IL BILANCIO DI COMPETENZE

"Non è per scoprire chi sono che devo raccontare la mia storia, ma perché ho bisogno di fondare una storia che io possa sentire mia" Fernando Pessoa

1. COSA È IL BILANCIO DI COMPETENZE

In Francia il Bilancio di Competenze diventa materia disciplinata da una legge dello stato nel 1991, allorché viene inserito all'interno della riforma della Legge Quadro Nazionale sulla Formazione Continua del 1971.

Esso è definito come "un metodo di analisi e di autoanalisi assistita delle competenze, delle attitudini e del potenziale di un individuo in funzione della messa a punto da parte dell'individuo stesso di un proprio progetto di sviluppo professionale o di inserimento lavorativo o di formazione per l'occupazione".

Nel corso degli ultimi 10 anni il B.d.C. conosce anche in Italia una certa fortuna.
Il Bilancio di Competenze (B.d.C.) è un percorso di consulenza orientativa che fornisce un supporto ad adulti, lavoratori e non, nel prendere decisioni sul proprio futuro professionale.

Il B.d.C. mette in condizione la persona di:

- identificare le proprie competenze e potenzialità;
- acquisire consapevolezza rispetto ai propri percorsi personali e professionali;
- definire realisticamente un percorso di sviluppo professionale.

Nella costruzione di un percorso di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro è indispensabile partire dalla consapevolezza di se stessi, delle proprie capacità, professionalità e aspirazioni.

I percorsi formativi e le professioni sono diversi e ogni persona ha caratteristiche e abilità proprie. La riflessione sui personali punti di forza, sulle aree di miglioramento e sulle aspirazioni professionali, rappresenta la base per la costruzione di un corretto percorso lavorativo.

La consapevolezza di sé aiuta ad individuare diversi obiettivi professionali o a confermare obiettivi prescelti aumentando, di conseguenza, le possibilità di successo e di riuscita.

Si può aver acquisito una elevata professionalità, ma non sapere dove spenderla al di fuori del settore in cui si è lavorato per anni; oppure aver ottenuto un titolo di studio, ma non avere chiaro come procurarsi il lavoro. In questi casi, è utile costruirsi uno o più progetti professionali.

Il B.d.C. si basa sulla conoscenza e sull'autovalutazione dei propri apprendimenti, abilità, competenze acquisite nel corso dell'esperienza formativa e professionale.

2. OBIETTIVI DEL BILANCIO DI COMPETENZE

Oltre a completare e a modificare le competenze professionali della persona, il B.d.C. ha obiettivi formativi nell'ambito della gestione delle relazioni con se stessi, con gli altri, con il proprio lavoro. Per questo motivo privilegia l'autovalutazione come strategia formativa che non viene sollecitata soltanto nel momento conclusivo del corso di formazione, ma utilizzata sin dall'inizio allo scopo di creare una mentalità, meglio, un'abitudine a riflettere su se stessi, sul modo in cui ci si relaziona con gli altri specie sul posto di lavoro, sui propri bisogni di conoscenza soddisfatti e su quelli non soddisfatti, allargando gli orizzonti di un'autoanalisi che investe la storia del soggetto, le motivazioni alla base del suo percorso, i modelli seguiti, i principi-guida, le trasformazioni, le capacità acquisite.

Il B.d.C. allarga il campo di indagine mirando all'acquisizione dell'autonomia di ciascuno attraverso la consapevolezza dei sentimenti, dei pensieri e delle attività svolte durante la vita. Le persone hanno il privilegio, l'occasione, se vogliono, di raccontare la propria vita, con ironia, con il senno del poi, non per fare operazioni

chirurgiche sulla propria esistenza o esami di coscienza, ma per avviare riflessioni, per osservarsi ed "esserci " nei diversi cicli di vita.

Per sviluppare un senso di compiutezza e di autonutrimento, non con la semplice rievocazione, ma mediante la consapevolezza interiore che via via si va ricostruendo, il piano dell'incontro, tra il consulente o consigliere di bilancio e il lavoratore è sulla base di una **responsabilità condivisa**: tutti e due, consulente e lavoratore, sono in una posizione di apprendimento; la strategia è l'**introspezione autobiografica**, che avvia un cammino attraverso una sorta di "gioco" dei ricordi.

