

MODULO 5.

II Career Coaching



DI COSA PARLEREMO OGGI:

- 1. Introduzione
- 2. Cosa è il Career Coaching
- 3. Conosci te stesso
- 4. Il bilancio di competenze
- 5. Cosa sono le capacità
- 6. Gli Interessi
- 7. I valori
- 8. L'Autostima
- 9. I nemici dei risultati
- 10. La zona di comfort
- 11. Le convinzioni
- 12. Raggiungere l'obiettivo
- 13. La formula del successo
- 14. Piano d'azione
- 15. L'obiettivo
- 16. SMARTER

HELLO! :)



→

“Felice colui che ha trovato il suo lavoro; non chieda altra felicità”.

THOMAS CARLYLE

Il **lavoro** ha avuto sempre un ruolo centrale nella vita di ognuno.

Ma nel contesto odierno si carica ancora di più di valenze e significati, importanti per l'esperienza di vita.

Il lavoro è anche decisivo per identificarsi in un ruolo sociale.

Ed è uno strumento per l'autorealizzazione.



“Felice colui che ha trovato il suo lavoro; non chieda altra felicità”.

THOMAS CARLYLE

Il mondo del lavoro è un mondo dinamico, veloce, nel quale prevedere la propria carriera è difficile.

E spesso il futuro professionale non è la naturale conseguenza di scelte di studio ma è un vero e proprio **progetto personale**, che si riprende più e più volte nella propria vita.

Nella costruzione di questo progetto personale, la differenza la fanno le caratteristiche personali, le risorse personali: **la personalità, la modalità di affrontare i cambiamenti, come si prendono decisioni, le proprie capacità**.

COSA È IL CAREER COACHING?

Il **career coaching** è un intervento di orientamento, di ricerca vera e propria, finalizzato a porre la persona nella condizione di poter definire con chiarezza e precisione il proprio **obiettivo professionale** ed effettuare delle scelte mirate in merito al proprio progetto professionale.



“Ogni orientamento presuppone un disorientamento”.

HANS MAGNUS ENZENSBERGER

CONOSCI TE STESSO. γνῶθι σαυτόν

(ORACOLO DI DELFI, ATTESTATO INTORNO AL IV SECOLO A.C.)

Gli studiosi, anche se con alcune differenze, concordano sul fatto che con questa sentenza Apollo intimasse agli uomini di «riconoscere la propria limitatezza e finitezza» per avere una vita piena di soddisfazioni.

Orientarsi nella vita lavorativa ha come presupposto la **conoscenza profonda di sé stessi**, che si ha attraverso:

- Il bilancio di competenze
- Il valore di sé stessi: l'autostima



IL BILANCIO DI COMPETENZE.

È uno strumento che serve a mappare le proprie conoscenze e abilità.

L'obiettivo è conoscere sé stessi per imparare a muoversi nel mondo del lavoro in maniera più consapevole, costruendo un proprio progetto formativo e di crescita.

Il bilancio di competenze Il Bilancio di Competenze si concretizza nell'analisi delle Risorse Interne della persona, che sono:

- Capacità
- Interessi
- Motivazioni
- Valori



Ci sono tre cose che non puoi simulare, e sono le erezioni, la competenza e la creatività.

(DOUGLAS COUPLAND)

COSA SONO LE CAPACITÀ

Le capacità sono le **qualità o le competenze** che un individuo possiede e che gli permettono di eseguire specifiche azioni o compiti e possono essere di diverso tipo: - fisico, intellettuale, emotivo, tecnico, sociale.

E RISPONDONO ALLA DOMANDA:
COSA SO FARE?

Le capacità possono essere innate o sviluppate nel tempo attraverso l'apprendimento, l'esperienza e la pratica.



GLI INTERESSI.

Gli interessi sono **inclinazioni o preferenze** che orientano le persone verso specifiche attività, argomenti o campi di studio. Sono fondamentali nel definire cosa le attrae, dove dirigere la propria attenzione e in cosa investire tempo ed energie

RISPONDONO ALLA DOMANDA:
COSA MI PIACE FARE?

