www.transvalproject.eu



GLI EFFETTI DI UN NUOVO PROCESSO DI VALIDAZIONE E ORIENTAMENTO SU PROFESSIONISTI/E E LORO CANDIDATI/E

Risultati della sperimentazione <u>italiana</u> promossa dal progetto europeo TRANSVAL-EU

Bruxelles - Vienna, maggio 2023

Maurice de Greef Julia Fellinger Mariya Dzhengozova





Autori/trici:

Maurice de Greef (Vrije Universiteit Brussel) Julia Fellinger (3S) Mariya Dzhengozova (3S)

Questo progetto è stato finanziato con il supporto del programma Erasmus+ nell'ambito della convenzione di sovvenzione n. 626147-EPP-1-2020-2-AT-EPPKA3-PI-POLICY. Questo progetto è stato finanziato con il supporto della Commissione Europea. Questa pubblicazione riflette solo le opinioni dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Introduzione

TRANSVAL-EU è una sperimentazione transnazionale a livello di politiche della formazione che pone particolare attenzione alla formazione di professionisti/e della validazione e dell'orientamento per identificare, documentare, valutare e certificare le competenze trasversali. Nell'ambito dei sei progetti pilota, coloro che si occupano di orientamento e validazione hanno ricevuto una formazione finalizzata a ottimizzare il processo di validazione dell'apprendimento non formale e informale. La sperimentazione sul campo è stata valutata, dal punto di vista scientifico, solo in riferimento a candidati/e coinvolti/e. Questo report descrive i risultati di tale valutazione scientifica con particolare focus in merito all'impatto che ha avuto in Italia questo nuovo processo di validazione sia su candidati/e che professionisti/e di validazione.

Maggiori informazioni sulla metodologia utilizzata per la ricerca sono fornite nella relazione sulla ricerca europea (per ulteriori informazioni consultare: https://www.transvalproject.eu/it/).

Le domande che hanno guidato la ricerca dal punto di vista dei/lle professionisti/e (= attenzione alla formazione e alla profilazione delle competenze di candidati/e) a cui verrà data risposta sono:

- I/Le professionisti/e della validazione e dell'orientamento sono stati/e supportati/e durante la sperimentazione con una formazione e strumenti adeguati, orientati alla pratica e innovativi (rispetto alla propria pratica corrente) incentrati sulla validazione delle competenze trasversali?
- Le competenze di coloro che operano nella validazione e nell'orientamento sono migliorate, anche rispetto alla formazione già ricevuta e all'uso esclusivo dei profili standard?
- Tali professionalità sono state maggiormente coinvolte nei processi di validazione e orientamento verso l'ambiente di apprendimento dei candidati di validazione/orientamento?

Le domande che hanno guidato la ricerca dal punto di vista dei/lle candidati/e di un processo di validazione e orientamento (= attenzione alla validazione e all'orientamento innovativi e inclusivi dell'impatto) a cui verrà data risposta sono:

- Le competenze trasversali sono state sistematicamente integrate nei processi e nelle procedure di validazione e orientamento?
- L'utenza adulta percepisce un aumento delle opportunità di istruzione, formazione, tempo libero, lavoro, volontariato, ecc. grazie ad un migliore accesso, supporto e





- orientamento alla validazione delle proprie competenze trasversali acquisite?
- Sono stati offerti strumenti innovativi all'utenza adulta (rispetto alla propria pratica corrente) per convalidare le competenze trasversali ai fini dell'aggiornamento, della riqualificazione, della ricerca di lavoro o l'auto-potenziamento e sviluppo personale?

