FORMAZIONE PER ORIENTATORI

Diventa un'orientatrice più sicura ed efficace

IL BILANCIO DI COMPETENZE SPIEGATO AGLI ORIENTATORI

Colloquio di orientamento

Se vuoi sapere cos'è il bilancio di competenze sei sulla pagina giusta. Tante persone si chiedono cos'è il bilancio di competenze, ma in Italia il bilancio di competenze non è normato dalla legge, perciò il termine viene utilizzato con molti significati diversi (vedi il mio articolo Bilancio di competenze e orientamento). D'ora in poi mi riferirò solo al bilancio di competenze svolto nell'ambito dell'orientamento.

Indice dei contenuti

1. Cos'è il bilancio di competenze?
2. Una definizione del bilancio di competenze per gli orientatori
    2.1. Spiegazione
    2.2. Altri termini
3. Che tipo di competenze si esaminano nel bilancio di competenze?
    3.1. I materiali strutturati

3.2. Le schede di autoanalisi per il bilancio di competenze
4. Come si chiamano gli operatori che fanno bilanci di competenze?
5. Chi può svolgere bilanci di competenze?
6. Che preparazione deve avere l'operatore che fa bilanci di competenze?
7. Quando fare un bilancio di competenze?
8. Quanto dura un bilancio di competenze?
9. Quali sono i documenti prodotti al termine del bilancio di competenze?
10. Come fare il bilancio di competenze? Due impostazioni diverse
10.1. L'impostazione diagnostica
10.2. L'impostazione educativa
11. Quali sono le fasi del bilancio di competenze?
11.1. La fase 1 del bilancio di competenze
11.2. La fase 2 del bilancio di competenze
11.3. La fase di accompagnamento
11.4. La relazione di bilancio
12. Il bilancio non certifica le competenze
13. È utile fare un bdc nel passaggio da un ciclo scolastico a un altro o in caso di abbandono scolastico?
14. A chi non è adatto il bilancio di competenze?
15. La teoria alla base del bilancio di competenze
15.1. Una riformulazione della teoria di Parsons
15.2. Domande per far emergere le caratteristiche personali
16. Il bilan de competences in Francia
16.1. L'uso del bilancio di competenze in Francia
16.2. Un approfondimento
16.3. L'evoluzione del bilancio
17. L'introduzione e la diffusione del bilancio di competenze in Italia
17.1. L'introduzione in Italia
17.2. L'evoluzione in Italia
17.3. Opere sul bilancio di competenze
18. Come imparare a svolgere il bilancio di competenze?
19. Bibliografia
19.1. Altri autori

Cos'è il bilancio di competenze?

Inizio con una definizione semplice:

Il bilancio di competenze è un servizio di orientamento che ti aiuta a capire quali sono le tue caratteristiche, in quali lavori potresti utilizzarle al meglio e come arrivare a svolgere

questi lavori.

Qualcuno lo chiama bilancio delle competenze, è la stessa cosa.

Una definizione del bilancio di competenze per gli orientatori

Una definizione del bilancio di competenze rivolta agli orientatori è la seguente:

Nell'orientamento, il bilancio di competenze è un percorso strutturato che permette di individuare una professione obiettivo e mettere a punto un piano d'azione per arrivare a svolgerla attraverso l'analisi sistematica delle caratteristiche personali, condotta con l'utilizzo di materiali strutturati quali test e/o schede di autoanalisi.

Spiegazione

Bilancio vuol dire valutazione critica di qualcosa, tenendo conto degli aspetti positivi e negativi (vedi Sabatini-Coletti online)

Competenze indica ogni caratteristica personale utilizzabile sul lavoro (sull'origine e evoluzione del significato di questo termine vedi il mio articolo Le competenze. Cosa sono, come rilevarle, come si utilizzano nell'orientamento).

Percorso strutturato indica che il bilancio di competenze viene realizzato attraverso varie fasi (vedi dopo).

La *professione obiettivo* è un lavoro che la persona vorrebbe svolgere (o eventualmente un settore dove la persona vorrebbe lavorare).

Il *piano d'azione* sono le azioni necessarie, in senso logico e cronologico, per raggiungere un determinato obiettivo.

Analisi sistematica vuol dire che nel bilancio di competenze si passano in rassegna tutti quei fattori personali importanti ai fini della scelta professionale (ad esempio valori, interessi, capacità, conoscenze, etc.). Proprio per questo motivo un bilancio di

competenze che svolge una analisi sistematica viene anche chiamato bilancio di competenze per fattori.