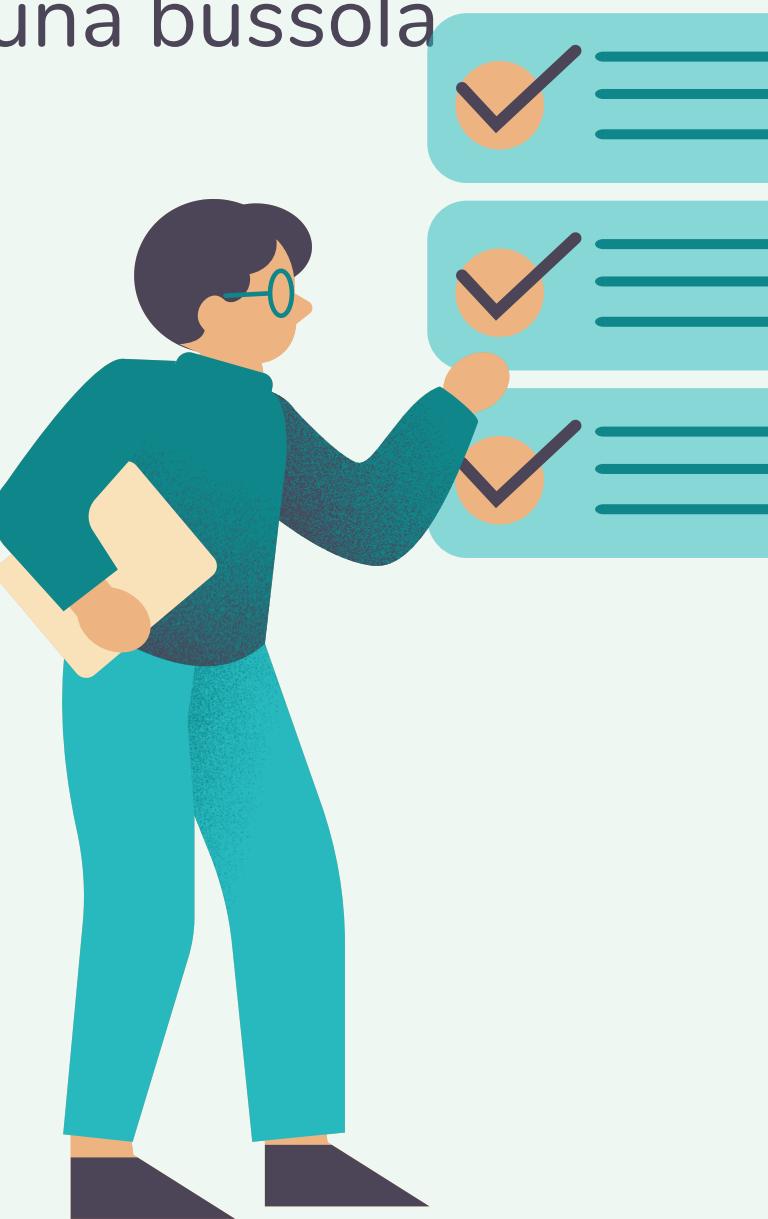
Possono essere di vario tipo: interessi personali, interessi professionali, interessi accademici. Incanalare le energie verso i propri interessi aiuta a tenere alta la motivazione, a persistere e perseguire i propri obiettivi con più forza e resistenza di fronte le difficoltà, ad approfondire meglio l'ambito lavorativo e di studio.



I VALORI.

I valori sono **principi o standard di comportamento** che riflettono ciò che è importante. Sono la base su cui le persone fanno scelte, giudicano comportamenti e stabiliscono priorità nella vita. I valori influenzano profondamente le nostre azioni, le nostre decisioni e il modo in cui interagiamo con gli altri. I valori funzionano come una bussola interna che guida nelle scelte nei comportamenti e nelle reazioni.

**RISPONDONO ALLA DOMANDA:
COSA È IMPORTANTE PER ME?**



I VALORI.



I valori possono cambiare o evolvere nel tempo a causa di esperienze personali, educazione, riflessione o influenze esterne. La capacità di esaminare e adattare i propri valori è parte integrante della crescita e dello sviluppo personale.

Nel contesto professionale, comprendere i propri valori e quelli dell'organizzazione può aumentare la soddisfazione lavorativa, l'engagement e la produttività. Le persone tendono a essere più motivate e impegnate quando i loro valori sono allineati con quelli del loro ambiente di lavoro.



LA MOTIVAZIONE

La motivazione è un processo interno che catalizza, orienta e mantiene il comportamento umano verso il raggiungimento di obiettivi specifici. È un elemento fondamentale che **spinge le persone ad agire e persistere** di fronte alle sfide. Aiuta a mantenere alto l'impegno e a superare le difficoltà per raggiungere i loro obiettivi.

CI AIUTA A COLMARE LA DISCREPANZA TRA DOVE SI È E
DOVE SI VUOLE ARRIVARE.

