

# Scelte e Progettazioni

*Sfide e Orizzonti per l'Orientamento e il Career Counseling*

12, 13 e 14 Settembre 2011 - Padova, Italia



Immagine tratta da:  
D. Fabbri & A. Munari (2010)  
*Metafore della conoscenza*  
Illustrazioni di Mauro Strada, Mantova  
Ed. Corraini

## Bilancio e portfolio delle competenze all'Università: un percorso per neo-laureati

Progetto MOIRC F.S.E. 2007-2013  
Regione Veneto – Asse “Capitale Umano” Linea B

**Luciano Galliani – Cristina Zaggia**  
**Anna Serbati**  
*Facoltà di Scienze della Formazione*  
*Università di Padova*

# ENTE PROPONENTE, PARTNER DI PROGETTO e COMITATO TECNICO SCIENTIFICO

## **Ente proponente:**

Università di Padova, Facoltà di Scienze della Formazione con la collaborazione del Servizio Stage e Mondo del Lavoro

**Partner operativi:** Ecipa scarl, Fiat Sepin scpa

**Partner di rete:** Anciveneto, CNA Veneto, Confindustria Veneto, Confcooperative Veneto, Fondazione CUOA, Collegio Geometri e Geometri Laureati di Padova, Associazione Forma Veneto

**Membri del CTS:** Aureliana Alberici (Università di Roma Tre), Luigi Filippo Donà dalle Rose (Università degli Studi di Padova), Barbara Light (Università Middlesex di Londra), Daniele Marini (Università degli Studi di Padova), Agnes Veilhan (Università di Parigi VI)

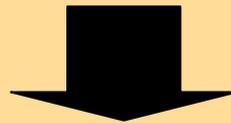
N.B. Il CTS ha avuto il compito di vigilare sulla qualità del progetto nelle sue diverse azioni e interventi attraverso il monitoraggio dell'iter operativo, la realizzazione di azioni a supporto degli operatori e la **validazione dei prodotti intermedi e finali in esito al progetto.**

# OBIETTIVI DEL PROGETTO

1. sviluppare un quadro di **sinergie** tra il mondo della ricerca universitaria, quello della formazione e quello della produzione di beni e di servizi;
2. garantire un **riconoscimento e una certificazione delle competenze maturate in ambito non formale e informale**, finalizzate all'inserimento in un percorso di studi o nel mondo del lavoro;
3. sostenere la creazione di **percorsi di alta valenza formativa, ma anche certificativa**, quali il portfolio e il bilancio di competenze;
4. **preparare alcuni esperti metodologici** per accompagnare i candidati durante il processo di validazione dei saperi esperienziali.

# IPOSTESI PROGETTUALE

- Progettazione e sperimentazione di un **modello prototipale di validazione delle competenze maturate in ambito non formale e informale**
- Progettazione e sperimentazione di strumenti innovativi, ispirati alle pratiche inglesi e francesi, di **portfolio e bilancio di competenze** (per disoccupati e inoccupati)
- Progettazione e sperimentazione di **modalità web-based di riconoscimento, valutazione e certificazione delle competenze** (per occupati)



**proposta di un'apposita area accademica** (Centro per l'Apprendimento Permanente) dedicata a procedure di validazione dei saperi esperienziali per l'accreditamento nei percorsi di studio e di bilancio delle competenze per l'entrata nel mondo del lavoro

# ESITI SPERIMENTALI DEL PROGETTO

Le sperimentazioni condotte hanno avuto esito **positivo** e hanno sicuramente costituito interventi innovativi sul tema in ambito accademico.