Altri termini

Le *caratteristiche personali* esplicitate e analizzate nel bilancio sono quelle considerate importanti per le scelte professionali e il buon inserimento lavorativo (vedi la teoria tratti-fattori nel paragrafo successivo). I percorsi di bilancio più diffusi considerano in genere (vedi il mio articolo Bilancio di competenze, fine di un mito)

- gli interessi professionali (es: *Mi piacerebbe lavorare nel sociale*),
- i valori professionali (es: *Mi piacerebbe svolgere attività che mi permettono di arricchire rapidamente*),
- le conoscenze di natura tecnica (es: *Conosco la ragioneria*),
- le capacità di natura tecnica (es: *So lavorare alla fresa*),
- le capacità trasferibili (es: *Sono bravo a mediare*).

Ogni autore può aggiungere altre caratteristiche che ritiene utili secondo le proprie teorie di riferimento (quali ad esempio self efficacy, autostima, etc.).

Che tipo di competenze si esaminano nel bilancio di competenze?

Le competenze esaminate dipendono dalle teorie di riferimento del consulente di bilancio. In generale le competenze esaminate sono quelle indicate sopra:

- conoscenze e capacità tecniche
- capacità trasferibili (chiamate anche capacità trasversali, competenze trasversali, soft skills -ma le soft skills corrispondono solo alle competenze relazionali)

Poi si considerano altre caratteristiche personali che in senso proprio non sono competenze:

