

Mo.D.A.V.I. – Onlus (Movimento delle Associazioni di Volontariato Italiano)

Progetto: LAVORABRUZZO

a cura di Luca Gasbarro

Bilancio delle competenze professionali turistico-sportive

Per un nuovo modello di bilancio di competenze professionali turistico-sportive

Le caratteristiche principali del bilancio provengono da una sintesi di procedure conosciute che associano un'analisi psicologica delle competenze a una dimensione di pedagogia attiva, le quali permettono all'interessato di appropriarsi delle conoscenze che lo riguardano.

Proviamo ad enunciare i tratti distintivi del bilancio. Esso, soprattutto in origine, si caratterizza come: uno strumento per lo sviluppo professionale dell'individuo; un metodo centrato sulla persona; una modalità di attuazione della formazione continua; un percorso connotato da una marcata dimensione progettuale.

Il Bilancio di Competenze nasce in Canada ma si sviluppa principalmente, a cavallo degli anni Ottanta-Novanta, in Francia dove viene realizzato attraverso i CIBC e applicato nell'ambito di una normativa specifica (L. 91-1405 del 31 dicembre 1991) relativa alla formazione professionale che stabilisce il diritto dei lavoratori (ogni 5 anni) di ottenere un congedo retribuito per realizzare un percorso di Bilancio di Competenze allo scopo di definire un progetto professionale e se necessario un progetto di formazione.

La definizione del metodo del "Bilancio di competenze" è una definizione in progress nel senso che è venuta modificandosi e precisandosi a partire dalla seconda metà degli anni '80 quando sono state avviate le prime sperimentazioni in Francia.

Claude Lemoine nel 2002 dà una definizione costruita sostanzialmente sulle dimensioni psicologiche e pedagogiche del bilancio, a partire dai suoi obiettivi dichiarati: "il percorso del bilancio di competenze ha l'obiettivo di permettere alle persone adulte di fare il punto delle proprie competenze, di conoscerle meglio e, a partire da questo, di costruire un progetto personale o professionale, mettendo in chiaro, nel contempo, i mezzi e le fasi per realizzarlo".

In altri termini, con riferimento ai suoi destinatari privilegiati, si caratterizza come uno strumento destinato ad un pubblico adulto in possesso di un patrimonio - non importa quanto grande - di competenze professionali e di esperienze lavorative e di vita. La diffusione su tutto il territorio francese dei Centri Interistituzionali per il Bilancio di Competenze CIBC (Centres Interinstitutionnelles de Bilan de Competences) nel 1986 e la variegata esperienza fatta sul campo in Francia e altrove, hanno reso possibile la sperimentazione di altre modalità d'uso come strumento delle politiche attive del lavoro rivolto a disoccupati o a giovani-adulti in cerca di prima occupazione; e strumento di orientamento professionale.

Sulla scia dei più accreditati studi francesi e italiani, oggi possiamo definire sinteticamente il bilancio di competenze (BdC) come un metodo di analisi e di auto analisi 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. E', inoltre, un metodo di tipo: auto attivo, perché si basa sull'attivazione del soggetto beneficiario il quale, sin dalla prima fase del Bilancio, viene sollecitato a rendersi protagonista del processo di analisi delle proprie competenze, capacità ed attitudini e della messa a punto del proprio progetto di sviluppo professionale, d'inserimento lavorativo o di formazione; con l'aiuto, beninteso, di esperti; proattivo, perché il beneficiario è chiamato a mettere in campo la propria progettualità e, tramite questa, ad operare cambiamenti, a

volte anche profondi, nel proprio itinerario di vita futura: come, ad esempio, cambiare lavoro e città di residenza, ricominciare da capo una nuova carriera, riprendere gli studi a determinati livelli, ecc., secondo una prospettiva costruttivistica; orientativo nel senso, però, dell'orientamento formativo che aiuta la persona a crescere, a riconoscere le opportunità, a darsi obiettivi e a scegliere tra alternative diverse, piuttosto che nel senso - pure importante, ma molto meno profondo - dell'orientamento informativo-terminale.