- **14 neolaureati hanno portato a termine il percorso di bilancio/portfolio delle competenze**, migliorando conoscenze/capacità di progettare il proprio futuro, di identificare competenze, punti di forza e di debolezza, interessi e obiettivi professionali e di presentare la propria situazione ad esperti
- **44 lavoratori studenti iscritti a 5 CdL dell'Ateneo patavino hanno redatto il portfolio dei risultati di apprendimento** con esiti positivi in termini di riconoscimento di crediti (35 casi), efficacia e utilità percepite del processo, dei prodotti e del supporto metodologico, miglioramento delle capacità di autodiagnosi e dimostrazione/evidenza delle proprie competenze
- **52 lavoratori** con posizione di middle manager appartenenti ai 4 settori produttivi di Grande Piccola e Media Impresa, Cooperazione, PA hanno sperimentato il *web-based assessment* costituito da un *simulatore* e da una serie di altri strumenti valutativi di controllo. La registrazione dei comportamenti attivati durante la simulazione ha portato alla definizione dei profili delle persone in termini di capacità con valori simili nei 4 sottogruppi.

# PROPOSTE per l'APPRENDIMENTO PERMANENTE nelle UNIVERSITA'

La presenza di un **Centro per l'Apprendimento Permanente di Ateneo** dedicato ad attività di formazione continua richiede:

- **riconoscimento delle esperienze e competenze apprese in contesti lavorativi** con l'abbreviazione di un percorso di laurea o master (dimensioni certificativa e formativa) e con piani di studio personalizzati e corrispondenti maggiormente alle capacità e competenze possedute
- **sviluppo di corsi universitari più flessibili** (lauree, master, alta formazione, moduli professionalizzanti) nella durata, nei contenuti e nelle metodologie, ad es. integrando metodologie in presenza con metodologie e-learning
- collaborazione con gli ordini e le associazioni professionali, gli enti interprofessionali e **sviluppo di partnership** con l'Università per creare percorsi formativi capaci di qualificare i professionisti e i lavoratori adulti favorendo l'integrazione tra l'attività professionale e la formazione permanente

**Attività rivolte a  
giovani e adulti desiderosi di entrare o  
rientrare nel mondo del lavoro  
(inoccupati e/o disoccupati):**

***Bilancio e  
portfolio delle competenze***

# OBIETTIVI DELLA SPERIMENTAZIONE

- Coinvolgere **16 adulti inoccupati e/o disoccupati e/o occupati che vogliono entrare e/o rientrare nel mondo del lavoro**, con particolare attenzione ai giovani che escono dai percorsi di laurea triennale, magistrale o di master;
- sostenerli nel percorso di analisi e ricostruzione del proprio percorso di vita, formativo ed extra/professionale al fine di **individuare le loro competenze e i possibili contesti di spendibilità e di capitalizzazione delle stesse**, in un'ottica di orientamento e formazione lungo tutto l'arco della vita;
- guidarli nella redazione del proprio **portfolio di competenze**, utilizzabile come strumento di presa di consapevolezza personale ma soprattutto di riconoscimento sociale delle competenze acquisite e giustificate attraverso la selezione ragionata e motivata di prove ed evidenze.

# **ATTIVITÀ PROGETTUALI REALIZZATE**

- **ANALISI DELLE BUONE PRATICHE**  
(1 febbraio 2010 – 15 marzo 2010)
- **PROGETTAZIONE E MESSA A PUNTO DI UN  
MODELLO DI BILANCIO (E PORTFOLIO) DI  
COMPETENZE**  
(15 marzo 2010 – 27 maggio 2010)
- **SPERIMENTAZIONE DEL PERCORSO DI  
BILANCIO (E PORTFOLIO) DI COMPETENZE**  
(28 maggio 2010 – dicembre 2010)

# ELEMENTI SIGNIFICATIVI DEL MODELLO PROPOSTO

- **Solido ancoraggio teorico** a modelli, teorie e documenti di riferimento del modello di bilancio e portfolio (**Autori:** Jacques Aubret; Guy Le Boterf; Jean Pierre Boutinet; Donald Super; Carl Rogers; Henry Desroche; Pierre Vermersch; Yves Clot. **Documenti:** documento Tecnico sul bilancio di competenze dell'Isfol; Carta Qualità Europea Bilancio di Competenze della FECBOP; dispositivo Europass)
- Presenza di una **équipe pluridisciplinare**, in modo particolare di orientatori, formatori, psicologi e di esperti del mercato del lavoro
- Predisposizione di una **fase di accoglienza e informazione** che precede la realizzazione del Bilancio di competenze
- Alternanza di **colloqui individuali** con **laboratori di gruppo** per una durata totale per ogni beneficiario di 21 / 22 ore svolte nell'arco di due mesi
- Costruzione e sperimentazione di un modello di [portfolio di competenze](#)

