



“CONOSCI TE STESSO”

METODOLOGIE DEL BILANCIO DELLE COMPETENZE

Realizzare un bilancio di competenze significa acquisire capacità di auto-valutazione e di riconoscimento delle proprie conoscenze acquisite in maniera informale, al fine di elaborare e realizzare progetti professionali, rispetto a sè e al mercato del lavoro.

Si tratta di un percorso educativo con il quale si acquisisce un **metodo** per gestire i cambiamenti o per anticiparli, sviluppando la capacità di scelta.

Il percorso richiede la motivazione ad investire sul proprio sviluppo personale, la costanza nel partecipare alle attività fino alla stesura del progetto professionale, l’impegno di chi compie una scelta.

Si tratta di un’ esplorazione, di un viaggio durante il quale con il consulente impariamo a costruire la nostra mappa, individuando il punto di approdo, ossia il nostro obiettivo: partiamo dal nostro passato per acquisire consapevolezza sul nostro presente e quindi prepararci e motivarci a riprogettare il nostro futuro. È un presupposto indispensabile però aver voglia di mettersi in gioco, andare a ripescare esperienze di successo ma anche di insuccesso, ripercorrere insieme al consulente i momenti di transizione, ad esempio, dalla scuola al mondo del lavoro, identificando così i passaggi chiave della nostra vita lavorativa.

Per effettuare il Bilancio delle competenze è necessario sviluppare 3 fasi:

1. **la presentazione e accoglienza del candidato** – in questa fase si individuano degli obiettivi concreti e raggiungibili e si sviluppano delle azioni specifiche per raggiungerli;
2. **dinamica del bilancio** - è la parte principale del percorso. In questa fase il soggetto inizia a conoscersi meglio, a ricostruire conoscenze, abilità e risorse psico-sociali in suo possesso;
3. **restituzione ed accompagnamento:** il soggetto rielabora e sintetizza quanto analizzato nelle fasi precedenti, realizza insieme al consulente che lo segue, un



report finale in cui affronta i suoi punti di forza, le aree di miglioramento, le potenzialità e gli aspetti da valorizzare per compiere un percorso professionale adatto alla sua persona.

Il percorso si compone di due momenti: la compilazione di test auto-valutativi e un colloquio individuale con uno psicologo. Dopodiché i dati ottenuti sono incrociati per la redazione di un **report** dove vengono evidenziati i **punti di forza e le aree di miglioramento** di ciascuna persona, nonché le potenzialità e le risorse interne da valorizzare per il proprio percorso di vita.

Il risultato finale del Bilancio delle Competenze è un **progetto** che coinvolge direttamente la crescita della persona, rendendola protagonista del proprio sviluppo formativo, attraverso la ricostruzione di proprie conoscenze, abilità e risorse.

Per realizzare il Bilancio vengono valutate sia le competenze trasversali (dette anche distintive) che le tecniche di base e quelle tecniche-professionali della persona: chi è (bilancio di personalità), cosa sa fare (attitudini personali e professionali), cosa può fare (potenzialità), cosa spera di fare (obiettivi).

Il BdC diventa un'opportunità anche per le **imprese**, perché può garantire risorse motivate a raggiungere obiettivi aziendali nonché per ottimizzare la gestione del personale, essendo un'azione finalizzata allo sviluppo della professionalità nell'ottica della formazione continua.

Tale strumento permette, inoltre, di identificare le potenzialità delle risorse aziendali e conseguentemente inserire **“la persona giusta al posto giusto”**.

Il BdC per l'impresa può essere prezioso per contribuire alla gestione delle Risorse Umane e per sviluppare professionalità in quanto favorisce nelle persone l'acquisizione di autonome capacità di autovalutazione, di attivazione e di scelta; permette di anticipare i cambiamenti come favorire la mobilità interna ed esterna e l'adattamento a nuovi ruoli professionali; contribuisce alla progettazione e allo svolgimento efficace della formazione continua per i piani di sviluppo aziendale; alimenta la motivazione, la responsabilizzazione e la condivisione dei piani di



sviluppo individuali raggiungendo in questo modo il “ben-essere” aziendale. Il BdC può essere attivato quando si preveda una modifica degli assetti organizzativi aziendali, per decidere gli investimenti per lo sviluppo delle risorse interne in modo da acquisire vantaggi competitivi sul mercato e per avere una mappa aggiornata delle risorse umane presenti in azienda.