È utile definire il bilancio di competenze anche in negativo: non è uno strumento di orientamento scolastico e non si rivolge né ad adolescenti, né a giovanissimi. Può essere utilizzato con profitto a partire dai giovani adulti (studenti universitari o giovani che si accingono ad entrare nel mercato del lavoro o che già ricoprono determinati ruoli sociali tipici dell'età adulta: lavoro, autonomia dalla famiglia d'origine, ecc.); non è uno strumento di valutazione, anche se, in taluni casi, può ospitare al proprio interno delle vere e proprie fasi di assessment; tanto meno è uno strumento di certificazione delle competenze professionali o scolastiche. Anche se fa leva sullo sviluppo delle capacità di auto valutazione e può svolgere una importante funzione propedeutica al riconoscimento, alla valutazione e perfino alla certificazione delle competenze; non è uno strumento di selezione del personale, nel senso che non è uno strumento di misurazione e di testing delle competenze e del potenziale in funzione dell'occupazione di un determinato posto dalle caratteristiche predefinite; anche se un buon bilancio può aiutare a superare anche determinate prove di selezione.

Un altro punto da evidenziare è che, per essere efficace il percorso di bilancio, come del resto tutte le attività di orientamento, deve essere incentrato sul cliente. Il volere utilizzare il bilancio per obiettivi diversi da quelli orientativi o addirittura per fornire servizi ad altro soggetti, ad esempio le imprese, lo snatura e crea pratiche distorte e dannose per il cliente. È bene tener presente che nella sua accezione originaria il bilancio "alla francese" non è un'azione orientativa, è finalizzato allo sviluppo della professionalità dei lavoratori, è una azione strettamente correlata con la formazione continua. Il bilancio di competenze francese è nato come un dispositivo riconosciuto dalla legge che doveva servire ai lavoratori occupati per fare il punto sul proprio sviluppo professionale al fine di veder riconosciute dall'azienda le competenze acquisite e richiedere avanzamenti di carriera e all'azienda per gestire percorsi di carriera e ristrutturazioni aziendali.

In Italia, l'idea di utilizzare il bilancio di competenze comincia a diffondersi a inizio degli anni '90 grazie all'attività dell'Associazione francese *Retravailler*, ma, al di fuori dal suo contesto originario, il bilancio subisce profonde trasformazioni. Esso viene utilizzato inizialmente con donne adulte disoccupate di lungo periodo e poi soprattutto con giovani disoccupati, e con finalità orientative, pur mantenendo la denominazione iniziale bilancio di competenze. Negli ultimi anni, sulla base delle esperienze francesi e anglosassoni, anche in Italia sono stati messi a punto vari modelli, che comunque oscillano fra due impostazioni fondamentali: la prima, mediata dai processi di selezione diagnostica, si basa sulla figura del consulente che, attraverso l'utilizzo di determinati strumenti (i test), elabora un responso descrittivo delle capacità del lavoratore, delle sue potenzialità e risorse sul mercato del lavoro; una seconda e più matura impostazione, prevede, invece, l'elaborazione da parte del lavoratore stesso sulla base di una riflessione sulle proprie motivazioni ed esperienze di lavoro e di vita condotta con l'aiuto del consulente. In questo caso il consulente aiuta il lavoratore a capirsi e definirsi meglio. Questa seconda impostazione può attivarlo meglio per il raggiungimento dell'obiettivo individuato nel progetto di inserimento. La valenza forte che contraddistingue il bilancio da altre azioni e nello specifico, dalla consulenza orientativa, è quella di favorire la ricostruzione, valorizzazione e validazione della competenza implicita sviluppata attraverso l'esperienza di lavoro e di vita allo scopo di farne una risorsa effettivamente spendibile e trasferibile. Letto in questo modo, il bilancio di competenze costituisce un'occasione di apprendimento professionale e di "manutenzione" del proprio patrimonio di conoscenze e abilità. Un'azione di bilancio è dunque potenzialmente rivolta a tutti i lavoratori, poiché le necessità di aggiornamento e potenziamento professionale riguardano ormai la maggioranza delle persone.

