescita professionale? *(mettere in ordine di importanza le 5 alternative scelte)"*

CAPACITÀ INDIVIDUATE DAL CAMPIONE TOTALE



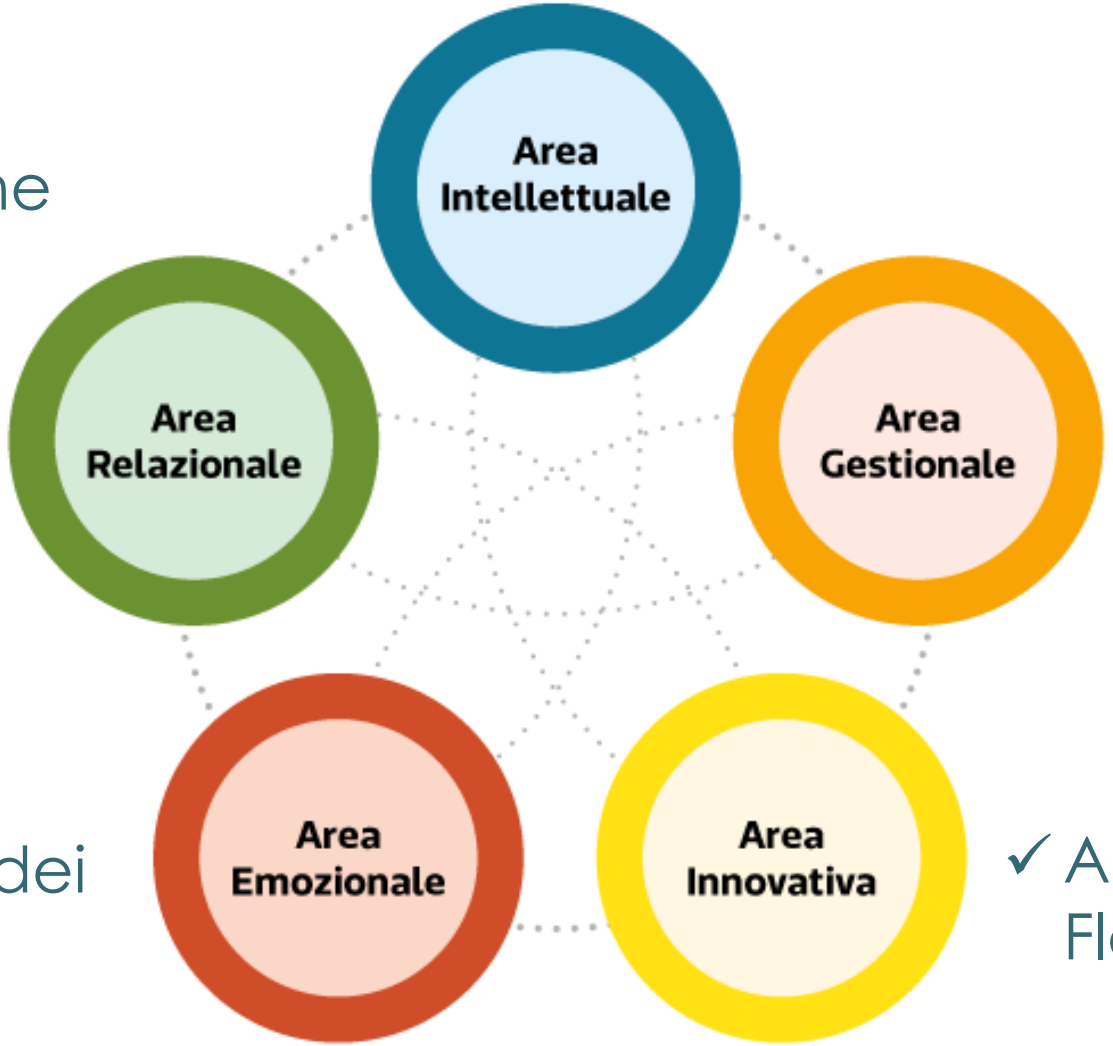
CAPACITÀ NECESSARIE NEL FUTURO

"Quali sono le capacità comportamentali (definite anche Soft Skill o competenze trasversali) che dovresti acquisire per la tua crescita professionale? *(mettere in ordine di importanza le 5 alternative scelte)"*