Campione dei/lle professionisti/e coinvolti/e

Nello studio complessivo sono stati coinvolti 181 tra operatori ed operatrici. Al fine della presente analisi, tuttavia, solo coloro che hanno compilato il pre-test e il post-test sono stati inclusi nel campione attuale, che comprende dunque 78 professionisti/e (in Austria e in Italia la maggior parte dei/lle professionisti/e è stata coinvolta poiché in questi paesi sono state condotte due sperimentazioni). Trattandosi di un campione troppo piccolo da analizzare per paese, lo studio si è avvalso del complessivo campione europeo. Come mostrato nella tabella 1, la maggior parte descrive la propria occupazione come consulente di orientamento professionale, educatore/ insegnante/ formatore/ coach o ha più funzioni. Inoltre, la maggior parte dichiara di lavorare in un centro di istruzione o scuola, organizzazione di orientamento o fornitore di Istruzione e Formazione Professionale. Infine, emerge che la maggior parte abbia maturato oltre 5 anni di esperienza nell'attuale occupazione (65,4%).

Tabella 1: Caratteristiche di professionisti/e dell'ambiente di lavoro (N = 78)

Caratteristica		Nr. di
dell'ambiente di	Tipologia	professionisti/e
lavoro		(%)
Paese	Austria	24,4
	Belgio	7,7
	Italia	32,1
	Lituania	23,1
	Polonia	12.8
Professione	Consulente di orientamento professionale	27,6
	Validazione dell'apprendimento non formale e informale	2.6
	Educatore – insegnante – formatore – coach	18.4
	Esaminatore – valutatore	0
	Professioni multiple	18.4
	Altro	32,9
Organismo:	Centro di istruzione o scuola (escluse le scuole IFP)	25,6
	Organizzazione di orientamento	20.5
	Ufficio nazionale dell'EQF	1.3
	Ufficio nazionale per la validazione delle competenze	2.6
	pregresse	
	Datore di lavoro senza scopo di lucro	3.8
	Società del settore privato	9,0
	Fornitore di istruzione e formazione professionale (IFP) (comprese le scuole IFP)	17,9
	Altro	17,9



Esperienza lavorativa	Meno di 1 anno	12.8	
	1-2 anni	5.1	
	3-5 anni	15,4	
	5-10 anni	23,1	
	oltre 10 anni	42.3	

I valori mancanti sono esclusi dai calcoli percentuali



Campione: Candidati/e

Tra i/le 57 candidati/e è stato realizzato un pre-test e un post-test, prima e dopo il processo di validazione. Secondo quanto emerge dalla tabella 2, le donne coinvolte sono state in numero maggiore rispetto agli uomini (circa il 67% contro il 33%). Inoltre, la maggior parte di chi ha risposto (83%) dichiara di essere nato/a nel Paese in cui vive. Circa il 53% dell'utenza coinvolta ha tra i 26 e i 45 anni. In termini di istruzione, lo studio ha riguardato sia persone adulte altamente qualificate che scarsamente qualificate (si veda la tabella 2). Infine, la maggior parte dei candidati e delle candidate coinvolti/e sono disoccupati/e (60%).

Tabella 2: Caratteristiche socio-demografiche dell'utenza italiana (N = 57)

Tabella 2. Caratteristiche socio-demografiche dell'uteriza italiana (N = 37)			
Caratteristica sociodemografica	Categoria	Numero di candidati (%)	
Sesso	Maschio	33,3	
	Femmina	66.7	
Nazionalità	Autoctona	82,5	
	Estera	17,5	
Età	0 – 25 anni	35,1	
	26 – 45 anni	52,6	
	46 – 65 anni	12.3	
Istruzione	Scuola primaria	0.0	
	Scuole superiori	12.3	
	Scuola professionale	3,5	
	Liceo	38.6	
	Università	43,9	
	Altro	1.8	
Anni d'istruzione	5 anni o meno	1.8	
	Tra 6 e 10 anni	14.0	
	Tra 11 e 15 anni	38.6	
	Tra 16 e 20 anni	36,8	
	da 21 anni in	8,8	
Stato del processo	Occupazione remunerata	12.3	
	Lavoratori autonomi	0.0	
	Volontari (non retribuiti)	0.0	
	Lavoro retribuito e volontario	1.8	
	Disoccupati	59,6	
	In cerca di un lavoro	26,3	

