



UNIVERSITÀ
DI TORINO

PEDAGOGIA SPERIMENTALE

IL BILANCIO DI COMPETENZE:
INQUADRAMENTO TEORICO

Prof.ssa Emanuela Torre

E – mail: emanuela.torre@unito.it

INTRODUZIONE

In questa lezione affronteremo i seguenti temi:

- Il bilancio di competenze: definizione
- Origini e sviluppi del bilancio di competenze
- Funzioni del bilancio di competenze
- Efficacia dei percorsi di bilancio di competenze

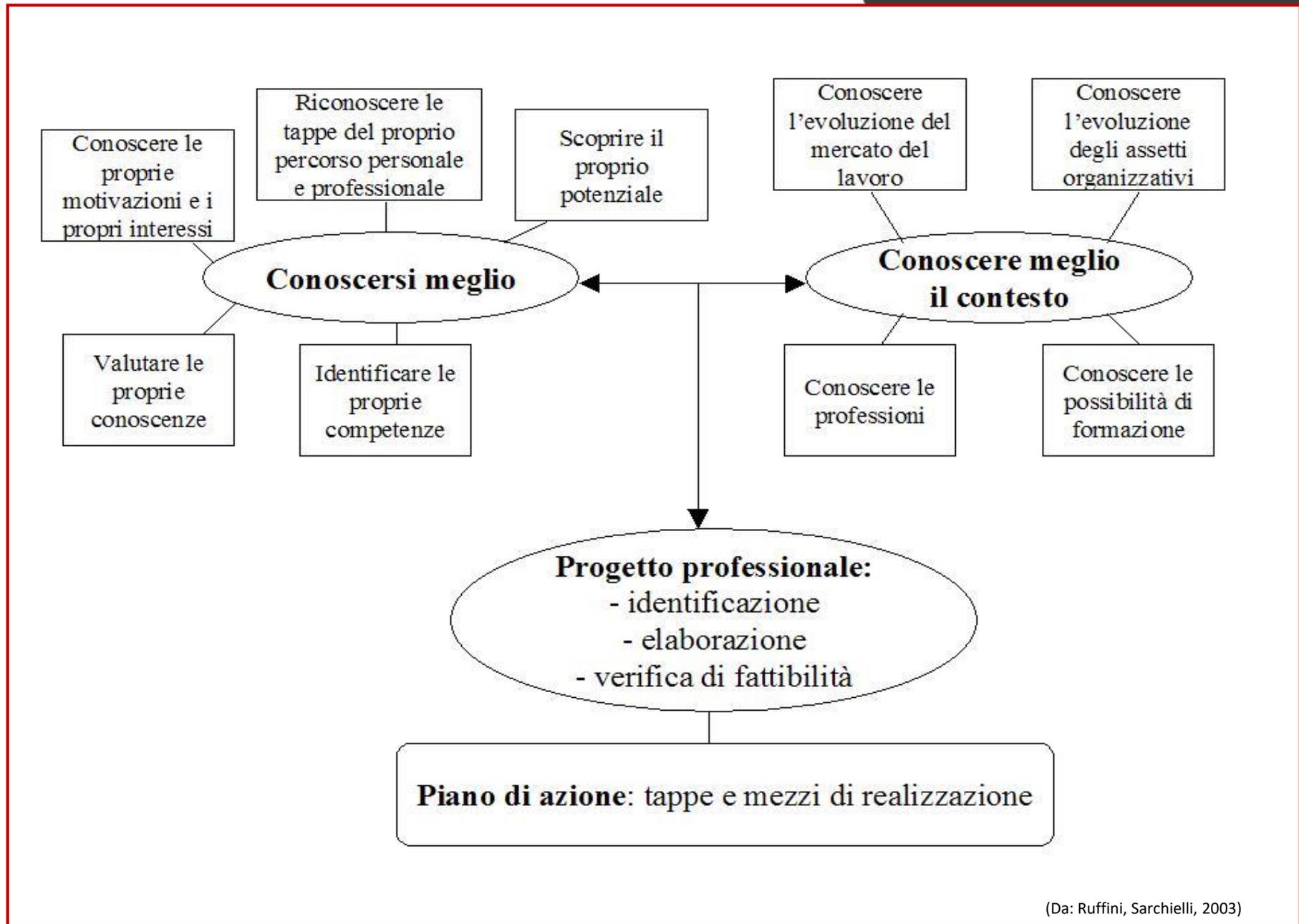


IL BILANCIO DI COMPETENZE

Definizione



- È un intervento che consente alla persona e alle istituzioni il riconoscimento delle competenze acquisite nel percorso personale, formativo e professionale.
- Prevede la descrizione delle esperienze pregresse, la dimostrazione delle competenze acquisite e la loro auto (e etero) valutazione, la riflessione sulle modalità di sviluppo future.