LE CAPACITÀ

✓ Pensiero strategico

✓ Negoziazione
✓ Leadership
✓ Networking



✓ Iniziativa

✓ Gestione dei conflitti

✓ Adattabilità/ Flessibilità

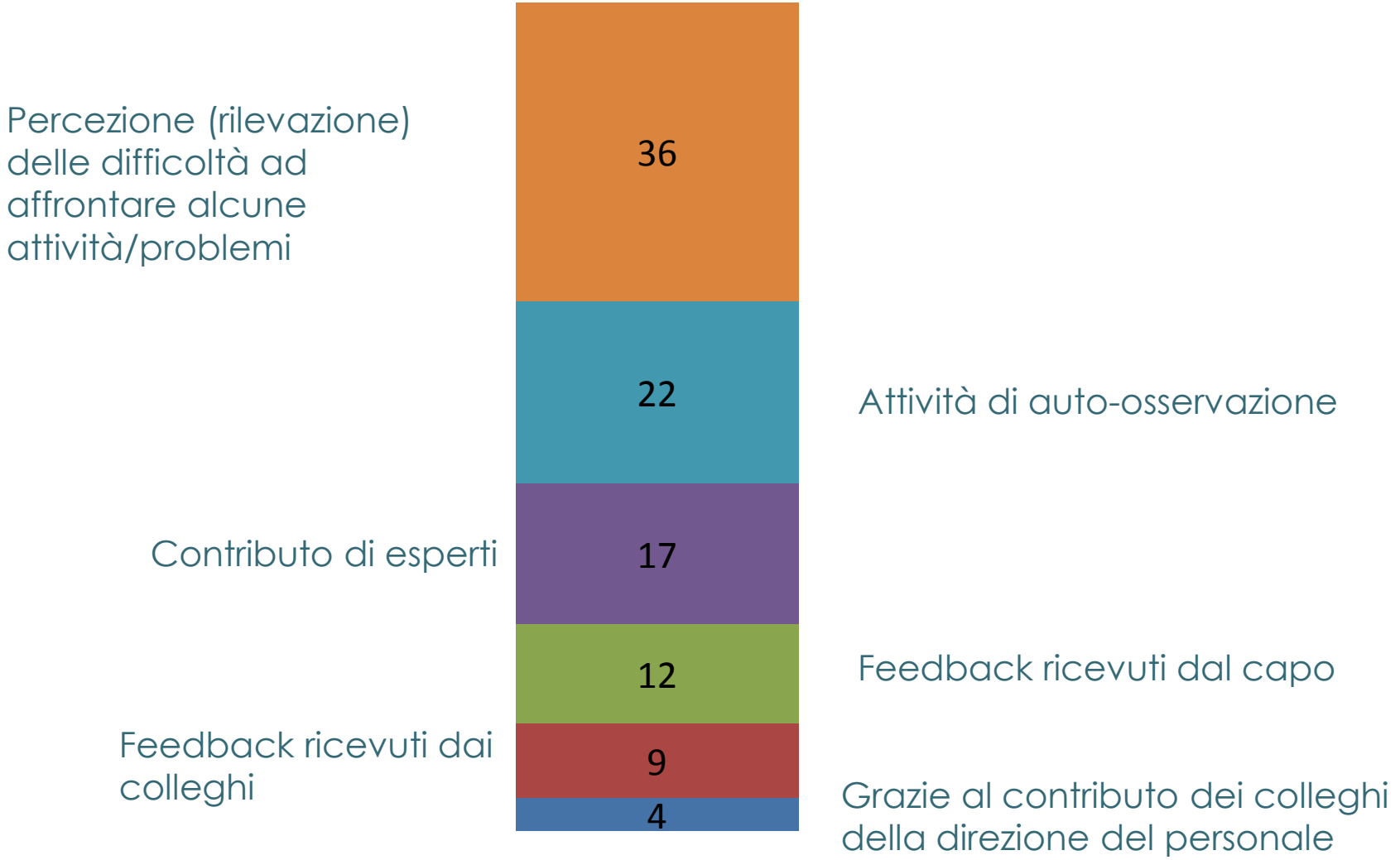
CONSAPEVOLEZZE NECESSARIE PER ALLENARE LE CAPACITÀ

- Le competenze si apprendono e si modificano nel tempo
- Sono comportamenti richiesti dal contesto in cui operiamo
- Sono automatismi comportamentali acquisiti
- Sono modi di fare inconsapevoli

Per allenarle occorre osservarle, descriverle, comprendere gli effetti, decidere strategie alternative.

I BISOGNI DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE (%)

"Come individui le competenze da sviluppare?"



