

## ASSESSMENT INDIVIDUALE VOLTO A DETERMINARE LE COMPETENZE E LE POTENZIALITA' DI SVILUPPO DEL SINGOLO DIRIGENTE

Che il cambiamento continuo e la "liquidità" siano divenuti tratti permanenti della nostra epoca e delle organizzazioni è ormai un'affermazione persino abusata. Da tempo il contesto registra anche gli effetti di una crisi economica con il suo strascico di disagio e malessere: molti sono i Dirigenti toccati da incertezza, ansia, ricollocazioni, licenziamenti. Questo influenza persone e ruoli manageriali chiedendo flessibilità, polivalenza, capacità di apprendimento continuo, nuove competenze. Inoltre, più in generale, come è possibile uno sviluppo personale e professionale senza una conoscenza di se stessi, delle proprie caratteristiche, competenze, prassi manageriali, potenzialità?

### APPROCCIO E COMMITTENZA DELL'INTERVENTO

La doppia tipologia di destinatari prevista in questa iniziativa – Dirigenti occupati e non – implica il ricorso ad **approcci, metodologie e tecniche tipiche dei processi orientativi, valutativi, di sviluppo e della consulenza al ruolo professionale**. Senza voler estremizzare confini e differenze in realtà fluide, nel caso di Dirigenti non occupati l'intervento potrà essere più indirizzato all'**orientamento e alla definizione di una nuova progettualità professionale del soggetto**, tendenzialmente secondo l'approccio del "bilancio di competenze" (pur non avendo la durata di quest'ultimo); nel caso di Dirigenti occupati, l'attenzione potrà essere rivolta alla **rilevazione, analisi e valutazione delle competenze in funzione di una progettualità di sviluppo condivisa fra singolo e azienda**. In questo secondo caso, l'organizzazione di riferimento sarà coinvolta sia nella definizione iniziale degli obiettivi del percorso che nella valutazione degli output al termine dell'attività. Nel primo caso **la committenza dell'intervento è tendenzialmente il soggetto**, a cui viene restituito il feedback del lavoro svolto e che decide poi gli impieghi di quanto emerso. Nel secondo caso, **la committenza è tendenzialmente comune tra il Dirigente e l'organizzazione** di appartenenza, che è la prima destinataria (non escludendo comunque la persona) dei risultati del lavoro svolto e dei suoi utilizzi. Inoltre, in quest'ultima situazione è preferibile fare riferimento ad un "profilo di competenze ideale o traguardo" che diviene il termine di riferimento dello sviluppo del Dirigente e dell'intervento.

L'iniziativa pilota potrà rivelarsi di utilità sia per le persone disoccupate, così come per quelle che si trovano in un periodo di indeterminatezza/disorientamento o nel corso di un cambiamento professionale, al fine di permettere a ciascuno di gestire il proprio orientamento di carriera e la propria evoluzione professionale in un contesto incerto e confuso come l'attuale. Riteniamo che in ogni caso anche per le imprese coinvolte non mancherà il valore aggiunto di un management maggiormente consapevole delle proprie competenze, potenzialità, aspirazioni professionali e progetti, in un'ottica di sviluppo all'interno dell'organizzazione o, al limite, di crescita secondo un itinerario personale. Inoltre il Dirigente occupato potrà dotarsi di capacità di lettura e analisi dei fenomeni aziendali ed essere per questo maggiormente attrezzato a fronteggiare la complessità organizzativa. Il tutto in un'auspicata ottica di condivisione e armonizzazione degli obiettivi personali e di quelli organizzativi.



Formazione e servizi  
per l'imprenditorialità

CAMERA DI COMMERCIO  
INDUSTRIA, ARTIGIANATO  
E AGRICOLTURA MILANO



## OBIETTIVI

---

L'attività pilota si propone di fornire l'opportunità di definire un "bilancio" delle competenze possedute e delle potenzialità di sviluppo personale e professionale.

Più precisamente, l'intervento intende supportare i Dirigenti coinvolti nel complesso processo di crescita professionale e rafforzamento delle proprie competenze. A partire dalla consapevolezza del patrimonio di competenze e capacità comportamentali e manageriali possedute, sarà possibile definire un progetto di crescita, sviluppo e rafforzamento delle aree critiche, funzionale agli obiettivi professionali del singolo e dell'eventuale contesto organizzativo in cui è inserito.

## CONTENUTI

---

Tra le macroaree lungo le quali si articola l'intervento pilota vi sono:

- **Area "Conoscenza di sé"**.

Il Dirigente viene guidato a compiere un percorso di auto-esplorazione di sé che trova il momento di maggiore rilievo nell'analisi e valutazione delle proprie competenze, caratteristiche personali e interessi professionali, nonché delle potenzialità di sviluppo.

- **Area "Conoscenza e interazione con l'ambiente"**.

Acquisizione/elaborazione di informazioni di massima sulle tendenze del mercato del lavoro, le prospettive occupazionali, le professioni e i percorsi di formazione.

- **\* Area "Progetto futuro"**.

Verifica delle competenze possedute in funzione delle ipotesi di progetto e della fattibilità del progetto stesso.

Definizione di un progetto di sviluppo professionale.

## METODOLOGIE FORMATIVE

---

L'attività si svolgerà secondo gli assunti metodologici di cui sopra e sarà realizzata attraverso colloqui individuali condotti da esperti di estrazione psicologica. Oggetto di analisi e riflessione sarà l'esperienza professionale del soggetto, ri-attraversata attraverso momenti destrutturati, attività esercitative ed espressive. Output finale sarà l'elaborazione di un progetto che, a seconda dei casi, potrà riguardare nuove opportunità professionali, percorsi di sviluppo, potenziamento di aree di ruolo e di competenze critiche.

## DESTINATARI

---

L'attività è rivolta a Dirigenti occupati e disoccupati motivati a definire le competenze possedute e le potenzialità di sviluppo personale e professionale.

**L'iniziativa pilota è riservata a 8 Dirigenti.**



Formazione e servizi  
per l'imprenditorialità

CAMERA DI COMMERCIO  
INDUSTRIA, ARTIGIANATO  
E AGRICOLTURA MILANO



## DURATA, SEDE, DATE

---

La durata del percorso non è rigidamente definibile a priori; orientativamente si prevedono 6 ore "sul campo" con la persona, oltre al lavoro dell'esperto in back-office.

L'attività si svolgerà presso la sede **Formaper di Via S. Marta 18 – Milano**.

Le date (comunque collocate nel periodo marzo-settembre 2010) e orari verranno concordati tra il singolo Dirigente e l'esperto incaricato.

## MODALITA' DI PARTECIPAZIONE

---

**Il corso, gratuito e riservato a Dirigenti - occupati e non - in possesso dei requisiti richiesti, è parte del Piano Formativo "RI-FORMARSI PER INNOVARE" (FDIR 1437, attuato da Formaper, Azienda speciale della Camera di Commercio di Milano, e finanziato da Fondirigenti - Avviso 1/2009.**

## INFORMAZIONI

---

Per informazioni e approfondimenti rivolgersi all'Ufficio Marketing e Comunicazione Formaper, Tel. 02/85155344 - [relazioni.esterne@formaper.com](mailto:relazioni.esterne@formaper.com)