- interessi e valori professionali
- atteggiamenti

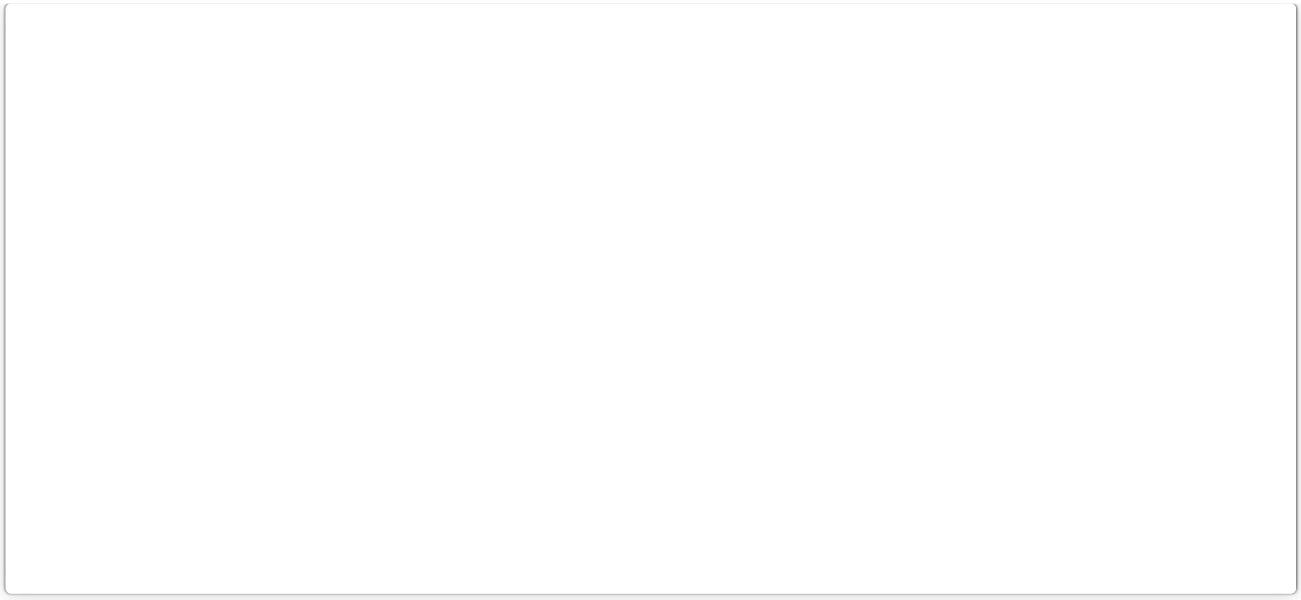
I materiali strutturati

Materiali strutturati sono materiali (test e schede di autoanalisi) che aiutano e guidano l'interazione col cliente durante i colloqui del bilancio. In particolare il bilancio viene svolto sottoponendo al ciascun cliente una serie di test o schede (in genere sempre gli stessi per tutti i clienti) in un ordine prestabilito. L'utilizzo di materiali strutturati rende più semplice la conduzione del colloquio da parte dell'operatore rispetto a colloqui dove tali materiali non vengono utilizzati. I test permettono una migliore analisi delle caratteristiche del cliente (ma a scapito di una sua minore attivazione, vedi paragrafo 5). Le schede di autoanalisi permettono una maggiore attivazione del cliente e una migliore analisi delle sue caratteristiche personali (anche se con una precisione inferiore rispetto ai test) sia da parte del cliente stesso che dell'operatore.

Le schede di autoanalisi per il bilancio di competenze

Schede di autoanalisi sono schede contenenti una serie di domande. Ad esempio per una analisi più approfondita posso presentare al cliente una pagina con una tabella vuota dove deve scrivere quali sono state le sue più importanti esperienze lavorative e in ciascuna quali erano le cose che gli riuscivano meglio. Un altro esempio è una pagina dove sono elencate una serie di capacità trasferibili (es: insegnare, addestrare; organizzare, coordinare, dirigere; servire, adattarsi agli altri; ascoltare, capire; consigliare, aiutare, sostenere; dare ottimismo, fiducia) fra cui il cliente deve scegliere quelle che ritiene di avere più sviluppate.

Se mancano l'analisi sistematica delle caratteristiche del cliente e l'utilizzo di materiali strutturati per molti autori siamo davanti non a un bilancio di competenze ma più semplicemente a uno o più colloqui di orientamento.



Come si chiamano gli operatori che fanno bilanci di competenze?

I bilanci di competenze vengono fatti da operatori di orientamento esperti. Gli operatori che fanno bilanci (e più in generale che svolgono consulenza di orientamento) possono avere vari nomi: orientatori, consulenti di orientamento, consulenti di carriera, consulenti di bilancio, addetti alle politiche attive etc.

Chi può svolgere bilanci di competenze?

Le professioni dell'orientamento non sono normate per legge, chiunque le può svolgere. Non ci sono requisiti di legge per poter svolgere bilanci di competenze. Se il bilancio di competenze è svolto con finanziamenti pubblici, il soggetto finanziatore (in genere le regioni) possono stabilire dei requisiti di anzianità lavorativa o titolo di studio, ma questi requisiti variano da regione a regione.

Che preparazione deve avere l'operatore che fa bilanci di competenze?

L'operatore che fa i bilanci di competenze deve avere una formazione specifica nella consulenza di orientamento e una serie di competenze tecniche e relazionali. Di seguito sono elencate alcune delle competenze che l'operatore dovrebbe avere:

1. Conoscenza delle tecniche e degli strumenti per la valutazione delle competenze
2. Conoscenza dei modelli di sviluppo professionale e delle dinamiche del mercato del lavoro, per fornire un supporto adeguato nella definizione degli obiettivi di carriera
3. Conoscenza delle normative in materia di formazione e sviluppo professionale
4. Conoscenza delle opportunità formative
5. Capacità di comunicazione efficace, sia verbale che non verbale, per gestire in modo chiaro e persuasivo le informazioni e le indicazioni fornite durante il processo di bilancio di competenze.
6. Competenza nella gestione della relazione con il soggetto, attraverso l'uso di tecniche di counseling e di coaching.
7. competenza nell'assistenza a persone in cerca di lavoro.
8. Capacità di gestire e analizzare i dati, al fine di elaborare report e analisi di follow-up.

Quando fare un bilancio di competenze?

Il bilancio di competenze deve essere proposto solo a quelle persone non hanno un obiettivo professionale definito, o il cui obiettivo professionale sembra essere irraggiungibile. Inoltre le persone devono avere tempo a disposizione, una buona capacità di autoanalisi e una buona capacità di scrittura (il percorso è scandito da schede). Se mancano tempo, autoanalisi e capacità di scrittura e preferibile svolgere col cliente un percorso più sintetico e meno strutturato, basato sull'analisi degli elementi che emergono dal racconto della storia formativa e professionale del cliente. La mancanza di esperienze professionali significative non è invece un impedimento allo svolgimento del bilancio di competenze: in questi casi l'analisi delle caratteristiche personali sarà ricolta soprattutto alle capacità trasversali e tecniche sviluppate negli altri ambiti di vita (famiglia, tempo libero, etc.).