In sintesi, il **bilancio delle competenze** rappresenta un percorso di valutazione della situazione attuale e potenziale del lavoratore, che si conclude con l'elaborazione di un progetto che consenta lo sviluppo professionale della persona.

Fare un bilancio delle competenze significa quindi svolgere un'attenta autovalutazione al fine di definire un **obiettivo professionale** reale, concreto e comunicabile. Viene costruito utilizzando tutto quello che, in un modo o nell'altro, ha a che vedere con il lavoro nella vita di una persona e in particolare con:

- ⇒ **La motivazione**: la motivazione è l'energia che spinge a fare qualsiasi cosa. È l'ingrediente indispensabile per la definizione dell'obiettivo professionale, per trovare un'occupazione e crescere professionalmente.
- ⇒ **Le capacità**: le capacità sono le cose che piace fare e che riescono bene. Sono gli ingredienti operativi del tipo di lavoro che farai, e sono trasferibili da un settore ad un altro. Si ottengono in parte con gli studi, ma soprattutto con l'esperienza sul campo. Le capacità, contestualizzate nel singolo individuo che le incrocia - in modo assolutamente creativo, irripetibile e spesso inconsapevole - con le proprie conoscenze, i valori, le modalità, lo stile e l'ambiente, diventano le famose "competenze".
- ⇒ **Gli interessi**: gli interessi rappresentano nel lavoro il settore in cui piacerebbe lavorare ed esercitare le proprie capacità. Può essere costituito da oggetti, servizi materiali e immateriali, dati e informazioni, e la loro conoscenza si ottiene soprattutto attraverso gli studi.
- ⇒ **I valori**: i valori sono le cose ritenute importanti nella vita, e costituiscono il motivo profondo per cui si fanno determinate cose piuttosto che altre, costituendo la base motivazionale delle azioni. Famiglia, amicizia, prestigio, tranquillità, indipendenza, ecc. ecc.: ecco alcuni valori.
- ⇒ **La modalità di lavoro**: la modalità di lavoro è il tipo di rapporto di lavoro e l'orario che si vorrebbe avere. Ha a che fare con le dimensioni del tempo, dell'appartenenza, dell'autonomia. Si può preferire un lavoro part-time, per stare con la famiglia o avere tempo per fare altre cose. Si può volere un lavoro che occupi molte ore e che riempia di responsabilità. Si può desiderare un orario fisso e regolare.
- ⇒ **L'ambiente di lavoro**: le competenze complessive hanno una forte interazione con l'ambiente in cui ci si trovi a lavorare, e sono tra le cause maggiori, e spesso meno indagate, della realizzazione professionale. L'ambiente in cui si lavora ha caratteristiche fisiche e umane che, cambiando da posto a posto, possono rendere molto diverso, nella realtà, un identico profilo professionale.
- ⇒ **Lo stile personale**: il personale stile nel lavoro è il modo che si possiede per fare le cose. Qualcuno la chiama anche "saper essere" o addirittura "personalità". Si possono avere le stesse capacità e conoscenze di un'altra persona, ma si sarà sempre un individuo unico e particolare nel modo in cui si fa quello che si fa, mettendo nel lavoro qualcosa che è strettamente personale.
- ⇒ **Le qualità personali**: le qualità personali sono i punti di forza che portano ad eccellere in termini di performance ed efficienza sul lavoro. Sono le risorse che permettono di portare a compimento i compiti assegnati, di raggiungere gli obiettivi e realizzare i progetti.
- ⇒ **I punti deboli**: i punti deboli rappresentano i difetti e limiti. Valutarli permette di definire obiettivi professionali realistici e concreti che tengano conto delle limitazioni.

