

CONVIVIO 21 MAGGIO

*La responsabilità di formarsi: come accompagnare
l'autosviluppo delle persone?*

Antonella d'Apruzzo, learning & development director - Asset Management

Il manager coach

Il capo si posiziona nel ruolo di **allenatore** che aiuta la risorsa ad identificare e potenziare le competenze utili a fornire una performance ottimale.

IN CHE MODO ?

- ❖ **individuando le competenze possedute** utili per il business e per il contesto aziendale di riferimento
- ❖ **comprendendo, insieme alla risorsa,** se esiste un gap tra le competenze possedute e le aspettative aziendali.

Il bilancio delle competenze: strumento principale per la crescita professionale

Il **bilancio delle competenze** può essere effettuato con strumenti specifici oppure con un colloquio, importante è **l'autovalutazione complessiva del collaboratore** per poi compararla alla valutazione del capo.

- ❖ Se questa fase è svolta con regolarità e coinvolgimento si pongono le basi per un corretto **processo di autosviluppo**.

Dal bilancio delle competenze all'empowerment:

I **processi di valutazione** (valutazione delle prestazioni o del potenziale) oppure i **cambiamenti di ruolo**, sono i momenti ottimali per affiancare agli strumenti già utilizzati schede di supporto per l'empowerment.

Quando si effettuano i corsi di formazione per i capi valutatori è utile inserire contenuti sulla conduzione di un colloquio di “**empowering**”.

Apprendere il selfempowerment:

Per effettuare un'azione di self-empowerment occorre:

- conoscere le proprie **potenzialità** e analizzare i vincoli personali e di ruolo;
- costruire una **pensabilità positiva** di sé;
- comprendere i propri **valori e i modelli** al fine di individuare gli aspetti di condivisione ed alleanza con la cultura della propria organizzazione

I colloqui sulle competenze e di empowering sono la strada maestra per l'autoformazione

La **consapevolezza di sé** realizzata tramite i colloqui di bilancio di competenza e/o di empowerment apre la strada alla **riflessione**, e poi **all'azione formativa** al fine di realizzare un equilibrio tra le aspettative personali e quelle del contesto.

Responsabilità dell'autoformazione

Il ruolo del capo è di sollecitatore della necessità di apprendere, **PERCHE' APPRENDERE**

Il ruolo del formatori, e di chi si occupa di formazione in azienda, è di consulente **COME APPRENDERE**

Il formatore è il learning counselor

Come il learning counselor interviene nel processo di autoformazione

Sappiamo che le persone di successo lavorativo sono quelle che sanno apprendere dall'esperienza lavorativa quotidiana e dalle relazioni con gli altri (Modello 70:20:10 di Jennings 2013).

Il learning counselor supporta le risorse ad individuare occasioni di apprendimento nella quotidianità lavorativa e nelle relazioni con capi e collaboratori, predisponendo strumenti adeguati

In questo modo si insegna ad apprendere dall'esperienza e ad individuare come consolidare e portare a patrimonio i percorsi lavorativi svolti

SINTESI DEI PUNTI CARDINE

- ❖ Il **manager coach** allena le persone a capire la loro competenza e gli obiettivi da raggiungere
- ❖ Il colloquio capo-collaboratore, oltre che valutativo è opportuno sia di **empowering**
- ❖ L'empowering è un modello che va proposto al collaboratore perché riesca a svolgere azioni di **selfempowering**
- ❖ Il potenziamento personale porta ad un **desiderio di crescita** e quindi di formazione
- ❖ La **formazione** più utile è quella **on the job** e nelle **relazioni interpersonali**
- ❖ Il formatore diviene un **learning counselor**, aiutando le persone a trovare le occasioni di apprendimento ed a capitalizzare le proprie esperienze



+39 06 59.35.74.01 | +39 02 444.11.090 | info@assetmgmt.it
www.assetmgmt.it