# ELEMENTI SIGNIFICATIVI DEL MODELLO PROPOSTO

- Utilizzo di un **servizio dedicato di documentazione, ricerca, consultazione e utilizzo di repertori delle professioni** più diffuse nel Veneto
- Utilizzo degli strumenti **Europass**: CV e Portfolio Europeo delle lingue
- Eventuale utilizzo del **videoCV** già in uso presso il Servizio Stage e Mondo del lavoro dell'Università di Padova
- **Supervisione in itinere** dei consulenti da parte dei coordinatori di progetto
- Stesura in itinere del **diario del consulente** di bilancio
- **Valutazione finale** non solo da parte dell'utente ma anche da parte dello staff di progetto e in modo particolare dei consulenti, effettuata tenendo conto anche dei prodotti del bilancio (documento di sintesi, portfolio, ecc.)
- Realizzazione del “**suivi**” a distanza di tempo

# MODALITÀ DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Definizione ex ante del set di **indicatori di monitoraggio e valutazione** e dei relativi di **strumenti di rilevazione** :

- Scheda anagrafica
- Registri presenze
- Questionari iniziali riguardanti le aspettative e le “pre conoscenze / capacità”
- Questionari in itinere (ogni fine giornata) relativi ad aspetti organizzativi e metodologici
- Diario dei consulenti di bilancio
- Incontri di coordinamento e discussione dei dati raccolti attraverso il monitoraggio, attraverso i questionari e attraverso i diari dei consulenti
- Questionari finali riguardanti il raggiungimento delle aspettative e le “post conoscenze / capacità”
- Questionario finale compilato da un osservatore
- Supervisione dei prodotti del bilancio di competenze (portfolio e documento di sintesi)
- Discussione finale dei risultati con tutto il gruppo di lavoro

# LA STRUTTURA DEL PORTFOLIO

- I miei dati personali
- Il mio progetto professionale
- Scopo, obiettivi, destinatari e spendibilità del mio portfolio di competenze
- Le mie qualità personali, i miei valori professionali, le professioni di mio interesse
- La sintesi del mio percorso
- Il mio percorso formativo
- Il mio percorso professionale
- Il mio percorso extra-professionale
- Dai saperi alle competenze
- Il Portfolio Europeo delle lingue
- La mappa delle mie competenze
- Le mie competenze viste da .... (facoltativa)
- Il Curriculum Vitae Europass
- Archivio documenti allegati

# ATTIVITÀ REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI

## **Tempistica e articolazione dell'intervento realizzato**

- 2 gruppi di bilancio svolti tra maggio e luglio 2010; suivi realizzato a dicembre 2010.

Complessivamente, l'intervento è stato strutturato per ogni beneficiario in:

- 4 incontri in plenaria per un totale di 16 ore
- 6 colloqui individuali per un totale di 5/6 ore
- mediamente 20 ore di attività individuali svolte autonomamente.

## **Destinatari che hanno completato il percorso di bilancio e portfolio delle competenze:**

- 2 gruppi di 7/8 giovani laureati (87% donne; 86% < 30 anni; 57% laurea magistrale; 28,6% occupati) di cui 14 hanno portato a termine il percorso (e di cui 12 hanno realizzato anche il suivi) con buoni risultati in termini di:
  - raggiungimento delle aspettative iniziali nei confronti del consulente, del gruppo e di se stessi;
  - miglioramento delle conoscenze / capacità di progettare il proprio futuro professionale, di identificare competenze, punti di forza e di debolezza, interessi e obiettivi professionali e di presentare la propria situazione a degli esperti;
  - soddisfazione rispetto all'utilità di attività, strumenti e supporto del consulente

# Publicazione di progetto



Volume con allegati due libretti a stampa:

- portfolio delle competenze
- portfolio dei risultati di apprendimento

Editore:

Pensa Multimedia

2011