Le risorse personali individuate rappresentano le singole parti del puzzle che andranno combinate per realizzare **la sintesi dell'obiettivo professionale** che permetterà di muoversi alla ricerca di informazioni per scoprire quali sono le reali opportunità professionali nel mercato del lavoro e successivamente per muoversi alla ricerca del lavoro.

Come si articola un percorso di bilancio di competenze professionali turistico-sportive

Il percorso di bilancio **di competenze professionali turistico-sportive** si articola in tre fasi fondamentali, ad ognuna delle quali corrispondono specifici obiettivi da conseguire.

Prima fase: filtro - presentazione/accoglienza

Nella prima fase del percorso di **bilancio di competenze professionali sportive** ci si propone di perseguire una serie di **obiettivi** che è possibile definire "preliminari" rispetto allo svolgimento vero e proprio dell'azione di bilancio:

- effettuare una analisi iniziale della domanda ai fini di individuare il tipo di risposta più opportuna tra bilancio ed altri possibili servizi; inviare quindi al servizio "bilancio di competenze";
- fornire una informazione chiara sul percorso per consentire l'accoglimento e favorire l'esplicitazione di motivazioni ed aspettative;
- sviluppare una più approfondita analisi e decodifica della domanda;
- definire gli obiettivi specifici del percorso e porre le premesse per la definizione del "contratto di bilancio".

Le **azioni** specifiche da sviluppare in questa fase a cura dei soggetti "in gioco" (consulente da un lato e cliente dall'altro), sono così sintetizzabili:

- valutazione dell'opportunità di avviare un percorso di **bilancio di competenze professionali turistico-sportive** sulla base di:
 - a) caratteristiche oggettive e soggettive del richiedente;
 - b) motivazione ad investire sul proprio percorso formativo e professionale;
 - c) grado di individuazione/formulazione di ipotesi progettuali;
- identificazione, al di là del "dichiarato", della domanda e delle attese del richiedente, comprendendone le ragioni personali, sociali e professionali;
- presentazione del **bilancio di competenze professionali turistico-sportive** al richiedente (finalità, metodologie e strumenti, soggetti che intervengono, ruolo del consulente, regole, tempi) e verifica della sua disponibilità ad aderire alla proposta;
- concreta definizione di un percorso di **bilancio di competenze professionali turistico-sportive** e stipulazione del contratto, sia dal punto di vista pedagogico (relazione di lavoro consulente-consulente) che formale (sottoscrizione del documento di adesione).

Per quanto riguarda le **modalità di attuazione** di questa prima fase del percorso, si fa riferimento a due diverse "funzioni":

1. una funzione di "*filtro*" per una prima verifica dei bisogni del cliente attraverso alcune domande chiave poste da un operatore, la compilazione della scheda di ingresso e l'eventuale invio al "percorso di bilancio";
2. una funzione di "*accoglienza*" per una analisi più approfondita della domanda, una informazione dettagliata sul percorso e la definizione del "contratto". Tale funzione può articolarsi in un momento di piccolo gruppo per le informazioni sul **bilancio di competenze professionali turistico-sportive** e la messa in comune delle aspettative e in un successivo momento individuale per la definitiva adesione al percorso o, in alternativa, può avvalersi di modalità di interazione diretta tra consulente e soggetto.

Seconda fase: la dinamica di bilancio di competenze professionali turistico-sportive

Gli obiettivi da perseguire in questa seconda fase del percorso, che si potrebbe definire il "cuore" vero e proprio dell'intervento di **bilancio di competenze professionali turistico-sportive**, si riferiscono alla dinamica intrinseca dell'azione da sviluppare e sono così riassumibili:

- identificare e ricostruire l'insieme di conoscenze, abilità e risorse psicosociali in possesso del cliente;
- analizzare e valorizzare sia le competenze maturate che i meccanismi e i processi che presiedono e sostengono l'acquisizione di tali competenze da parte del soggetto in relazione agli ambiti formativi e lavorativi di riferimento;
- aumentare e valorizzare le conoscenze del soggetto circa le opportunità offerte dal contesto esterno;
- favorire il confronto tra risorse possedute e opportunità offerte dal contesto, allo scopo di individuare le risorse "spendibili" e/o da potenziare e mettere a fuoco le competenze "trasferibili";
- facilitare e sostenere il processo di costruzione di ipotesi professionali.