I valori mancanti sono esclusi dai calcoli percentuali





Descrizione della sperimentazione

In Italia, sono state effettuate sperimentazioni in due regioni, Umbria e Toscana; in Umbria in collaborazione tra ARPAL e FORMA. Azione con una focalizzaizone su 6 competenze trasversali [1]. Partendo dagli strumenti proposti dal progetto TRANSVAL-EU, i/le professionisti/e hanno adattato e sviluppato uno strumento comune per l'identificazione e la documentazione delle competenze trasversali nei/nelle candidati/e. Lo strumento, risultato di un lavoro svolto in gruppi a partire dalla formazione in aula, comprende uno scenario per competenza ed è stato integrato con quelli già in uso presso i Centri per l'Impiego. I professionisti e le professioniste hanno anche collaborato da remoto nei mesi a seguire la formazione, riuscendo a consegnare le loro proposte finali di possibili scenari per tipologia di competenza nell'ottobre 2022. Nel frattempo, ARPAL Umbria e FORMA. Azione hanno sviluppato un Portfolio, che illustra nel dettaglio tutti gli stadi della conduzione della sperimentazione con candidati e candidate, e che comprende il quadro EQF delle 6 competenze e gli scenari proposti.

Tra dicembre 2022 e gennaio 2023 18 professionisti/e hanno condotto colloqui con 34 candidati/e e alcuni per eseguire una rapida valutazione della competenza, abbinandola a un livello EQF del quadro fornito. Il processo è stato effettuato anche sotto forma di autovalutazione guidata con il/la candidato/a. È stato deciso che le interviste continueranno fino a maggio/giugno 2023, poiché gli strumenti e la pratica sono risultati molto rilevanti.

In Toscana, sono stati/e formati/e 20 professionisti/e che hanno condotto la sperimentazione con 20 candidati/e. In questo caso, l'impostazione della formazione è stata diversa dalle altre, poiché il team di Pluriversum si è specificamente concentrato su uno strumento finalizzato a identificare e documentare le competenze trasversali. Lo scopo dello strumento è quello di identificare le competenze di candidati/e attraverso l'analisi di un problema che si è verificato in passato e che sono stati/e in grado di risolvere. Le competenze che emergono da tale processo vengono quindi indirizzate verso la scrittura di un efficace curriculum vitae e di un profilo LinkedIn per la ricerca di lavoro.





Impatto sul livello di competenza di professionisti/e in materia di validazione delle competenze trasversali

Questo campione è troppo piccolo per descrivere il campione per Paese. È stato pertanto analizzato il campione europeo totale.

L'analisi del pre-test e post-test mostra chiaramente che la maggior parte dei/lle professionisti/e ha constatato un aumento del proprio livello di competenza nel supportare l'utenza nel processo di valutazione o validazione delle competenze trasversali. Secondo la tabella 3, tutti i valori sembrano essere attendibili e l'aumento registrato per ciascuna delle variabili è significativo (in base al test T).

In primo luogo, circa il 76% dei/lle professionisti/e ha riportato un aumento della propria competenza complessiva relativa alla validazione delle competenze trasversali. Ciò significa che si sentono più capaci, ad esempio, di pianificare un processo di validazione e orientamento, o una procedura, di utilizzare un metodo o uno strumento per lavorare con le competenze trasversali, o di insegnare ad altri come lavorare con le competenze trasversali e come definirle.

In secondo luogo, la maggior parte dichiara di sentirsi più in grado di guidare il processo di validazione (vedi tabella 3). Per quanto riguarda l'orientamento in relazione a un tipico processo di validazione, circa il 68% ha constatato tale aumento, in termini di livello personale di competenza. Inoltre, circa il 76% ha constatato un miglioramento nel fornire indicazioni in relazione alla validazione delle competenze trasversali. Ciò significa che i professionisti e le professioniste coinvolti/e ritengono di essere più capaci, ad esempio, di comunicare efficacemente con i/le candidati/e e con altre figure professionali coinvolte nel processo, di identificare e adattare le modalità per comunicare con l'utenza, di costruirci una relazione efficace e di condurre le attività necessarie per garantire la qualità del processo di identificazione e documentazione delle competenze di candidati e candidate.

