



***Operatore/trice turistico/a addetto/a alla valorizzazione delle risorse culturali
locali***

***MODULO:
Orientamento e sensibilizzazione***


Bilancio di competenze

Attività

- Consulenza orientativa riguardante prevalentemente l'ambito delle risorse umane
- Promuovere la mobilitazione delle risorse e delle energie attraverso un percorso finalizzato alla consapevolezza per la gestione autonoma e responsabile del proprio percorso professionale

Punto di partenza

- Esperienza
- Storia
- Competenze
- Caratteristiche personali: interessi, valori, attitudini)
- Potenziale



Integrazione dimensione
retrospettiva e prospettica

Dimensione retrospettiva

Valutazione delle conoscenze generali e professionali

(saper fare e saper essere)

Attitudini



Obiettivo

Incrementare consapevolezza personale
(valori, motivazione, interessi, aspirazioni)

Dimensione prospettica

- Contesto di lavoro e del mercato del lavoro
- Prospettive evolutive potenziali e/o desiderate
- Elementi chiave per cambiamento



Obiettivo

Individuare strategie per inserimento professionale
Migliorare/acquisire competenze
Migliorare posizione lavorativa (o mobilità)

Potenziale di *"impiegabilità"*

Bagaglio di
esperienze e
competenze

Volontà di
anticipazione

Autonomia per
governare e
volgere una
situazione di
cambiamento

Obiettivi

- Supporto esame critico passato e presente professionale
- Facilitazione valori, preferenze, interessi, aspirazioni, ecc.
- Facilitazione costruzione progetto personale e professionale

Destinatari

- Lavoratori
- Ricollocazione lavorativa
- Reinserimento professionale

Caratteristiche

Personalizzazione del percorso
(tempi, contenuti, attività)

Ampio coinvolgimento della persona

*... il bilancio di competenze si configura come un'azione volontaria del lavoratore, che parte da una esigenza di cambiamento e da un interesse reale ad affrontare tale cambiamento
(Selvatici 2000, pag. 26)*

Fasi del Bilancio

I fase

Preliminare-esplorativa

Accoglienza, analisi della domanda,
motivazioni

Obiettivo

- Confermare l'impegno del lavoratore beneficiario nel processo di sviluppo
- Definire e analizzare la natura dei suoi bisogni
- Informarlo delle condizioni di svolgimento del bilancio di competenze e dei metodi e tecniche che verranno utilizzati nel corso del procedimento

(Normativa francese, decreto 92-1075 del 02/10/1992 art. 900-1)

II fase

Analisi del potenziale

Esplorazione delle risorse personali e professionali
(incrementare consapevolezza, punti di forza e di debolezza)

Obiettivo

- Analizzare le motivazioni e gli interessi professionali e personali dell'individuo
- Identificare le sue competenze e le sue attitudini professionali e personali e, se è il caso, valutare le sue conoscenze generali
- Determinare le sue possibilità di evoluzione professionale

(Normativa francese, decreto 92-1075 del 02/10/1992 art. 900-1)

III fase

Elaborazione del progetto finale

Restituzione al soggetto con colloqui personalizzati dei dati raccolti

Obiettivo

- Conoscere da parte del beneficiario i risultati dettagliati prodotti dalla fase investigativa
- Identificare i fattori suscettibili di favorire o ostacolare la realizzazione di un progetto professionale o, se è necessario, di un progetto di formazione
- Prevedere le principali tappe della messa in opera del progetto

(Normativa francese, decreto 92-1075 del 02/10/1992 art. 900-1)

IV fase

Accompagnamento

Verifica o perfezionamento del progetto
di formazione

Durata

Da 16 a 24 ore

Scuola media inferiore

- Percorso orientativo
- Analisi di competenze (interessi, motivazione, prospettive future, ecc.)
- *Scaffolding* personale e familiare
- Integrazione/inclusione sociale
- Orientamento scolastico

Scuola media secondaria

- Bilancio di competenze
- Orientamento universitario
- Orientamento professionale (o extrascolastico)
- Progetto di Vita