Le **azioni** specifiche dell'attività di **bilancio di competenze professionali turistico-sportive** da svilupparsi in questa fase fanno riferimento a quattro aree/dimensioni di riflessione ed elaborazione da parte dei soggetti coinvolti e si possono descrivere come segue:

Area "Conoscersi meglio"

- ricostruzione della biografia personale e professionale;
- identificazione e puntualizzazione di desideri, aspettative e orientamenti professionali (cosa si vorrebbe/piacerebbe e cosa ci si aspetta);
- avvio della costruzione del "portafoglio di competenze";
- identificazione delle competenze in termini di conoscenze, abilità e risorse psicosociali disponibili; definizione delle competenze tecnico professionali acquisite;
- riflessione sui propri punti forti e sulle eventuali aree di sviluppo;
- prima sintesi di **bilancio di competenze professionali sportive** e individuazione di prime ipotesi di progetto/aree di professionalità da esplorare.

Area "Conoscenza e interazione con l'ambiente"

- acquisizione di informazioni e ampliamento dei propri quadri di riferimento sulle tendenze del mercato del lavoro, le prospettive occupazionali locali, le professioni e i percorsi di formazione;
- acquisizione di chiavi di lettura del sistema delle professioni;
- verifica del rapporto tra risorse personali e professionali e contesti nei quali poter operare;
- riflessione sulle ipotesi di progetto elaborate.

Area "Ipotesi di progetto e verifica esterna"

- analisi e valutazione delle competenze in funzione dell'ipotesi di progetto elaborato;
- verifica della fattibilità dell'ipotesi di progetto attraverso il confronto con il contesto o i contesti di riferimento.

Area "Progetto e piano di azione"

- individuazione delle competenze spendibili e mobilizzabili e delle eventuali aree di sviluppo in funzione del progetto da elaborare;
- ripensamento del percorso di **bilancio di competenze professionali sportive** per individuare gli eventuali scarti e le tappe intermedie per la realizzazione del progetto;

- definizione di un progetto di sviluppo professionale e messa a punto di piano di azione.

Le **modalità di attuazione** di questa fase sono pensate per creare uno spazio di scambio ed elaborazione delle informazioni (disponibili ai due poli della relazione), finalizzato alla conoscenza e alla decisione: da un lato il cliente, dall'altro l'équipe di **bilancio di competenze professionali turistico-sportive**, ciascuno con le proprie informazioni, risorse e competenze. È quindi opportuno costruire un "dispositivo" che faciliti tale scambio e permetta l'instaurarsi di una sorta di "alleanza di lavoro", per consentire ai due poli di comunicare efficacemente in una logica di condivisione di obiettivi e strategie.

I consulenti di **bilancio di competenze professionali turistico-sportive** si collocano in questa fase come proponenti e garanti uno schema logico di azione attraverso il quale il cliente, aumentando il livello di consapevolezza della propria competenza e dei contesti in cui tale competenza potrebbe essere valorizzata o evolvere, progetta intenzionalmente e gestisce con maggior efficacia lo sviluppo della sua carriera socio-professionale.

L'articolazione delle attività sviluppate in questa fase, finalizzata ad assicurare ai soggetti una complementarietà di situazioni e strumenti e a modulare il percorso di **bilancio di competenze professionali turistico-sportive** attraverso una gamma il più possibile vasta e integrata di opportunità/occasioni di verifica professionale e personale, si può descrivere come segue.