LE MODALITÀ DI INDIVIDUAZIONE DELLE COMPETENZE DA SVILUPPARE

Le competenze da sviluppare si individuano soprattutto nei momenti di difficoltà (quindi reattivamente) per il **36%** delle persone coinvolte e con l'attività di auto-osservazione per il **22%**

In sintesi…… «faccio da me»

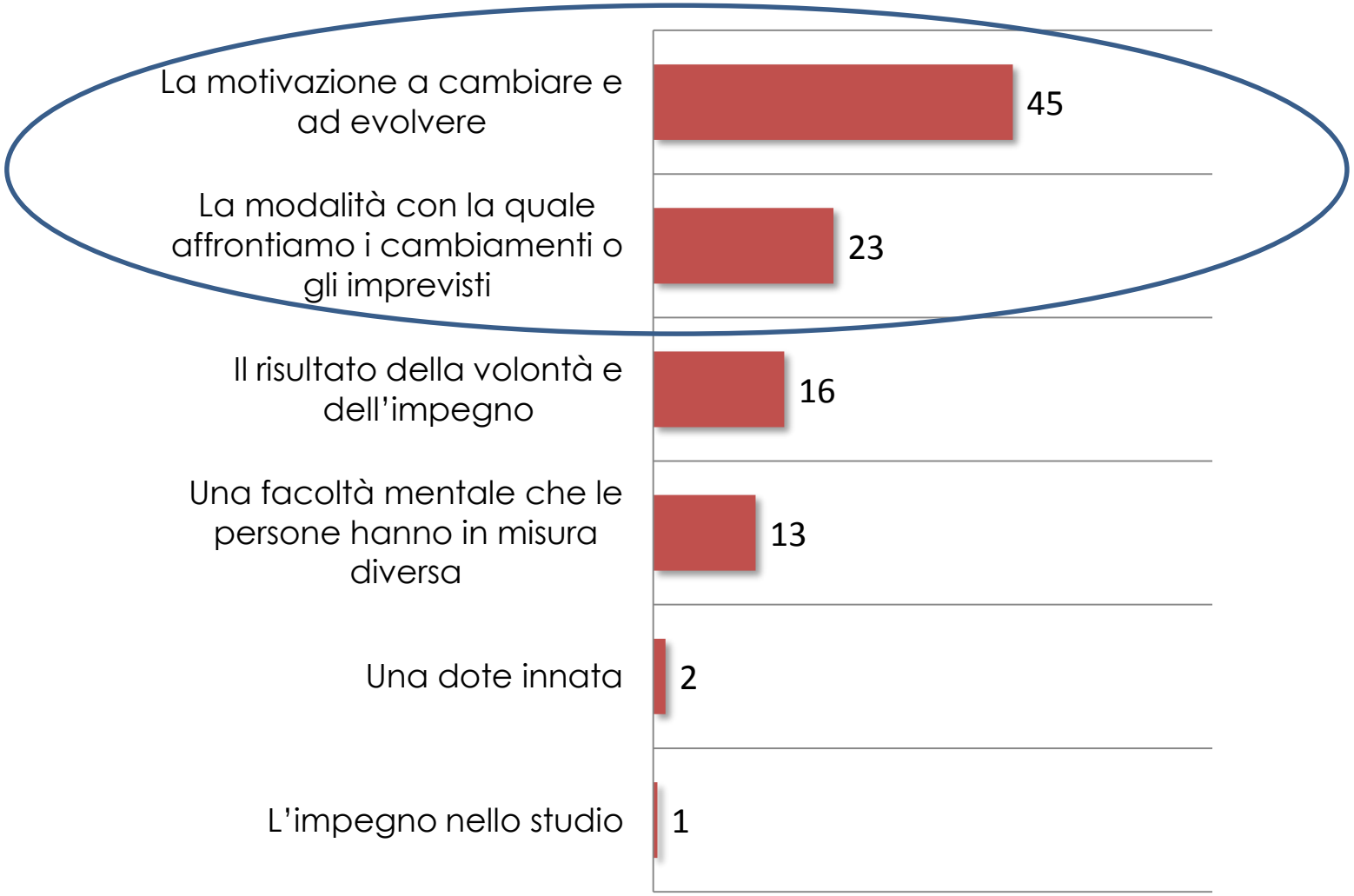
3.

L'APPRENDIMENTO

- Definizione di apprendimento
- Strumenti di facilitazione dell'apprendimento
- Situazioni di difficoltà nell'apprendimento
- Modalità di apprendimento future
- Auto-allenamento