In estrema sintesi, l'obiettivo del bilancio delle competenze è identificare una o più professioni che la persona desidera svolgere ed è in grado di svolgere bene (con o senza una formazione ulteriore).

Quanto dura un bilancio di competenze?

Il bilancio di competenze può essere svolto a livello individuale o di gruppo. A livello individuale sono sufficienti 3-5 incontri a distanza settimanale. In piccolo gruppo (8-12 partecipanti) sono necessari 15-20 ore (cioè 3-4 incontri di 5 ore ciascuno in giorni in successione) di più un incontro individuale finale. E' possibile anche una modalità 'mista' che alterna incontri individuali con attività in piccoli gruppi. Al bilancio vero e proprio possono poi seguire incontri più distanziati nel tempo (ad esempio 1 al mese) per 'accompagnare' il cliente durante la messa in opera del suo progetto professionale.

Quali sono i documenti prodotti al termine del bilancio di competenze?

Se utilizzo schede i autoanalisi o test, e lavoro a livello individuale, nel bilancio di competenze metterò a punto i seguenti prodotti:

1. Il Dossier di bilancio: è composto dalle schede di analisi o autoanalisi delle proprie caratteristiche personali (inclusa una pagina di sintesi) e dal proprio progetto professionale
2. la Relazione di bilancio: è una relazione elaborata di comune accordo fra cliente e consulente dove sono riportati in sintesi i più importanti aspetti che risultano dalle schede di lavoro e il progetto professionale (vedi un esempio in Un modello di relazione finale di bilancio)
3. (eventuale) il portfolio: è un fascicolo, preparato dal cliente durante il bilancio, in cui sono conservati evidenze relative alle sue capacità e ai risultati ottenuti soprattutto in ambito professionale. Può essere costituito ad esempio da: progetti, disegni, foto, campioni, ma anche attestati, certificazioni, dichiarazioni di colleghi e datori di lavoro. Il portfolio sta assumendo un'importanza crescente per il riconoscimento dell'apprendimento realizzato al di fuori di percorsi formali di istruzione.

Nel bilancio di competenze condotto con piccoli gruppi metterò invece a punto solo il Dossier di bilancio.

Chi legge il bilancio di competenze, vale a dire i documenti messi a punto durante il bilancio? L'utente che ha fatto il bilancio, il consulente che lo ha aiutato, altri operatori di

orientamento che in futuro dovessero lavorare con l'utente. La relazione e le schede di bilancio e non vanno condivise con i recruiter perché indicano anche i punti deboli.

Come fare il bilancio di competenze? Due impostazioni diverse

Il bilancio di competenze può essere svolto secondo una impostazione diagnostica o educativa.

L'impostazione diagnostica

Nell'impostazione diagnostica si utilizzano i test e l'operatore svolge il ruolo di esperto. Enfatizzando un po' possiamo dire che qui l'operatore tende ad assumere il ruolo di un oracolo che, attraverso l'utilizzo di strumenti magici (i tests) elabora un responso descrittivo delle capacità del cliente e predittivo delle sue performance future. I bilanci condotti con questa impostazione possono risultare molto simili (anche per l'uso e il tipo dei test utilizzati) ai processi di selezione; la differenza in questo caso è solo che i dati raccolti vengono restituiti e commentati col cliente.

L'impostazione educativa

Nella impostazione educativa, più diffusa, si utilizzano schede di autoanalisi perché la stesura del bilancio viene vista come un importante momento di maturazione del cliente, che acquisisce una maggiore consapevolezza delle proprie capacità e aspirazioni. Qui l'operatore assume un ruolo di facilitatore di processo, anche se interviene quando ritiene che la visione del cliente non sia realistica (vedi i miei articoli Il colloquio di orientamento come validazione consensuale delle scelte individuali e L'orientamento in un'ottica costruttivista.

L'impostazione diagnostica ci dà una immagine del cliente più precisa ma una minore attivazione rispetto a quella educativa (vedi Le competenze. Cosa sono, come rilevarle, come si utilizzano nell'orientamento). Sui motivi che ci portano oggi a puntare sull'attivazione del cliente vedi Il checkup professionale: uno strumento per l'orientamento degli adulti.