- *Attività individuali autogestite e/o guidate:* lavoro individuale di elaborazione e riflessione supportato da un set di strumenti per organizzare il lavoro (schede strutturate, griglie di rilevazione e tracce per sintesi descrittive, questionari e schede di autovalutazione); utilizzo della banca dati del Servizio sulle opportunità formative, autoconsultazione guidata di materiali di documentazione sulle professioni, ricerca autonoma sul territorio per l'acquisizione di informazioni sul sistema delle professioni e la verifica di fattibilità delle ipotesi progettuali, con interviste a testimoni significativi e visite guidate a realtà lavorative e professionali di interesse; prove individuali per la verifica di alcune competenze specifiche in funzione del progetto elaborato; incontri individuali con esperti di mercato del lavoro per la verifica della fattibilità del progetto.
- *Attività di confronto, analisi, sintesi e progettazione* con il consulente di **bilancio di competenze professionali turistico-sportive**.
- *Attività a valenza formativa* svolte in gruppo finalizzate alla conoscenza del contesto esterno in generale e di alcune situazioni lavorative di interesse in particolare (esercitazioni relative all'analisi del mercato del lavoro e del sistema delle professioni, interventi di esperti del mercato del lavoro locale e di analisi della professionalità, visite guidate realizzate in gruppo); sessioni di gruppo per la verifica e l'autovalutazione di alcune competenze psicosociali in relazione ai contenuti dei progetti di sviluppo professionale definiti.

Terza fase: restituzione e accompagnamento

Gli **obiettivi** da perseguire in questa fase sono i seguenti:

- rielaborare, mettere in relazione e portare a sintesi gli elementi relativi al soggetto emersi dalla fase di esplorazione e analisi;
- **mettere a punto il piano d'azione** e definire le modalità di attuazione del progetto professionale del cliente, in una logica di pianificazione delle azioni necessarie all'avvio e all'implementazione del progetto, nonché di verifica della sua fattibilità;
- **restituire al cliente gli elementi significativi del bilancio** e confrontarsi sui suoi contenuti e risultati, utilizzando come strumento il documento di sintesi del **bilancio di competenze professionali turistico-sportive**;
- **mettere a punto il portafoglio di competenze**, valorizzandone anche l'aspetto di costruzione dinamica;

- **avviare il progetto di sviluppo e realizzare azioni di sostegno e accompagnamento**, prevedendo anche un'eventuale ridefinizione/messa a punto del progetto stesso.

Coerentemente agli obiettivi di questa fase, è necessario sviluppare alcune fondamentali azioni che descriviamo di seguito.

- La riorganizzazione e sistematizzazione degli elementi emersi dal **bilancio di competenze professionali turistico-sportive**, la restituzione orale al cliente a partire dalle tracce e dai materiali relativi alle sintesi parziali già utilizzate in itinere per l'elaborazione dell'ipotesi di progetto, la verifica delle acquisizioni del **bilancio di competenze professionali turistico-sportive** in una logica di appropriazione personale da parte del soggetto.
- L'elaborazione e proposta da parte del consulente di **bilancio di competenze professionali turistico-sportive** di una bozza di documento provvisorio da discutere con il cliente per la stesura definitiva; tale documento utilizza le sintesi parziali di bilancio realizzate durante l'intero percorso e tiene conto degli esiti della restituzione orale al soggetto.
- La discussione e il confronto tra il consulente di **bilancio di competenze professionali turistico-sportive** e il cliente sulle modalità di realizzazione del progetto professionale e la messa a punto di un piano d'azione che definisca strategie operative, tempi, modalità e strumenti per lo sviluppo del progetto stesso.
- L'elaborazione del documento di sintesi definitivo, in cui si affrontano i seguenti punti:
 - a) i contenuti principali della richiesta di bilancio formulata dal cliente (motivazioni e circostanze, tipo di progetto professionale eventualmente ipotizzato);
 - b) lo svolgimento e l'articolazione del percorso di **bilancio di competenze professionali turistico-sportive**: scansione temporale, articolazione in colloqui individuali e sessioni di gruppo, tappe principali in relazione agli obiettivi perseguiti;
 - c) le acquisizioni del **bilancio di competenze professionali turistico-sportive**, ovvero le informazioni e gli elementi più importanti scaturiti dal percorso, che possono sostenere il progetto di sviluppo professionale in relazione soprattutto a: il percorso formativo e lavorativo, le aree di interesse e attività extra-professionali; le competenze professionali;
 - d) il progetto di sviluppo professionale e lavorativo (che può contenere anche più ipotesi e individuare delle aree di competenza da acquisire e/o sviluppare in funzione della sua realizzazione) e il piano d'azione.

