

Spunti di riflessione

✓ **ACCEZIONE SPECIFICA - ACCEZIONE GENERICA:**
ambivalenza e confusione

✓ **ANCHE NELLE PRATICHE DI BILANCIO CHE SI RIFERISCONO ALL'ACCEZIONE SPECIFICA SI RISCONTRANO "GRADI DI VARIABILITÀ" SU:**

- ↗ approccio al costrutto di competenza
- ↗ strumenti di analisi
- ↗ forma (individuale/collettiva)
- ↗ ruolo del consulente
- ↗ durata
- ↗ tipi di prodotti in output

***PER QUESTO MOTIVO, QUANDO SI PARLA DI BILANCIO DI COMPETENZE
OCCORRE CHIARIRE:***

se ci si sta riferendo alla accezione specifica o a quella generica
quali sono le caratteristiche "distintive" (lo "standard") del modello operativo cui ci si
riferisce

***SULLA BASE DELLA NOSTRA ESPERIENZA RITENIAMO CHE SI POSSA PARLARE
DI "BILANCIO DI COMPETENZE" IN SENSO PROPRIO QUANDO RICORRONO
INSIEME LE SEGUENTI "CONDIZIONI":***

☛ consulenza, supervisione, accompagnamento all'individuo nel processo di

*ricostruzione e valorizzazione della propria esperienza professionale e formativa
esplorazione e autovalutazione delle proprie competenze e risorse personali, in funzione
dell'elaborazione progettuale
costruzione (o verifica/validazione) di un progetto di sviluppo professionale ("realistico")
e del relativo piano d'azione*

- ☞ individui con precedenti esperienze lavorative (anche se precarie) come clienti
- ☞ “patto” esplicito (eventualmente scritto) tra cliente e consulente
- ☞ volontarietà dell'adesione/accesso
- ☞ attivazione individuale e “presa in carico” del proprio percorso da parte del soggetto
- ☞ ruolo metodologico e di supporto del consulente

- ☞ percorso in più tappe (individuali ed eventualmente collettive) e durata "adeguata"
- ☞ sintesi descrittiva delle competenze acquisite
- ☞ documento di sintesi e/o portfolio
- ☞ proprietà individuale dei risultati

PERCIÒ:

- BILANCIO DI COMPETENZE**
 - VALIDAZIONE DELLE ACQUISIZIONI PROFESSIONALI (*VAP*)**
 - ANALISI-VALUTAZIONE IN INGRESSO DELLE COMPETENZE NELLE DIVERSE FILIERE FORMATIVE (*NOF; IFTS; APPRENDISTATO; FPC; etc*)**
 - VALUTAZIONE DEL POTENZIALE E DELLE PRESTAZIONI IN AZIENDA (*es. ASSESSMENT CENTRE*)**
 - PRESELEZIONE E INCONTRO DOMANDA/OFFERTA**
-
- ↙ **sono "cose" diverse**
 - ↙ **servono a finalità diverse**
 - ↙ **sono ispirate a principi diversi**
 - ↙ **si sostanziano in dispositivi operativi diversi**

& CIÒ NON SIGNIFICA PRESUPPORRE, DA UN LATO, UNA SORTA DI "SUPREMAZIA" DEL BILANCIO DI COMPETENZE O, DALL'ALTRO, DI "RELATIVISMO METODOLOGICO"

& SIGNIFICA SOLTANTO SOSTENERE IL PRINCIPIO DELLA COERENZA E DELLA APPROPRIATEZZA TRA MEZZI E FINI, TRA STRUMENTI E OBIETTIVI

& IL BILANCIO DI COMPETENZE È UNO STRUMENTO EFFICACE PER AFFRONTARE DETERMINATI TIPI DI SITUAZIONI E/O PROBLEMI MA

- ↓ non tutti i tipi
- ↓ non di tutti i soggetti
- ↓ non in qualsiasi contesto
- ↓ non in qualsiasi condizione

E ALLORA È NECESSARIO

- *definire (= delimitare, circoscrivere) l'ambito rispetto al quale il bilancio di competenze costituisce una risposta "appropriata", potenzialmente utile ed efficace*
- *declinare operativamente le caratteristiche riconosciute come "distintive", creando un dispositivo dotato di flessibilità, che sia possibile personalizzare e adattare a contesti e soggetti diversi*