Quali sono le fasi del bilancio di competenze?

La fase 1 del bilancio di competenze

Il bdc prevede una prima parte di riflessione guidata su quelle che sono le caratteristiche e le aspirazioni professionali dell'utente. In genere l'operatore chiede di raccontare la storia formativa e professionale. Le domande dell'orientatore approfondiscono i motivi delle scelte e come la persona si è trovata nelle diverse esperienze.

Successivamente l'operatore propone ulteriori approfondimenti su alcune caratteristiche personali utilizzando ad esempio schede di autoanalisi.

Altre tecniche si bilancio sono far raccontare alcuni episodi che sono capitati sul lavoro o nello studio, oppure ancora descrivere in dettaglio i compiti che svolti nell'ultima esperienza lavorativa.

Alcuni operatori possono utilizzare tecniche come il disegno o immagini, altri dei test di personalità o attitudini.

Questa parte di analisi richiede 2 o 3 incontri; per velocizzare il lavoro l'operatore può chiedere di compilare alcune schede a casa.

Molte persone facendo questa prima parte del bdc si rendono conto con piacere che sanno fare più cose di quante siano consapevoli, altre ancora di passioni che fino a quel momento non hanno considerato come possibilità di lavoro.

La fase 2 del bilancio di competenze

Nella seconda parte del bilancio l'operatore invita ad approfondire alcune professioni o settori professionali che sono coerenti con le capacità e aspirazioni dell'utente. Può ad esempio far leggere descrizioni di professioni o di settori professionali.

L'obiettivo di queste attività è

- far capire quanto interessa svolgere una determinata professione,
- se l'utente ha le caratteristiche giuste per svolgerla,
- se la professione è richiesta dal mercato,
- quali eventuali studi o esperienze dovrebbe fare per poterla svolgere.

Queste attività portano in genere a individuare una o più professioni su cui puntare dopo la fine del bilancio.

Con l'aiuto dell'operatore l'utente poi mette a punto un piano d'azione per ogni professione. Il piano d'azione è un documento scritto che elenca in senso logico e cronologico le azioni che vanno fatte per arrivare a svolgere la professione desiderata. Il piano d'azione può ad esempio prevedere un corso di formazione, un tirocinio, avviare una ricerca di lavoro.

La fase di accompagnamento

Al bilancio vero e proprio segue poi una terza fase di accompagnamento dell'utente / cliente durate la messa in opera del suo progetto. L'accompagnamento può essere svolto con contatti via mail telefono, oppure colloqui veri e propri. La periodicità dei contatti dipende dal tipo di piano d'azione. Nel caso di piani d'azione che prevedono l'immediata ricerca di lavoro i colloqui saranno a scadenza bisettimanale, negli altri casi a distanza di mesi.

La relazione di bilancio

A questo punto il bdc è arrivato alla fine. L'operatore consegna una relazione di bilancio, che è una relazione di 5-10 pagine che descrive come si è svolto il bilancio, le capacità e aspirazioni che sono emerse, le professioni obiettivo individuate e i piani d'azione per raggiungerle.

Nel piano d'azione sono indicati anche eventuali contatti futuri con l'operatore, in modo da aggiornarlo sull'andamento del piano d'azione.

Il bilancio non certifica le competenze

Il bilancio di competenze condotto con impostazione educativa non ha lo scopo di accertare o certificare le caratteristiche personali (le competenze) del cliente, ma solo quello di identificarle. *Identificare* vuol dire qui *individuare quali competenze sono possedute da una persona, senza misurarne il livello*. *Accertare* vuol dire qui *riconoscere come certe e misurare le competenze personali*. *Certificare* vuol dire qui *rilasciare una certificazione con l'elenco delle competenze individuate che può essere utilizzata anche presso soggetti diversi da quello che l'ha rilasciata*. Per un approfondimento su questi punti vedi Le competenze. Cosa sono, come rilevarle, come si utilizzano nell'orientamento. In ogni caso anche nei bilanci di competenze svolti secondo un approccio diagnostico le conoscenze e capacità di natura tecnica non vengono accertate.

È utile fare un bdc nel passaggio da un ciclo scolastico a un altro o in caso di abbandono scolastico?

