

Educazione in età adulta

**Percorsi biografici nella ricerca e
nella formazione**

Per fare il quadro...

- Educazione degli adulti in ricollocazione
- Doppia direzione:
 - *Life long learning* (dalla strategia di Lisbona al 2020):
ricollocare la ricerca e la pratica educativa nella prospettiva di apprendimento continuo nel corso di vita
 - Ridefinizione del concetto di adulto e di adultità
- Orientamenti da non perdere di vista:
 - Sviluppo dell'individuo come processo dinamico e continuo
 - Possibilità, necessità, desiderio di apprendere lungo tutto il corso di vita

Lifelong Learning: il Libro Bianco

Croissance, compétitivité, emploi

crescita, competitività, occupazione

A partire dagli orientamenti della Comunità Europea '94



La strategia di Lisbona

Conclusioni della Presidenza del Consiglio Europeo tenutosi a Lisbona il 23 e 24 marzo 2000 e a Bruxelles il 22 e 23 marzo 2005



«diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo».

il «capitale umano è la risorsa più importante per l'Europa» e la priorità è quella di favorirne la formazione come necessaria ai fini di un rilancio della stessa competitività continentale su scala mondiale.

Europa 2020: strategia per la crescita nell'Unione europea

- La Commissione propone una nuova strategia politica «Europa 2020» a sostegno dell'occupazione, della produttività e della coesione sociale in Europa. Oggi infatti l'Unione europea (UE) sta vivendo una fase di trasformazione, soprattutto a causa della globalizzazione, del cambiamento climatico e dell'invecchiamento della popolazione. Inoltre, la crisi finanziaria del 2008 ha rimesso in discussione i progressi sociali ed economici compiuti dai paesi dell'UE. La ripresa economica avviata nel 2010 deve quindi accompagnarsi ad una serie di riforme per assicurare lo sviluppo sostenibile dell'UE nel prossimo decennio.

<http://ec.europa.eu>



EUROPA 2020

Una strategia per una crescita
intelligente, sostenibile e inclusiva

Linee portanti della strategia 2020

- La Commissione presenta la strategia che consentirà all'Unione europea (UE) di **raggiungere una crescita:**
- **intelligente**, attraverso lo sviluppo delle conoscenze e dell'innovazione;
- **sostenibile**, basata su un'economia più verde, più efficiente nella gestione delle risorse e più competitiva;
- **inclusiva**, volta a promuovere l'occupazione, la coesione sociale e territoriale.

<http://ec.europa.eu>



Obiettivi della strategia 2020

- La Commissione propone una serie di **obiettivi da raggiungere entro il 2020**:
- portare al 75% il tasso di occupazione delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni;
- investire il 3% del prodotto interno lordo (PIL) in ricerca e sviluppo;
- ridurre le emissioni di carbonio al 20% (e al 30% se le condizioni lo permettono), aumentare del 20% la quota di energie rinnovabili e aumentare l'efficienza energetica del 20%;
- ridurre il tasso di abbandono scolastico a meno del 10% e portare al 40% il tasso dei giovani laureati;
- ridurre di 20 milioni il numero delle persone a rischio di povertà.

<http://ec.europa.eu>



Il modello delle competenze

- COMPETENZE INDIVIDUALI E D'IMPRESA
 - Centralità delle persone e nuova organizzazione
 - Le persone devono possedere le competenze necessarie all'impresa
 - L'azienda deve porre le persone in condizione di attuare pienamente le competenze di cui sono portatrici
 - La centralità delle persone dà valore all'impresa nell'applicazione e condivisione delle competenze, determinandone il vantaggio competitivo.

R.Gallo, D. Boerchi, *Bilancio di competenze e assessment centre*, CROSS, p.20.

Il modello delle competenze



LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

Processo di analisi, diagnosi e sintesi volto a descrivere e a ipotizzare il comportamento lavorativo di una persona

IL BILANCIO DI COMPETENZE

Considera l'analisi delle competenze come una possibilità, per il soggetto, di migliorare la spendibilità della propria professionalità sul mercato del lavoro a partire sia dalla presa di coscienza delle proprie competenze e motivazioni, sia dalla definizione di un progetto professionale che sia sentito come proprio e sia coerente con le aspettative e le reali opportunità offerte dal mercato del lavoro.