UNIVERSITÀ
DI TORINO

ORIGINI E SVILUPPI



- **Fine anni '40 – Stati Uniti:** gli **Assessment Center** per i militari di rientro dalla II guerra mondiale (assessment center)
- **Anni '70 - Francia:** *Legge sulla formazione continua* del 16 luglio 1971, che afferma il diritto del lavoratore a partecipare ad interventi formativi in orario di servizio anche per la valutazione dei requisiti professionali e per la validazione delle competenze acquisite nei diversi momenti formativi, professionali e personali
- **Anni '80 – Francia:** sistematizzazione delle pratiche di bilancio di competenze, nell'ambito *Centres interinstitutionnels de bilans de compétences* (CIBC)
- **Anni '90 – Svizzera:** Bilan-portfolio de competence (di gruppo e individuale) rivolto a donne intenzionate a rientrare nel mercato del lavoro e progressiva apertura dell'esperienza (<https://effe.ch/>)



Bilancio di competenze per lo sviluppo professionale

Riprogettazione
professionale

«Fasce deboli»

Sviluppo
professionale

Bilancio di competenze nella formazione

Formazione
professionale

Formazione
universitaria

Formazione
continua



FUNZIONI DEL BILANCIO DI COMPETENZE

Funzioni del bilancio di competenze per la persona

- Far emergere interessi, attitudini, immagine di sé, progetti...

- Identificare le competenze acquisite; assumere consapevolezza delle potenzialità per valorizzarle e mobilitarle

- Prendere coscienza dei propri punti di debolezza e delle modalità utili per recuperare le lacune individuate

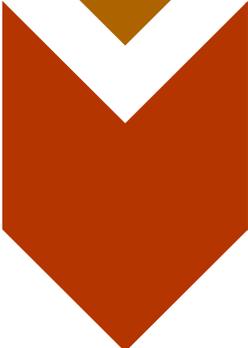
- Costruire progetti di sviluppo coerenti con le attitudini e gli interessi, flessibili e aperti a più possibilità

Se legato ad un percorso professionale specifico questi aspetti vengono contestualizzati

Funzioni del bilancio di competenze per l'istituzione/organizzazione

- 
- Individuare le risorse presenti per valorizzare le attitudini individuali nei progetti collettivi

- 
- Identificare le lacune più diffuse per scegliere le attività di formazione

- 
- Scegliere il personale più adeguato alle esigenze dell'istituzione e di valorizzare la carriera individuale



UNIVERSITÀ
DI TORINO

EFFICACIA DEI PERCORSI DI BILANCIO DI COMPETENZE



Dimensione biografico narrativa

- **Favorisce il percorso di riconoscimento e costruzione dell'identità personale e professionale**

Valorizzazione dei momenti di riflessione sulle esperienze vissute

- **Favorisce l'identificazione delle tappe fondamentali di sviluppo e apprendimento**

Valutazione delle competenze acquisite

- **Consente di dimostrare il livello di competenza raggiunto**
- **Consente di analizzare le proprie modalità di azione nella pratica**