È utile fare una riflessione sulle proprie capacità e aspirazioni nel passaggio dalla scuola media inferiore a quella superiore e per la scelta universitaria, e in caso di abbandono scolastico, ma questi percorsi di riflessione hanno caratteristiche diverse dal bilancio indirizzato a adulti, e per questo di solito non vengono chiamati bilanci di competenze. In particolare nei percorsi per l'orientamento scolastico:

- una parte importante è dedicata all'analisi dell'esperienza e delle aspettative relative alla scuola, dell'interesse per studio in generale e per i vari percorsi di studio che nel bilancio rivolto a adulti in genere mancano
- le capacità trasferibili di natura cognitiva di ogni singolo studente possono essere misurate in maniera più precisa e approfondita
- in genere si approfondiscono i settori professionali collegati ai vari indirizzi di studio e non le singole professioni
- Le attività di riflessione (e le relative schede) sono in genere semplificate rispetto a quelle usate con gli adulti.

A chi non è adatto il bilancio di competenze?

Il bilancio delle competenze non è adatto a chi non è disponibile a svolgere le attività proposte dall'operatore e/o non ha tempo a disposizione per svolgere a casa le attività consigliate dall'operatore (calcola almeno 3 ore fra un incontro e un altro). Inoltre il bilancio non è adatto a chi non parla bene l'italiano e non ama scrivere. Con persone che rientrano in queste categorie la ricerca di professioni obiettivo può essere fatta semplicemente con uno o più colloqui di orientamento.

La teoria alla base del bilancio di competenze

La pratica del bilancio si basa sulla cosiddetta teoria tratti-fattori messa a punto inizialmente da Parsons. Nel 1909 Parsons afferma (Parsons 1909, Evangelista 2006c) che gli obiettivi professionali vanno individuati tenendo conto di tre grandi categorie di fattori:

1. una conoscenza delle proprie caratteristiche, e in particolare di atteggiamenti, capacità, interessi, aspirazioni, risorse, vincoli personali

2. la consapevolezza di quali sono le caratteristiche necessarie, i vantaggi e gli svantaggi, le retribuzioni, le opportunità e le prospettive nei diversi ambiti lavorativi e

3. un ragionamento sulla relazioni fra i primi due gruppi di fattori.

Una riformulazione della teoria di Parsons

Possiamo riformulare la teoria di Parsons nel seguente modo (vedi il mio articolo Una teoria generale della consulenza orientativa):

1. Ogni persona ha caratteristiche (ad esempio conoscenze, attitudini, capacità, preferenze –interessi e valori professionali) relativamente stabili nel tempo
2. Ogni professione richiede, per essere svolta bene, caratteristiche personali specifiche
3. Nelle scelte professionali vanno considerati gli elementi al punto 1 e 2, più il contesto in cui la persona vive.

Domande per far emergere le caratteristiche personali

Seguendo questa teoria, durante il bilancio di competenze (o la consulenza per la scelta dell'obiettivo professionale) l'operatore presterà attenzione a tutte le espressioni che segnalano la presenza o la possibilità di presenza di questi fattori personali. Ad esempio:

- Mi piaceva molto … / Non mi è mai piaciuto …
- In questo sono molto bravo …..
- Mi hanno cambiato lavoro …. / Lì non mi sono inserito bene
- Per 10 anni ho fatto ……
- Nel tempo libero faccio …..
- Ho imparato questa cosa da solo …
- Per me è molto importante ….
- Ho seguito corsi di….
- Nel futuro vorrei …..

Per quel che riguarda conoscenze e capacità, l'attenzione dell'operatore sarà rivolta anche a quelle acquisite al di fuori di percorsi formali di istruzione ('Nel tempo libero faccio ….. / Ho imparato questa cosa da solo …).

Successivamente (fase 2 del bilancio) l'operatore lavorerà col cliente (attraverso la lettura di profili professionali (Evangelista 2005b), interviste con testimoni privilegiati, tirocini orientativi) per aiutarlo a individuare (fase 3) quelle professioni o ambiti professionali che sono maggiormente coerenti con le sue capacità, aspirazioni e il suo contesto di vita e definire i passi necessari per raggiungerlo.

< 1x

Il *bilan de competences* in Francia

In Francia il *bilan de competences* è un servizio inizialmente previsto dalla legge 91/1991. La legge iniziale prevedeva per ogni lavoratore 24 ore di permesso retribuito per *analizzare le proprie competenze professionali e personali, cosiccome le proprie attitudini e motivazioni, allo scopo di determinare un progetto professionale e, se necessario, un progetto di formazione*. In Francia i bilan sono svolti all'interno di centri di bilancio appositamente creati (CIBC, nella cui gestione sono coinvolte le parti sociali e l'amministrazione pubblica) o presso strutture convenzionate.