(Di questo documento il soggetto è l'unico proprietario ed è lui soltanto a deciderne l'utilizzo e le modalità di un'eventuale divulgazione/socializzazione).

- L'organizzazione e messa a punto, a cura del cliente, del portafoglio delle competenze, ovvero di una raccolta organizzata della documentazione più significativa che attiene le competenze e le risorse personali possedute dal soggetto, emerse e in qualche caso attestate dal percorso di **bilancio di competenze professionali turistico-sportive**, in funzione di una loro trasferibilità e di un possibile utilizzo nell'ambito del progetto di sviluppo lavorativo ipotizzato.
- L'azione di "accompagnamento", per supportare il cliente nello sviluppo del progetto e verificarne con lui lo stato di avanzamento, oppure per rimmetterlo a punto nel caso si fossero manifestati elementi di problematicità.

Passando ad analizzare le **modalità attuative** di questa terza fase, si può dire in sintesi che il consulente di **bilancio di competenze professionali turistico-sportive** si assume qui la responsabilità della "restituzione" al cliente degli elementi significativi e utili evidenziati dal percorso realizzato e dell'elaborazione della relativa documentazione scritta, ma opera anche in questo caso in una logica di attivazione del soggetto e di verifica sistematica della sua partecipazione in prima persona al perseguimento degli obiettivi prefissati.

Un'annotazione particolare va fatta sulle modalità di messa a punto e utilizzo del portafoglio di competenze. La raccolta della documentazione disponibile riguardante le attività di studio e di

lavoro realizzate dai soggetti, delle schede e degli strumenti più significativi utilizzati nel percorso di **bilancio di competenze professionali turistico-sportive**, delle eventuali attestazioni relative a prove di verifica di abilità tecnico-professionali o risorse psicosociali, oltre a rivelarsi utile nel fornire al soggetto una chiave di lettura delle proprie acquisizioni professionali in una logica di consapevolezza e aiuto all'autovalorizzazione, può essere utilizzata, almeno in alcune sue parti, come strumento di autopresentazione all'esterno.

Esempio Tipo Modello bilancio competenze turistico-sportive

Il contratto di bilancio *scheda utente*

UTENTE II/La sottoscritto/a

Nato/a :

il:

Codice Fiscale:

Dichiara

- di avere preso in considerazione la propria situazione professionale, formativa e personale
- di avere riconosciuto un'esigenza di crescita e di cambiamento nella propria situazione professionale e/o formativa
- di avere preso conoscenza delle modalità di attuazione e finalità del bilancio di competenze
- di avere accolto positivamente la proposta di bilancio riconoscendolo, in questa fase di vita, come uno strumento utile alle proprie esigenze di crescita e di cambiamento, di accettarne le modalità di realizzazione e gli impegni conseguenti.
- di avere conosciuto l'operatore che lo/la accompagnerà in questo percorso e di accettarne l'aiuto
- di volersi impegnare attivamente nella realizzazione del percorso da questi proposto e con lui concordato

Firma dell'utente _____

L'operatore di bilancio Cognome: _____
Nome: _____

Dichiara

di impegnarsi:

- alla riservatezza delle informazioni che emergeranno nel corso del bilancio in nome e per conto della sede orientativa
- a supportare il percorso con disponibilità di struttura, strumenti, documentazione e professionalità adeguati.
- ad accompagnare l'utente nel percorso di bilancio con personale professionalmente qualificato

Si impegna inoltre al rispetto delle norme di riservatezza sul trattamento delle informazioni.