Definizioni del bilancio di competenze

- Il Bilancio di Competenze è una tecnica di Consulenza Orientativa che ha come obiettivo principale quello di supportare gli individui, in fase di transizione lavorativa, nell'autoanalisi delle proprie competenze e motivazioni e nella definizione di un progetto professionale e di un relativo piano d'azione.

(R.Gallo, D. Boerchi, 2009)

- Il Bilancio di Competenze può essere considerato un luogo e un tempo, nel quale e attraverso il quale il soggetto ha l'occasione di sviluppare una maggiore conoscenza di sé e una maggiore conoscenza dei contesti sociali e organizzativi in cui è inserito e contestualmente ha la possibilità di negoziare, in primo luogo con se stesso, un progetto di sviluppo realistico di crescita socio professionale.

(Ruffini, Sarchielli, 2001)

Obiettivi del Bilancio di Competenze

- Aiutare il soggetto a conoscere e fare chiarezza sulle competenze possedute, sulle motivazioni, sulle aree da sviluppare in funzione del proprio progetto professionale;
- Supporto alla scelta
- Supporto motivazionale
- Supporto come EMPOWERMENT
- Rendere più coerente ed efficace la professionalità e l'intreccio offerta/domanda di lavoro
- Rendere le persone maggiormente autonome nella gestione della propria professionalità e nell'autoanalisi e valutazione.

Alcune caratteristiche del bilancio di competenze

- Si rivolge ad adulti in momenti di cambiamento/transazione lavorativa e che debbano definire un nuovo piano di azione;
- Forte personalizzazione dello strumento;
- Molteplicità di tecniche e di approcci;
- Messa in gioco e discussione del soggetto
- È individuale anche se alcune attività possono essere svolte in gruppo e lo strumento maggiormente utilizzato è il colloquio;
- Il percorso può durare da 15 a 30 ore e si conclude con l'elaborazione di un documento di sintesi finale e con la redazione del portfolio di competenze del soggetto.

Fasi del Bilancio di competenze





INFORMAZIONE

- Precede l'avvio del percorso: consiste nell'informare la persona su obiettivi e modalità del Bilancio di Competenze
- Favorisce la comprensione di tale metodologia
- Permette alla persona di riflettere sulla scelta di impegnarsi o meno nel percorso

- Analizza la domanda iniziale incrociando bisogni della persona e offerta del servizio a disposizione
- Funge da filtro
- Fornisce informazioni e ipotizza il percorso di Bilancio di Competenze
- Dal punto di vista pedagogico è fondamentale la definizione di un contratto o patto formativo in cui siano chiari gli obiettivi, il percorso e i mezzi utilizzati, gli impegni reciproci del consulente e del beneficiario, la modalità di trasmissione del documento di sintesi finale

INVESTIGAZIONE

- Permette di riconoscere e ricostruire: conoscenze, abilità, risorse del soggetto, analizzandole e valorizzandole
- Identifica gli elementi chiave che possono favorire il cambiamento
- Reperisce gli elementi della esperienza trasferibili in nuove situazioni professionali
- Ampliamento delle conoscenze sulle opportunità presenti e facilitazione del matching “domanda-offerta”
- Mette a punto una ipotesi professionale



SINTESI

- Sintetizza, rielabora e restituisce gli elementi emersi e relativi al progetto
- Propone uno o più scenari
- Articolazione di un portfolio professionale di competenze
- Bozza e messa a punto del documento di progetto
- Elaborazione del documento di sintesi definitivo

Descrizione delle fasi rielaborate e tratte da: A. Di Fabio, *Bilancio di competenze e orientamento formativo. Il contributo psicologico*, Giunti, Milano 2002; A. Alberici, P. Serreri, *Competenze e formazione in età adulta. Il Bilancio di competenze: dalla teoria alla pratica*, Monolite 2009.