RISPONDE ALLA DOMANDA: COSA MI MOTIVA A FARE, AD
AGIRE UN DETERMINATO COMPORTAMENTO?



I fattori che Influenzano la Motivazione sono diversi: Interessi personali, Valori e obiettivi, Supporto sociale, Feedback e ricompense.

L'AUTOSTIMA

Il compito principale nella vita di ognuno è dare alla luce sé stesso – Erich Fromm

Nel percorso di autovalutazione, non può mancare la valutazione di ciò che siamo davvero. Il nostro punto di partenza.

L'autostima è l' insieme dei giudizi valutativi che l'individuo dà di se stesso.

L'insieme di:

La consapevolezza di sé => Significa essere consapevoli dei propri desideri, delle proprie sensazioni e dei propri bisogni, degli obiettivi che ci siamo posti, dei risultati ottenuti e del nostro modo di agire.

La responsabilità personale => Significa avere la capacità di assumersi la responsabilità delle nostre scelte e delle nostre azioni, senza attribuirla all'esterno.

La valutazione positiva di sé => Una valutazione positiva di sé ci consente di avere un atteggiamento rispettoso, fiducioso e costruttivo nei nostri confronti e nei confronti di ciò che facciamo.

L'accettazione di sé => L'accettazione di sé significa essere sempre rispettosi nei nostri confronti, anche quando valutiamo criticamente le nostre sensazioni, le nostre decisioni e le nostre azioni



L'AUTOSTIMA

Il compito principale nella vita di ognuno è dare alla luce sé stesso –
Erich Fromm

Queste 4 componenti compongono l'autostima.

L'autostima è essenzialmente il giudizio personale di valore e competenza che una persona ha di sé. Deriva da successi, fallimenti, il trattamento ricevuto da altri e convinzioni personali, essendo influenzata da esperienze, educazione, relazioni e cultura. Questa percezione di sé impatta significativamente la salute mentale, le relazioni, le decisioni e la capacità di affrontare le sfide. Un'alta autostima si manifesta nella fiducia nelle proprie capacità, nell'accettazione di sé e nel sentirsi meritevoli, il che a sua volta alimenta la determinazione e la persistenza nel perseguire gli obiettivi.



È ORA DI AGIRE

Tra il dire e il fare...

L'immagine e il pensiero che abbiamo di noi stessi condiziona ed influenza le nostre attività ed i nostri risultati. I risultati delle nostre attività condizionano ed influenzano l'immagine e il pensiero che abbiamo di noi stessi.

E i nemici dei risultati sono:

- **la zona di comfort**
- **le convinzioni che abbiamo**
- **l'assenza di strategie**



LA ZONA DI COMFORT:

Una nave attraccata al porto è più sicura, ma non è questo lo scopo per cui è stata costruita” – William Shedd



È una zona metaforica che comprende le nostre abitudini, le nostre convinzioni, i nostri modi di fare, il modo in cui ci rapportiamo con le altre persone, il nostro modo di pensare, le nostre esperienze di vita personale e professionale.



LA ZONA DI COMFORT:

Una nave attraccata al porto è più sicura, ma non è questo lo scopo per cui è stata costruita” – William Shedd



Le nostre abitudini, che costituiscono la nostra zona di comfort, se da un lato rappresentano la possibilità di sentirsi al sicuro, dall'altra possono limitarci nell'esplorazione di nuove e più efficaci modalità di azione e di raggiungere i risultati che ci siamo prefissati. **Noi siamo ciò che facciamo ripetutamente.** Le nostre abitudini determinano i nostri risultati. Se vogliamo ottenere dei risultati di successo, dobbiamo creare delle abitudini di successo.

Per creare delle abitudini di successo, dobbiamo uscire dalla nostra Zona di Comfort e sperimentare nuove attività. Insomma, traslocare da noi stessi.



LE CONVINZIONI:

Le convinzioni, più delle bugie, sono nemiche pericolose della verità. (Friedrich Nietzsche)



Le convinzioni non rappresentano la realtà, sono il frutto di una interpretazione soggettiva di ciò che accade e non ciò che sta realmente accadendo.

Le convinzioni si formano attraverso le esperienze che viviamo direttamente e ciò che gli altri ci dicono e che diciamo a noi stessi.

Le Convinzioni sono ciò che crediamo sia:

- **Possibile / Impossibile**
- **Vero / Falso**
- **Facile / Difficile**



LE CONVINZIONI:

Le convinzioni, più delle bugie, sono nemiche pericolose della verità. (Friedrich Nietzsche)



E possono essere: limitanti e potenzianti.

