

## CARRER DEVELOPMENT/BUILDING: FOCUS ALLINEAMENTO

[pubblicazione© Olga De Giorgi]

*ESTRATTO dal capitolo dedicato nel mio e-book© Olga De Giorgi <'IDENTITA' & COMPETENZE [teorie e modelli]" REALIZZAZIONE e SVILUPPO delle POTENZIALITA'> ediz. marzo '21*

Coerente con il *modeling* di sano sviluppo delle potenzialità umane, applicando gli approcci ed i modelli delle competenze, l'attuazione professionale del mio modello **the WAY of CHANGE**©Copyright Olga De Giorgi specificatamente in ambito professionale implica porre in ottica di <ALLINEAMENTO> l'individuo che sceglie con consapevolezza critica, *anche* i propri percorsi formativi e lavorativi *per* realizzare/si [achievement], per allineare il proprio percorso di carriera (sviluppo/costruzione = career developmente/building) *come* parte dello sviluppo del potenziale, *sia* per le finalità, e *sia* per la composizione delle n°4 macro-fasi sequenziali del mio modello© *di seguito presentato in formula semplificata:*

1^ ) Identificazione della situazione reale attuale: approccio simile alla mappatura delle competenze in considerazione degli aspetti sostanziali dei skills set [soft & tecnica] implica una sorta di elenco di tutto ciò che si è già in grado di <Saper e Fare> per effetto di esperienze pregresse: percorsi d'istruzione e formazione & attività professionali svolte & passioni/hobbies.

2^ ) Identificazione della situazione "IDEALE": <Diventa quel che sei> scoprire il proprio "Sè Ideale" che si è autenticamente motivati ad esprimere e realizzare, implica conoscenza e consapevolezza di Sè e chiarezza di scopo nel senso della della "Missione" [SENSE OF SCOPE].

In questa fase si stila una sorta di elenco di tutto ciò che si dovrà esser in grado di < Saper e Fare > per realizzare i propri obbiettivi, siano essi relativi ad una posizione professionale ambita, l'avvio di un'impresa, l'ideazione e/o attuazione di un progetto (etc.).

3^) Identificazione del gap attuale derivante dal differenziale tra la 1^ e 2^ tappa (s.i.): SKILLS GAP da colmare per effettivamente poter concretizzare e realizzare la situazione "IDEALE" delineata nella II fase.

Per l'implemento di skills set emersi, in questa fase si delinea il percorso esperienziale formativo -in considerazione dei dettami di normativa *ove* pertinenti- verificando l'esistenza di condizioni idonee per la consapevole scelta di percorsi d'istruzione e/o formazione (*non* formale), ed *eventuali* stage/tirocinio/apprendimento professionale (e simili), e/o affiancamento di attività idonee (es.hobby) .

4^) Identificazione delle tappe del percorso complessivo, semplificato in tappe sequenziali relative a *quanto sopra*: il corpus d'azioni specifiche per ogni macro fase costituisce "the WAY of CHANGE".

*ESTRATTO dal capitolo dedicato nel mio e-book* © Olga De Giorgi <"IDENTITA' & COMPETENZE [teorie e modelli]" **REALIZZAZIONE e SVILUPPO delle POTENZIALITA'**> ediz. marzo 2021 di cui la presentazione in doc.pdf è visionabile online sul mio sito web al link: [selezione-formazione.org/2021/03/31/identita-competenze-realizzazione-potenziale-umano-modelli-ebook-olga-de-giorgi-ediz-marzo-2021](http://selezione-formazione.org/2021/03/31/identita-competenze-realizzazione-potenziale-umano-modelli-ebook-olga-de-giorgi-ediz-marzo-2021)