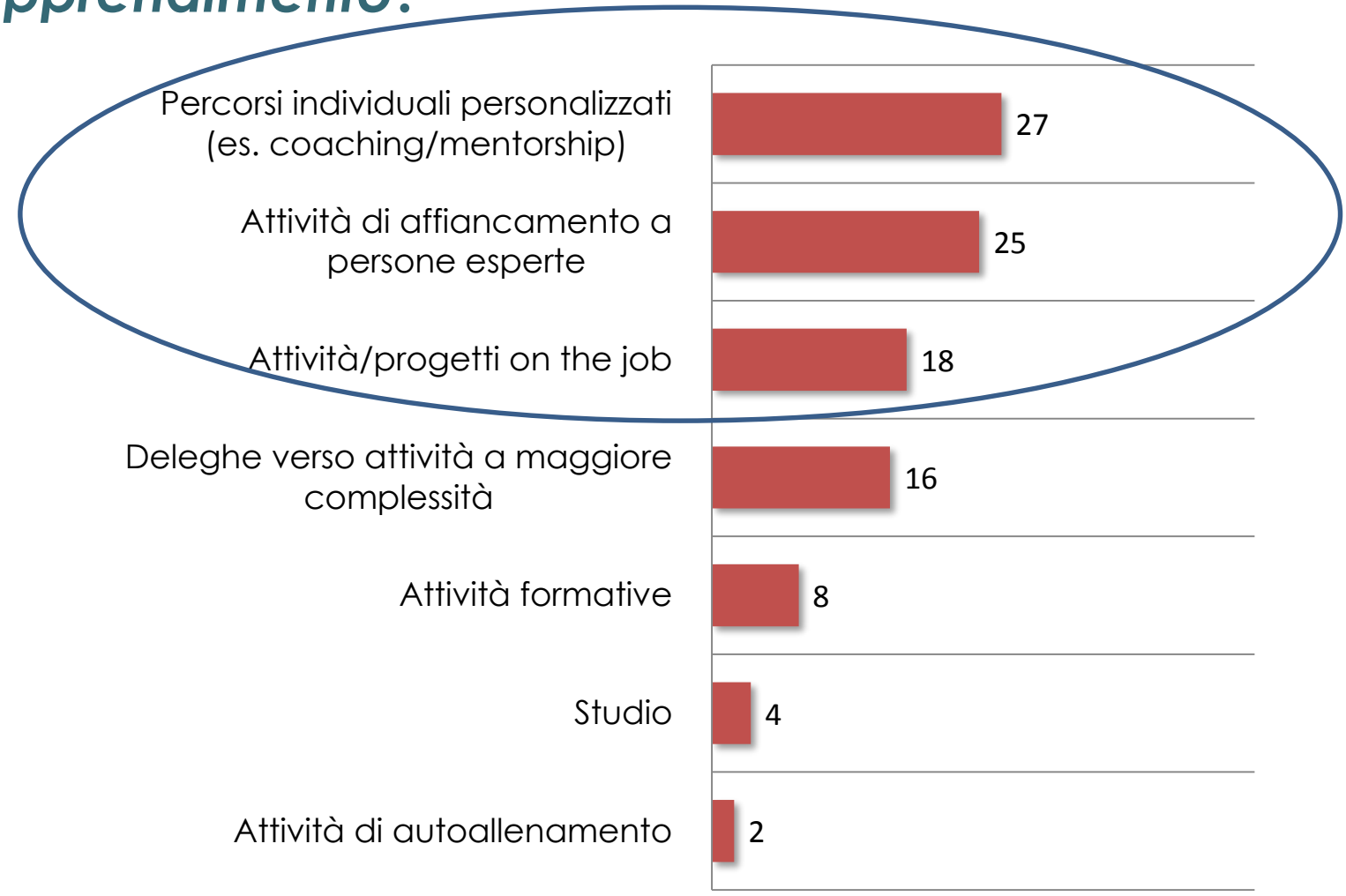
LA DEFINIZIONE DI APPRENDIMENTO (%)

"Se dovessi fornire una definizione di apprendimento:"