In terzo luogo, la maggior parte dei/lle professionisti/e ha constatato un aumento del proprio livello di competenza relativo alla valutazione (vedi tabella 3). Sulla base dell'analisi, circa il 72% ha constatato un aumento del proprio livello di competenza nella valutazione all'interno di un tipico processo di validazione e circa il 74% ha constatato un aumento del proprio livello di competenza nella valutazione delle competenze trasversali da usare in validazione. Più specificamente, coloro che hanno risposto hanno constatato di essere più capaci, ad esempio, di analizzare le prove e le dichiarazioni fornite dal(la) candidato/a, di condurre le attività necessarie per garantire la qualità della valutazione delle competenze dell'utenza, di agire in conformità con le norme e i regolamenti e di massimizzare l'efficacia della collaborazione con le altre figure professionali coinvolte nel processo.





Tabella 3: Constatato aumento delle competenze tra professionisti/e (N = 78)

Variabile	Constatato aumento professionisti/e (in %)	Coefficiente alpha di Cronbach	Significato del T-test
Livello di competenza delle competenze trasversali	75,6	0,96	<i>t</i> (77) = -6,48, p < .05
Livello di competenza nel fornire orientamento			
In relazione a un tipico processo di validazione	67.6	0,97	<i>t</i> (73) = -4,68, p < .05
In relazione alla validazione delle competenze trasversali	75,7	0,97	<i>t</i> (73) = -7,58, p < .05
Livello di competenza della validazione			
In relazione a un tipico processo di validazione	71,6	0,98	t (73) = -5,08, p < .05
In relazione alla validazione delle competenze trasversali	74,3	0,98	<i>t</i> (73) = -6,87, p < .05



Impatto della sperimentazione in Italia sull'aumento delle competenze da parte di candidati e candidate

Conducendo un pre-test ed un post-test tra i/le 57 candidati/e coinvolti/e, è stato registrato un incremento di diverse delle competenze definite nel quadro di riferimento di TRANSVAL-EU (Transversal Competences Framework - TCF) oltre al tasso di inclusione sociale e alla collocazione nel mercato del lavoro.

In primo luogo, secondo la tabella 4, la maggior parte dei valori utilizzati sembra essere altamente affidabile in base ai punteggi elevati per Coefficiente alpha di Cronbach (sulla base del campione europeo totale). Inoltre, sulla base del test T dei campioni incrociati, risulta che l'aumento registrato è significativo per quasi tutte le variabili (sulla base del campione europeo totale).

In secondo luogo, in base all'incremento registrato, è emerso chiaramente che una quota significativa dell'utenza coinvolta ha registrato un aumento delle competenze. Questo varia tra circa il 25% e il 50%. Ad esempio, i/le candidati/e hanno constatato di essere maggiormente in grado di risolvere problemi o di promuovere la cooperazione o di utilizzare la comunicazione orale o scritta. Inoltre, tra il 25% al 28% hanno registrato un aumento in termini di inclusione sociale (vedi tabella 4). Per essere più specifici, questi/e candidati/e incontrano più persone e si uniscono a nuove attività come quelle in natura o sportive. Infine, i primi tra coloro ad essere coinvolti, dopo aver aderito al processo di valutazione, hanno registrato una migliore collocazione nel mercato del lavoro: alcuni di loro hanno trovato un lavoro retribuito o migliorato la performance nel proprio lavoro, o hanno trovato lavoro volontario o hanno iniziato a cercare un lavoro.