L'uso del bilancio di competenze in Francia

Ma oltralpe, a cosa serve esattamente il *bilan de competences*? In concreto il *bilan* mette a contatto una persona occupata con una equipe di operatori specializzati nella gestione del personale e nell'orientamento. Il servizio effettivamente erogato può essere molto vario, anche perché di per sé il termine *bilan de competences* (e l'equivalente italiano bilancio di competenze) indica solamente un'attività dove viene condotta una rilevazione delle caratteristiche personali utilizzabili sul lavoro (Evangelista 2006a, 2008). Questa rilevazione è comune a dispositivi molto eterogenei sia che per filosofia che per modalità pratiche di svolgimento.

Un approfondimento

In Francia il ventaglio di significati è ristretto dalla definizione legale (il *bilan* è un servizio per *analizzare le proprie competenze professionali e personali, cosiccome le proprie attitudini e motivazioni, allo scopo di determinare un progetto professionale e, se necessario, un progetto di formazione*) ai seguenti casi:

- la valutazione del potenziale degli occupati
- l'analisi dei fabbisogni formativi degli occupati
- l'individuazione di un obiettivo e la stesura di un progetto professionale durante le attività di orientamento.

L'evoluzione del bilancio

Oltralpe l'idea iniziale era che il *bilan de competences* fosse utilizzato dalle imprese per migliorare la preparazione dei propri dipendenti: ogni impresa può gratuitamente far analizzare le competenze dei propri dipendenti per individuare le loro necessità formative e mandarli così in formazione.

In realtà da questo punto di vista il *bilan* ha sostanzialmente fallito il suo scopo (ha avuto uno 'sviluppo fragile', Lemoine 2002:28). Al momento le imprese lo utilizzano soprattutto come strumento di outplacement per *accompagnare* dimissioni o licenziamenti (Lemoine 2002:28).

Il *bilan* ha avuto invece un forte sviluppo come attività per l'orientamento, tant'è che oggi due terzi dei bilanci sono fatti a giovani dai 23 anni in su senza esperienza di lavoro e a adulti in cerca di lavoro (Lemoine 2002:38).

L'introduzione e la diffusione del bilancio di competenze in Italia

In Italia il termine bilancio di competenze può essere utilizzato in tutte le accezioni possibili.

L'introduzione in Italia

Nel nostro Paese il bilancio ha avuto un'evoluzione dello stesso tipo. E' stato introdotto con la sperimentazione condotta a metà degli anni '90 dalla Regione Emilia Romagna, come dispositivo per la gestione del personale (Selvatici e D'Angelo 1999:23-24 e 29), e perciò per scopi diversi dall'orientamento (Selvatici e D'Angelo 1999:48-49). Il modello iniziale prevedeva prove di verifica delle conoscenze e capacità tecniche (Selvatici e D'Angelo 1999:47) e il coinvolgimento delle parti sociali per la gestione contrattata dei percorsi di carriera e delle ristrutturazioni aziendali (Selvatici e D'Angelo 1999:63).

L'evoluzione in Italia

Successivamente negli sportelli di orientamento dell'Emilia Romagna il bilancio è stato modificato nei contenuti: sono scomparse le prove di verifica e il coinvolgimento delle

parti sociali, si è passati dall'accertamento all'identificazione delle competenze (vedi quanto detto a riguardo a inizio articolo).

Il termine 'bilancio di competenze' ha finito per indicare (e introdurre) la consulenza di orientamento per adulti in quelle zone d'Italia dove servizi di orientamento di questo tipo non erano a regime (Evangelista 2005c:58-62, 2008).

Opere sul bilancio di competenze

Da un punto di vista teorico questa evoluzione è stata accompagnata in Italia dai saggi di Bresciani (2001) e Selvatici (2002), che hanno progettato la sperimentazione iniziale in Emilia Romagna. Bresciani (2001:22-23, vedi anche il mio articolo Bilancio di competenze, fine di un mito) afferma che in ambito orientativo il fine del bilancio non può essere l'accertamento e che le competenze rilevate sono quelle deboli, autopercepite dal soggetto.