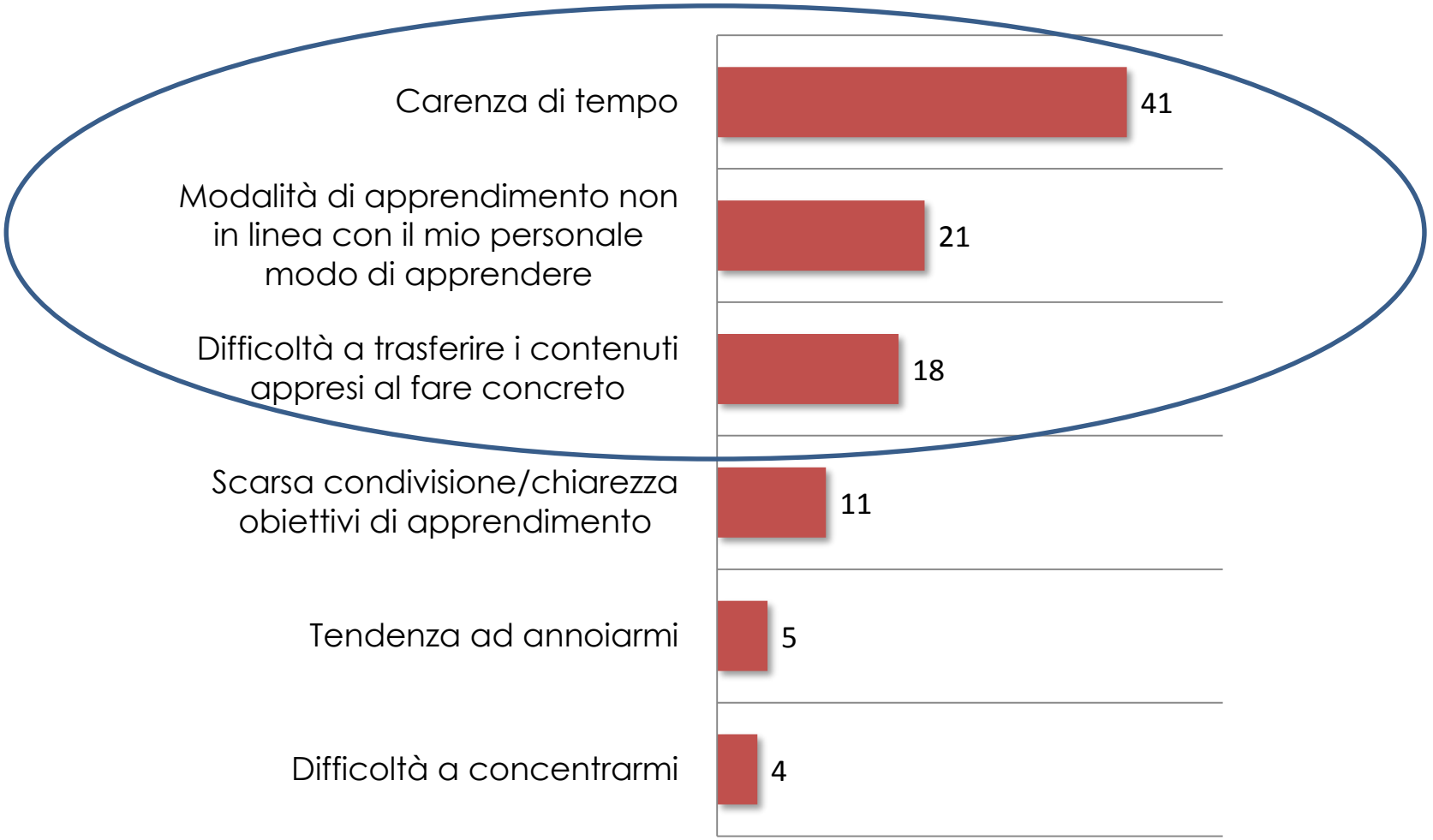
GLI STRUMENTI CHE FACILITANO L'APPRENDIMENTO (%)

"Secondo te, quali strumenti tra quelli in elenco facilitano l'apprendimento?"



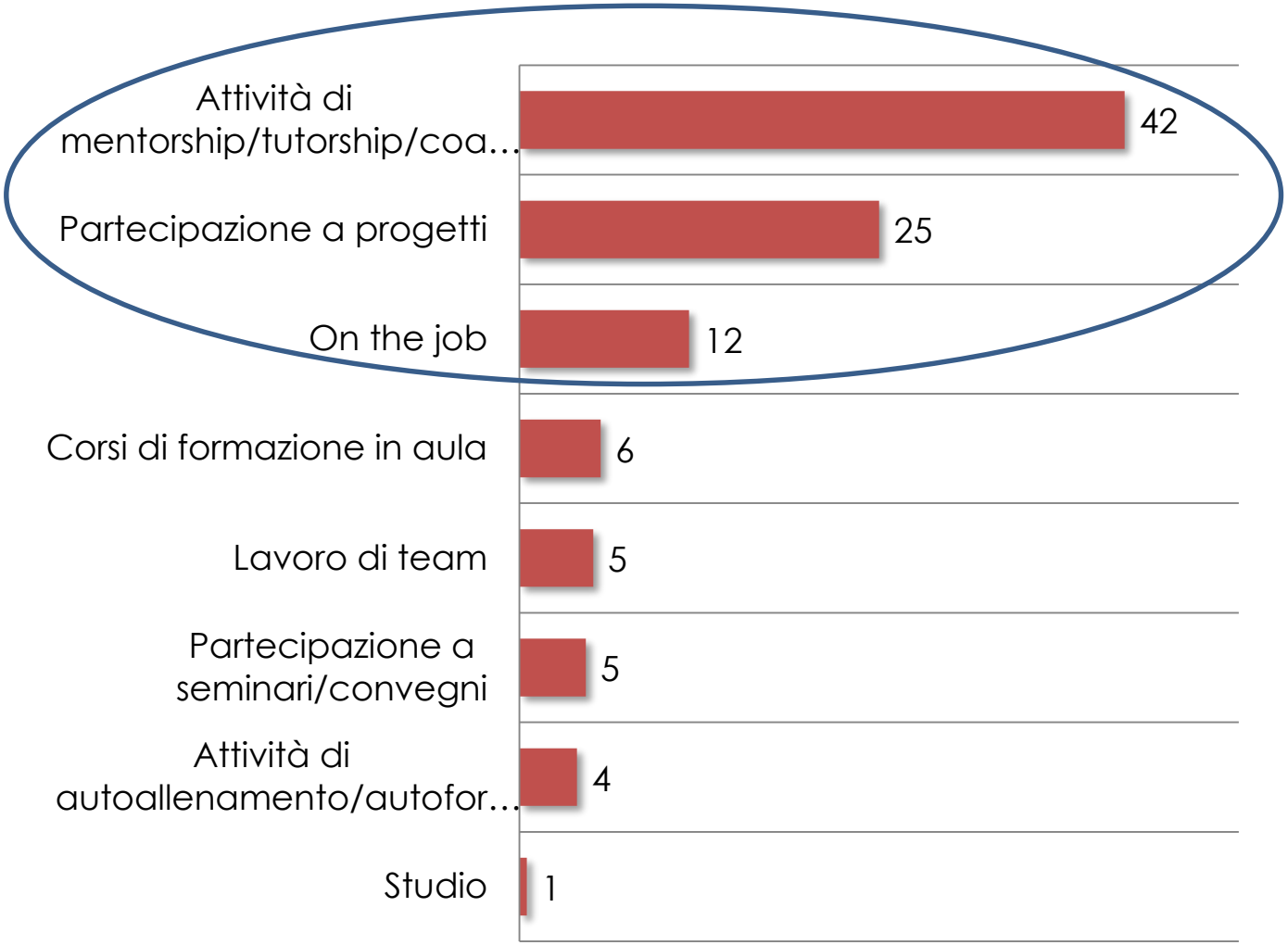
LA SITUAZIONE DI MAGGIORE DIFFICOLTÀ NELLA FASE DELL'APPRENDIMENTO (%)