- **Le convinzioni limitanti**, ciò che crediamo sia impossibile, tendono a fare in modo che non ci sia crescita, evoluzione e cambiamento e ci impediscono di accedere alle nostre risorse personali e ci fanno ottenere i risultati di sempre, che non ci soddisfano e non ci realizzano.
- **Le convinzioni potenzianti**, invece, ci focalizzano su ciò che crediamo sia possibile, ci consentono di pensare e strutturare un piano d'azione efficace e motivante, ci fanno accedere alle nostre risorse personali, ci portano ad agire con volontà e metodo, ci consentono di ottenere i risultati che abbiamo stabilito, attivando un circolo virtuoso di cambiamento, che rinforza le nostre convinzioni potenzianti e la nostra autostima.

È ORA DI RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO

“L'obiettivo non è sempre da raggiungere, ma da servire da bersaglio.”

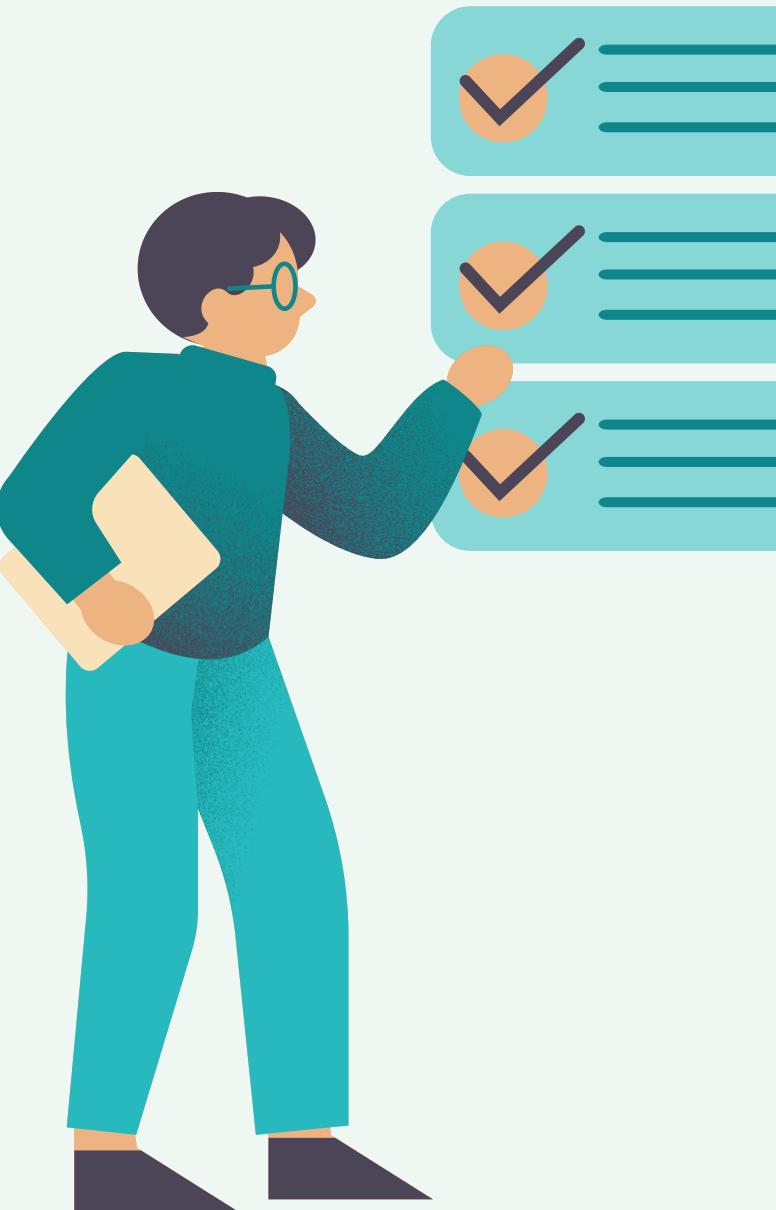
- Bruce Lee



L'Obiettivo è lo scopo di una azione, di una iniziativa. È il risultato che ci si propone di ottenere, di raggiungere. È il fine verso cui si tende.