Il Bilancio di competenze si occupa di:

A - Rendere l'individuo più consapevole, più autonomo, più capace di negoziare, ricostruendo la mappa delle competenze e ponendo il soggetto nelle condizioni di riflettere su se stesso.

B – Allargare l'indagine oltre la sfera cognitiva, inglobando la sfera relazionale, le aspettative, i progetti.

C - Proporre un orientamento dell'individuo.

D – Presentare l'attività finale - il colloquio - come proposta e offerta e lasciare l'individuo libero di utilizzare l'ultima fase del bilancio.

Il documento finale è riservato e di proprietà del corsista.

Si intende dare la possibilità ai corsisti di auto-osservarsi esaminando cinque Aree:

A) **Area affettiva/relazionale**. Indaga i sentimenti, le emozioni, gli affetti vissuti vincenti e/o perdenti durante il corso della propria vita.

B) **Area formativa**. Si interessa delle esperienze formative all'interno dell'istituzione scolastica, nonché delle occasioni di addestramento, formazione, studio e ricerca durante la carriera lavorativa.

C) **Area lavorativa/professionale**. Sottolinea e chiarisce le attività svolte nel corso della vita.

D) **Area della progettualità**. Dichiara la capacità e disponibilità a sognare il futuro, a cambiare variabili di vita, a pensarsi diversi, disponibili a riscrivere parti del proprio copione di vita, tenuto conto dell'età storica.

E) **Feedback**. Propone riflessioni sull'intervento formativo attuato e sul Bilancio di Competenze realizzato durante il percorso formativo.

3. FASI DEL BILANCIO DI COMPETENZE

Il B.d.C. si realizza in quattro fasi:

- **Prima fase**: Filtro-Presentazione/accoglienza. Lo scopo è verificare le motivazioni, quindi i dubbi e le perplessità alla base della scelta del bilancio, di individuare le aspettative che l'individuo ha sul suo futuro e le aspettative nei confronti del bilancio stesso.
- **Seconda fase**: prevede test di autovalutazione, questionari, colloqui, griglie. L'intento è formare la persona a svolgere una autoanalisi, ad individuare competenze professionali, capacità trasversali, a riflettere su ciò che si ama e ciò che si detesta, sulle proprie abilità sociali, sull'accettazione di se.
- **Terza fase**: Dinamica del bilancio. Prevede la stesura del bilancio stesso.
- **Quarta fase**: documento sintetico finale. Lo scopo è la definizione dei fattori che possono facilitare la realizzazione del progetto professionale e la valutazione della distanza tra il progetto e la situazione attuale dell'individuo.

4. CONTENUTI, METODOLOGIA E DURATA

Il B.d.C. è composto da una serie di schede in cui vengono individuati: i dati anagrafici, i titoli di studio, i percorsi di formazione, le esperienze di vita e di lavoro, le conoscenze teorico-pratiche, le competenze e abilità specifiche, le caratteristiche psicologiche, le aree di maggiore interesse, le personali attitudini, le piste di progetto, ecc...

La metodologia utilizzata è interattiva. Il Bilancio di competenze prevede nelle quattro fasi l'utilizzo globalmente di 20/30 ore. Si propongono riflessioni rispetto alle

varie aree considerate. Le domande fungono da stimolo per la conoscenza del sé. È molto importante la relazione che si stabilisce fra il consigliere di bilancio e il partecipante. Essa, infatti, può offrire, se efficace ed efficiente, la possibilità di conoscere, analizzare, essere consapevoli e continuare il cammino di vita con più energia e più sicurezza. Ogni Bilancio di Competenze considera i tratti di personalità divisi per aree:

- **affettività verso sé (AFs)**
- **affettività verso gli altri (AFa)**
- **affettività verso l'oggetto (AFo)**
- **cognitività (C)**

Riferimenti bibliografici

- *Il Bilancio di Competenze*, a cura di A.Selvatici, M.G.D'Angelo, Franco Angeli, 1999

- A.Alberici, P.Serreri, *Formazione e autoapprendimento: Il Bilancio di Competenze*, in Rivista per la Formazione, N. 53, AIF, Franco Angeli, 2002

Centre Interinstitutionnel de Bilan de Competences
50 rue Lépine – 93500 PANTIN
Tel. 01 48 75 26