"Secondo te, quale situazione crea maggiori difficoltà nella fase di apprendimento?"



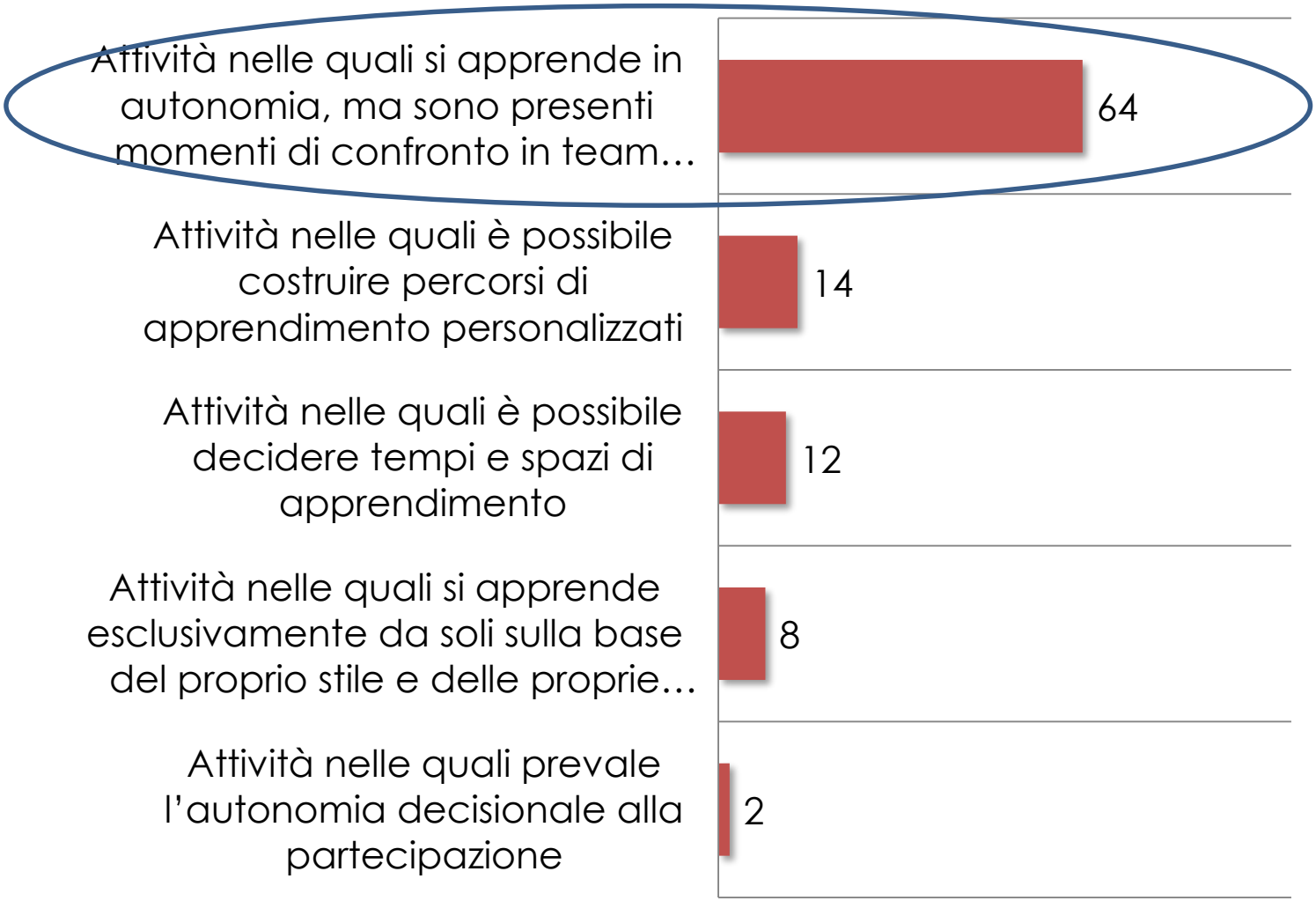
MODALITÀ DI APPRENDIMENTO DELLE COMPETENZE FUTURE (%)