Selvatici (2002:116-117, riprendendo –ma solo nel 2002- Levy-Leboyer 1993) ammette invece la legittimità, accanto al b*ilancio per fattori* (nota 11), strutturato in maniera rigida e sequenziale, di un *bilancio per storie*, pressoché indistinguibile dal colloquio di orientamento specialistico.

Come imparare a svolgere il bilancio di competenze?

Per imparare a fare bilanci di competenze devi fare una formazione che includa i seguenti temi:

- tecniche di gestione del colloquio
- tecniche di analisi delle caratteristiche personali
- tecniche per la scelta della professione obiettivo
- tecniche per la messa a punto e il monitoraggio dei piani d'azione.

Devi inoltre disporre delle schede che ti facilitano l'utilizzo delle diverse tecniche.

Trovi tecniche e schede all'interno del mio Master in Orientamento degli adulti.

Sul bilancio di competenze ho realizzato l'e-book **Il bilancio di competenze spiegato semplice**. Vedi questa pagina.

Per imparare come svolgere un bilancio di competenze puoi seguire il mio corso Il Bilancio di competenze nell'orientamento oppure il Master in orientamento degli adulti. Vedi l'elenco di tutti i miei corsi.

Bibliografia

- Evangelista L. (2001a) Bilancio di competenze, fine di un mito.
- Evangelista L. (2001b) Il colloquio di orientamento come validazione consensuale delle scelte individuali.
- Evangelista L. (2002) L'orientamento in un'ottica costruttivista.
- Evangelista L. (2005a) Un modello di relazione finale di bilancio.
- Evangelista L. (2005b) Profili e repertori professionali. Dove trovarli su internet.
- Evangelista, L. (2005c). Professione Orientamento. Una guida per chi vuole inserirsi nel settore. Edizioni Sonda.
- Evangelista L. (2006a) Le competenze. Cosa sono, come rilevarle, come si utilizzano nell'orientamento.
- Evangelista (2006b) Un glossario dei termini utilizzati nell' orientamento.
- Evangelista (2006c) Parsons, F. (1909) Choosing a Vocation. A description of the Book's Content with Extensive Quotations.
- Evangelista L. (2007a) Il checkup professionale: uno strumento per l'orientamento degli adulti.
- Evangelista L. (2007b) Una teoria generale della consulenza orientativa.
- Evangelista L. (2008) Bilancio di competenze e orientamento.

Altri autori

- Bresciani, P. G. (2001). Introduzione. La valutazione delle competenze fra bilancio e assessment. Modelli di intervento e dispositivi a confronto. In Ruffini C., & Sarchielli V. (a cura di), Il bilancio di competenze – Nuovi sviluppi (pp. 7-28). Milano: Franco Angeli.
- Lemoine, C. (2002). Risorse per il bilancio di competenze. Percorsi metodologici e operativi. Milano: Franco Angeli.
- Levy-Leboyer, C. (1993), Le bilan de compétences. Les Editions. d'Organisation, Paris. Majani

- Sabatini-Coletti (2007) Dizionario della Lingua Italiana, Edizione online, reperito il 31 ottobre 2008 all'indirizzo http://dizionari.corriere.it/dizionario_italiano.shtml
- Selvatici, A. (2002). Percorsi progettuali: differenziare le azioni di bilancio in funzione delle caratteristiche dei destinatari (pp. 115-129). In Risorse per il bilancio di competenze. Percorsi metodologici e operativi. Milano: Franco Angeli.

FORMAZIONE GRATUITA PER ORIENTATORI

Lavori nel settore? Ecco i miei libri, articoli e video per la formazione gratuita degli Orientatori. E inoltre scarica 2.000 pagine di materiali gratuiti.
Leonardo da Vinci: Sempre la pratica dev'essere edificata sopra la buona teoria. Quelli che s'innamorano di pratica senza scienza son come il nocchiere, che entra in naviglio senza timone o bussola, che mai ... Leggi tutto

FORMAZIONE PER ORIENTATORI

Articolo contenuto sul sito www.orientamento.it. Autore © Leonardo Evangelista. L'articolo rispecchia le opinioni dell'autore al momento dell'ultima modifica. Vedi le indicazioni relative a Informativa Privacy, cookie policy e Copyright.

Questo sito usa Akismet per ridurre lo spam. Scopri come i tuoi dati vengono elaborati.