Le caratteristiche che influenzano il nostro comportamento nei confronti di un obiettivo:

- consapevolezza (BdC e Autostima)
- forza (maggiore è il valore che diamo a questo obiettivo, maggiore è la forza che metteremo nel raggiungerlo)
- l'atteggiamento di successo
- difficoltà: il grado di sfida che ci richiede
- specificità: chiarezza dell'obiettivo. La chiarezza nutre l'abilità.



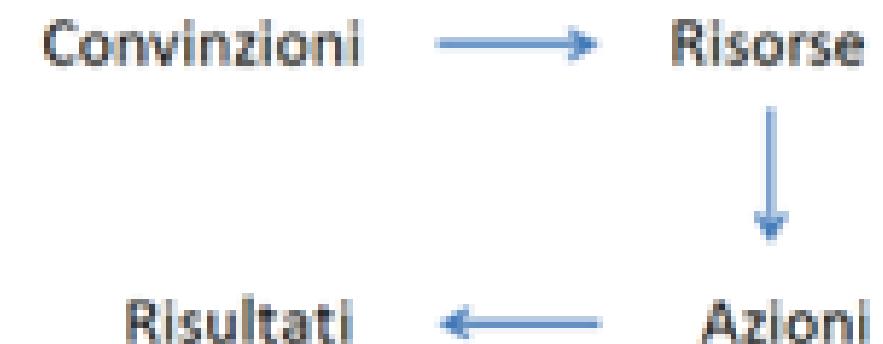
LA FORMULA DEL SUCCESSO

“C'è un solo tipo di successo: quello di fare della propria vita ciò che si desidera”.

- Henry David Thoreau.

1. Stabilisci degli obiettivi.
2. Decidi quali risultati vuoi ottenere.
3. Realizza un piano di azione.
4. Procurati gli strumenti migliori.
5. Agisci quotidianamente.
6. Verifica i risultati.
7. Festeggia il raggiungimento dei tuoi obiettivi

Ciclo del **SUCCESSO**



PIANO DI AZIONE

"Un obiettivo senza un piano è solo un desiderio."

ANTOINE DE SAINT-EXUPÉRY

Il piano di azione rappresenta lo strumento di valutazione e pianificazione, azione, verifica e controllo del nostro progetto di sviluppo professionale, al fine di consolidare i risultati ottenuti e consentirne il continuo miglioramento attraverso le eventuali azioni di aggiustamento necessarie.

Il modello di riferimento è il ciclo di Deming (PDCA), che consiste in un processo a quattro fasi collegate tra loro.

Plan = Pianificazione. Si definisce l'obiettivo e si pianificano le azioni da svolgere

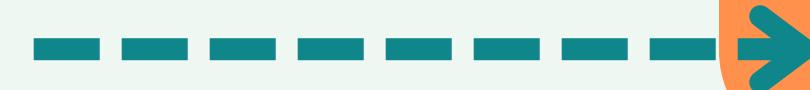
Do = Azione. Si agisce. Si fa quanto pianificato. (il modo migliore per fare una cosa è farla)

Check = Verifica. Si verificano i risultati ottenuti e si confrontano con gli obiettivi stabiliti.

Act = Conferma / Miglioramento. Si consolidano i risultati ottenuti e si apportano eventuali cambiamenti per raggiungere gli obiettivi stabiliti.



L'OBIETTIVO



"La chiarezza degli obiettivi è la chiave della realizzazione degli stessi."

BRIAN TRACY

Le caratteristiche di un **obiettivo professionale ben formato** sono:

- **Positività** => Un obiettivo deve essere espresso linguisticamente in modo Positivo.
- **Precisione** => Un obiettivo generico, anche se espresso in modo positivo, ci offre poche informazioni e ci rende difficoltoso definirlo chiaramente e suddividerlo in sotto obiettivi.
- **Controllo attivo** => Per fare in modo che un obiettivo sia realizzabile, dobbiamo poter influenzare attivamente il processo.
- **Ecologia** => Deve essere in linea con il nostro sistema di Valori, personali e professionali.
- **Scadenza** => Un obiettivo deve essere Databile



SMARTER

Obiettivi **SMART**

Un modello per la strutturazione di un obiettivo efficace è rappresentato dal modello S.M.A.R.T.

- **Specifico:** chiaro, preciso, definito.
- **Misurabile:** fissare degli step, valutando la prestazione.
- **Accettabile:** in linea con proprio sistema di valori.
- **Realistico:** che sia effettivamente raggiungibile.
- **Tempificato:** che abbia una data di scadenza
- **Ecologico:** coerente con la propria vita e valori
- **Registrato:** scritto e condiviso



GRAZIE PER L'ATTENZIONE! :)