"Con quali attività vorresti apprendere le competenze per il futuro?"



AUTOALLENAMENTO (%)

"Cos'è per te l'auto-allenamento?"



LE LEVE PER ALLENARE LE CAPACITÀ

AUTOALLENAMENTO VIA WEB

PALESTRE

SKILL COACHING

LEARNING...

LEARNING BY DOING

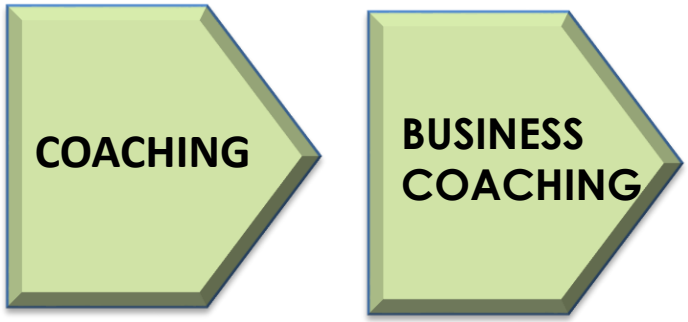
+

LEARNING BY THINKING

4.

LEVE DI SVILUPPO DELLE CAPACITÀ

LEVA INDIVIDUALE: SKILL COACHING



SKILL COACHING

Percorso di coaching diretto a sviluppare l'efficacia di una specifica CAPACITÀ per potenziare la performance professionale

- Lavora su fattori concreti (comportamenti legati alla capacità)
- I risultati sono misurabili
- Influenza la performance individuale (e, di conseguenza, quella aziendale)

LEVA INDIVIDUALE: SKILL COACHING

Percorso individuale di apprendimento diretto a sviluppare l'efficacia di una specifica capacità (*capacità bersaglio*), al fine di potenziare i risultati individuali e aziendali

- Stato di partenza (diagnosi) e risultati misurabili in modo oggettivo
- Chiarezza e precisione dell'obiettivo
- Lavora su fattori concreti (comportamenti)
- Fornisce un modello di meta-apprendimento (imparare ad imparare)
- Migliora la performance (e la motivazione) individuale
- Influenza i risultati aziendali