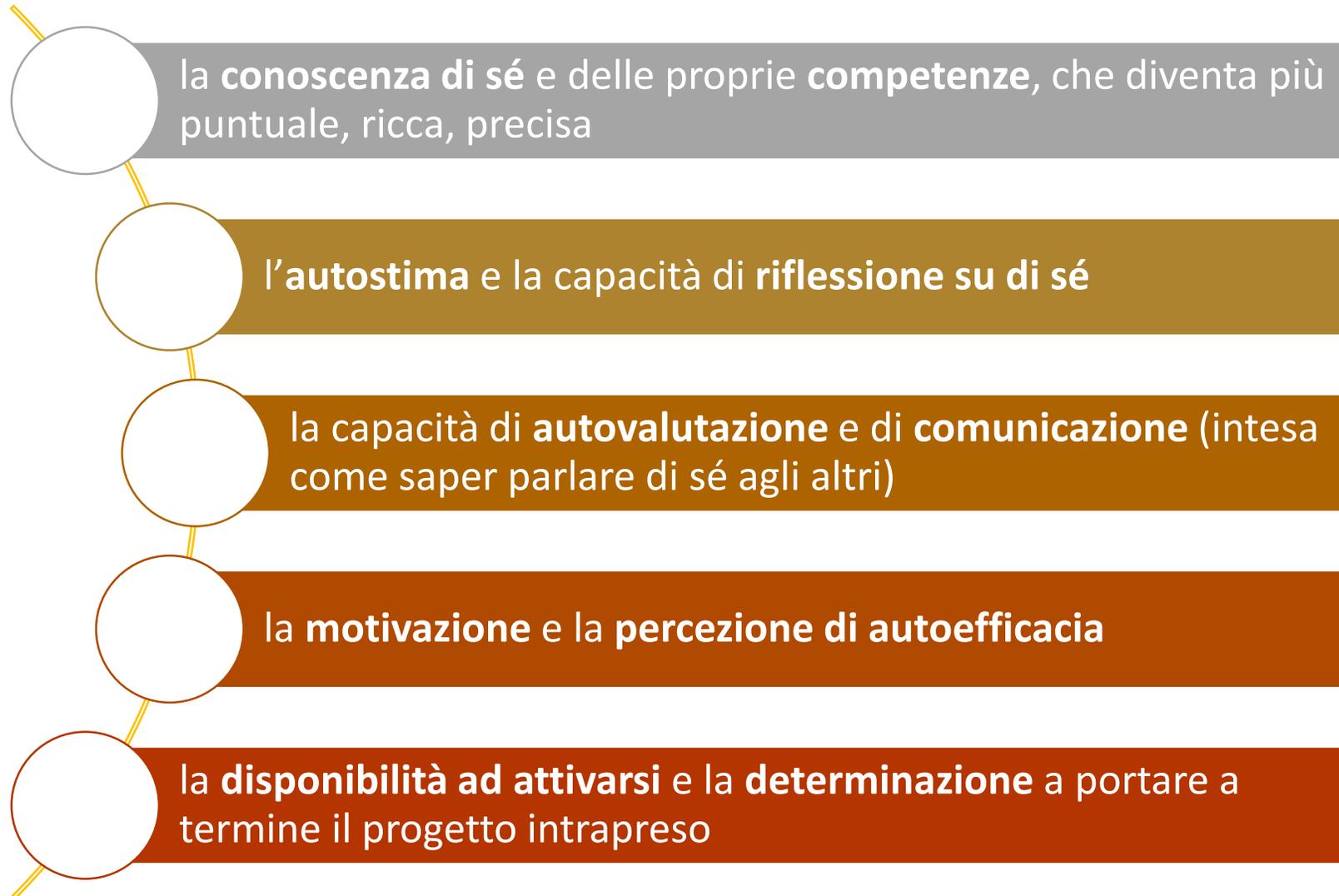
Centralità dell'autovalutazione e della riflessione su competenze e motivazioni

- **Favorisce l'assunzione di responsabilità e l'autonomia**

Contestualizzazione delle competenze acquisite e della loro possibilità di utilizzo

- **Favorisce la riflessione sulle strategie di sviluppo future**

Il bilancio di competenze incrementa:



Riepilogo

Il bilancio di competenze è un percorso multidimensionale che consente di:

- riflettere sul proprio percorso personale, formativo e professionale,
- dimostrare e valorizzare le competenze acquisite nei diversi ambiti della propria vita,
- con effetti positivi su autostima, autoefficacia, motivazione e capacità di progettare il proprio sviluppo professionale.

Esso trova applicazione a vari livelli sia in ambito professionale sia in ambito formativo.

I suoi esiti sono utili sia per la persona che lo intraprende sia per l'organizzazione in cui essa è inserita.