Firma dell'operatore di bilancio _____

Data _____

Il mio percorso di studi e formazione turistico-sportiva
scheda utente

PERCORSI SCOLASTICI COMPLETATI

Licenza media conseguita nell'anno:

Diploma di:

Conseguito nell'anno:

Presso l'Istituto:

Votazione:

Laurea in:

Conseguita nell'anno:

Presso la facoltà di:

Università di:

Votazione:

TITOLO DI STUDIO AVVIAMENTO:

- Obbligo Scolastico Assolto
- Licenza Media
- Diploma
- Laurea

PERCORSI SCOLASTICI NON COMPLETATI

Scuola Media Inferiore (ultimo anno frequentato):

Scuola Media Superiore (indirizzo di studio):

Ultimo anno frequentato:

Università (Facoltà e corso di laurea):

Ultimo anno frequentato:

PERCORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE TURISTICO-SPORTIVA

Data di attuazione	Titolo corso	Durata in ore			Ente gestore	Tipo di attestazione/qualificazione
		Teoria	stage	tot.		

**Le tecnologie, le attrezzature,
gli strumenti utilizzati nel lavoro**

Istruzioni: descriva di seguito le tecnologie, le attrezzature, gli strumenti che utilizza nel suo lavoro; indichi anche, per ciascuno, quanto lo padroneggia utilizzando la scala riportata sotto:

- 1 lo padroneggio in modo insufficiente per il mio lavoro
- 2 lo padroneggio in modo appena sufficiente per il mio lavoro
- 3 lo padroneggio bene per il mio lavoro
- 4 lo padroneggio in misura superiore a quello che mi richiede il mio lavoro attuale

**TIPO DI TECNOLOGIA,
ATTREZZATURE, STRUMENTI**

GRADO DI PADRONANZA

	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

Ricostruzione delle posizioni di lavoro sportivo ricoperte
scheda utente

Istruzioni: descriva le posizioni di lavoro turistico-sportivo da Lei ricoperte fino ad oggi

Periodo di lavoro	dal _____ al _____	dal _____ al _____
Nome, dimensione e sede dell'azienda/ente/associazione sportiva/impresa sportiva		

Settore di attività dell'azienda/ente/associazione sportiva/impresa sportiva		
Tipo di rapporto di lavoro (<i>indeterminato, determinato, part-time, coll.coord., interinale..</i>) o se come volontario		
Ufficio/reparto/area funzionale e ruolo/i/i ricoperto		
Principali attività svolte		
Strumenti e tecnologie utilizzate		

Su cosa voglio investire
scheda utente

Istruzioni: tra le competenze da lei descritte nel profilo identifichi e scelga, riportandole di seguito, quelle che intende spendere professionalmente, iniziando dai suoi punti di forza ed evidenziano successivamente i punti deboli e/o che intende sviluppare

I PUNTI FORTI DELLA MIA COMPETENZA PROFESSIONALE SPORTIVA

Le conoscenze

Le abilità

Le risorse personali

I PUNTI DEBOLI DELLA MIA COMPETENZA PROFESSIONALE SPORTIVA DA SVILUPPARE

Le conoscenze

Le abilità

Le risorse personali

Alla luce delle scelte fatte precedentemente descriva quali sono i suoi obiettivi di sviluppo e crescita professionale sportiva

I MIEI OBIETTIVI DI SVILUPPO PROFESSIONALE SPORTIVO

LE COMPETENZE PROFESSIONALI SPORTIVE CHE INTENDO POTENZIARE

NUOVE COMPETENZE PROFESSIONALI SPORTIVE CHE INTENDO ACQUISIRE