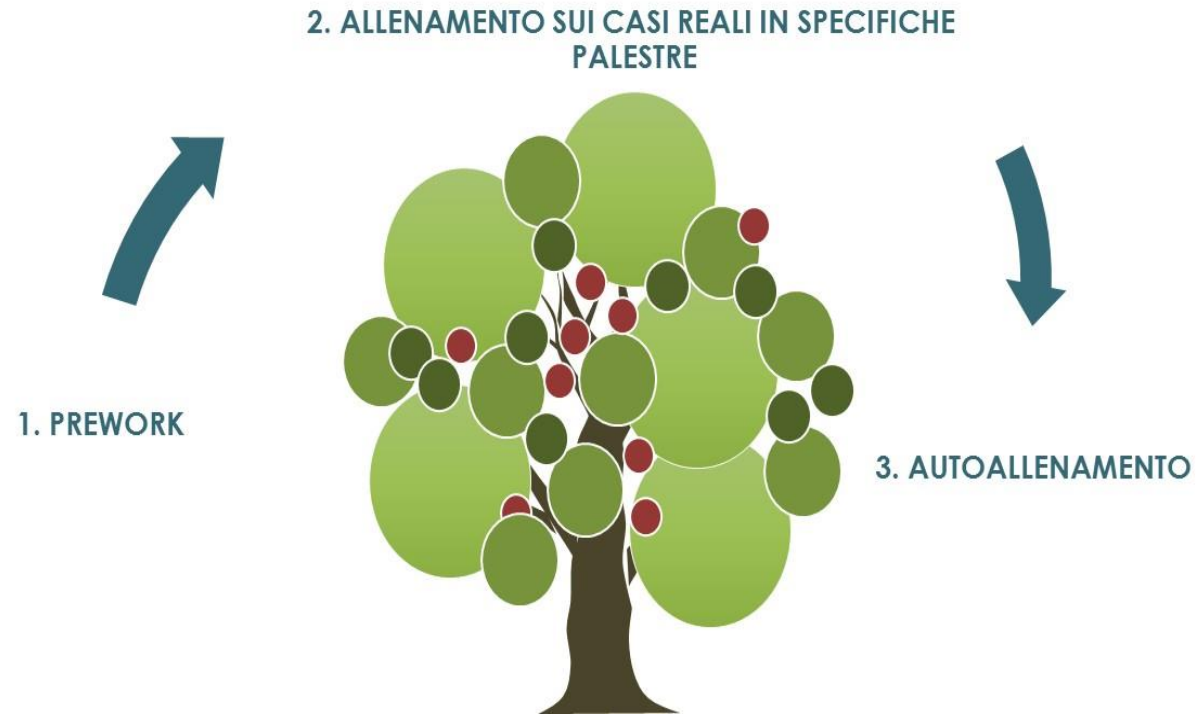
- Assessment
- Capacità bersaglio

- Coach specializzati
- Cassetta degli attrezzi
- Supervisione

LA PALESTRA...
SI TRASFORMA IL MODO DI FARE AULA

✓ PALESTRE

L'allenamento in palestra produce risultati se accanto ai momenti di sistematizzazione conoscitiva è possibile allenarsi sui casi gestionali forniti dai partecipanti



LA CASSETTA DEGLI ATTREZZI DELL'AUTOALLENAMENTO

Varietà e personalizzazione dei tool

ESERCITAZIONI

Esperienze didattiche che hanno lo scopo di facilitare l'allenamento pratico.

CHECK LIST

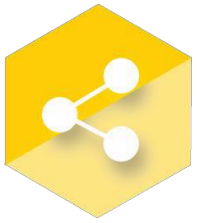
Strumento di auto osservazione sulla personale capacità in azione nelle esperienze concrete.

LIBRI

Stimoli alla concettualizzazione astratta e un'opportunità di approfondimento metodologico e teorico

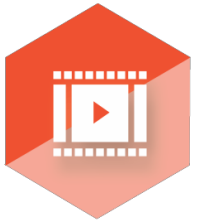
DISPENSE

Sistematizzazione formativa sugli elementi conoscitivi della capacità bersaglio.



PILLOLE FORMATIVE

Un breve corso realizzato per osservare, riflettere e divertirsi un po'. Proprio come avviene nelle aule di formazione.



FILM

Osservazione riflessiva di un "comportamento" attraverso film selezionati per l'allenamento di specifiche capacità.

STRUMENTO APPLICATIVO

Tool gestionale progettato per essere utilizzato nel contesto professionale, come ausilio di lavoro.

DIARIO DI BORDO

La sistematizzazione dell'apprendimento è una fase fondamentale per rafforzare l'efficacia della capacità bersaglio.

IL VALORE AGGIUNTO DELL'AUTOALLENAMENTO

- «Un pezzo per volta, gradualità»
- «Consente di riflettere più volte»
- «Autonomia nel dosaggio (maggiore)»
- «Accedi quando vuoi – autonomia»
- «Personalizzazione della cassetta sui propri bisogni»
- «Un modo "obbligato" per dedicare uno spazio a me (vantaggio)»
- «Fare poco con costanza»

IL VALORE AGGIUNTO PER IL MIO RUOLO

- «Sto mettendo in pratica i consigli»
- «Utilizzo di strumenti concreti ed utili»
- «Implementazione di metodo e struttura»
- «Trasferimento del metodo alle mie persone»
- «Migliora la qualità del mio lavoro»
- «Motivazione e solidità per il mio ruolo»
- «Comprendo le mie difficoltà»
- «Maggiore flessibilità verso gli imprevisti»
- «Gestisco meglio l'ansia da performance (serenità)»
- «Abitudine a riflettere prima di agire la preparazione»
- «Spazio per decidere come cambiare lo sviluppo di un'ottica cliente nelle relazioni»

idea Management
Human Capital

Fulvia Frattini

Convivio, 31/03/2017