In terzo luogo, appare chiaro che la maggior parte dell'utenza ritiene di sentirsi meglio coinvolta nel processo di valutazione che riguarda specificamente la validazione delle competenze trasversali. Secondo la tabella 4, circa il 74% di candidati e candidate ha constatato, dopo aver aderito al processo di validazione, di sapere quali sono le competenze trasversali e di essere consapevole delle proprie competenze trasversali. Inoltre, in alcuni casi hanno finalizzato una valutazione tesa a testare le loro abilità, ricevendo una certificazione. Infine, hanno constatato che potevano discutere quali abilità avessero acquisito con il/la professonista, apprezzando che le proprie esperienze di apprendimento fossero state prese in considerazione.





Tabella 4: Constatato aumento delle competenze tra candidati/e italiani/e (N = 57)

Competenze	Variabile usata o di nuova strutturazione	Constatato aumento tra candidati/e (in %)	Coefficiente alpha di Cronbach
Uso della comunicazione orale	Competenze linguistiche nazionali (SIT)	49,1	0,95
Utilizzo della comunicazione scritta	Competenze linguistiche nazionali (SIT)	49,1	0,95
Comunicazione attraverso le tecnologie digitali	Competenze linguistiche digitali (SIT)	19.3	0,96
Problem solving e reazione agli imprevisti	Assertività (SIT)	38.6	0,87
Cooperazione e promozione della cooperazione	Assertività (SIT)	38.6	0,87
Gestione delle informazioni e pensiero critico	Di nuova realizzazione	28,1	0,76
Costruzione del proprio percorso professionale	Di nuova realizzazione	22,8	0,56
Sviluppo delle proprie competenze e del proprio profilo	Di nuova realizzazione	22,8	0,56
Inclusione sociale	Incontrarsi e provare ed essere attivi in attività naturali e sportive(SIT)	28,1 – 24,6	0,82 – 0,70
Occupazione remunerata	Non applicabile	8,8	Non applicabile
Volontariato	Non applicabile	1.8	Non applicabile
Apprendistato	Non applicabile	8,8	Non applicabile
Ricerca di lavoro	Non applicabile	14.0	Non applicabile
Lavoro sotto supervisione	Non applicabile	14.0	Non applicabile
Competenze trasversali (incl. orientamento e validazione	Di nuova realizzazione	73,7	0,81



Interpretazione dell'impatto

Il progetto TRANSVAL-EU mira a contribuire a un processo di validazione e orientamento più efficace e affidabile. A tal fine, in sei paesi europei (Austria, Belgio, Italia, Lituania, Polonia e Portogallo) sono state organizzate otto sperimentazioni per ottimizzare tale processo di validazione delle competenze trasversali.

Secondo i risultati in Italia, tra il 25% e il 50% dei/le candidati/e ha constatato che alcune delle proprie competenze trasversali fossero aumentate. Questo studio ha dimostrato che gli interventi di apprendimento che si riferiscono all'apprendimento formale, non formale e informale per le persone adulte hanno un impatto su un numero di utenti significativo. I risultati delle sperimentazioni di TRANSVAL-EU nei diversi Paesi sono comparabili e sembrano essere promettenti soprattutto rispetto ai risultati pubblicati in precedenza dallo studio di Taris (2007) che mostra l'impatto della formazione tra il 10% e il 20% dei candidati/e.

Inoltre la maggior parte dell'utenza italiana interessata (74%) ha constatato di essere stata coinvolta in un processo costruttivo di validazione e orientamento delle competenze trasversali e di venire percepita tra gli altri fattori, come più consapevole delle proprie competenze trasversali.

Infine, la maggior parte dei professionisti e delle professioniste coinvolti/e a livello europeo (tra il 68% e il 76%) ha constatato un miglioramento significativo del proprio livello delle competenze trasversali, fornendo indicazioni durante il processo di validazione e fornendo una valutazione.

Riferimenti

Taris, T. (2007). Uitdagend werk en regelmogelijkheden voorwaarden goede werkleeromgeving. Estratto: 17-08-2009. http://www.ru.nl/actueel/vm_archief/jaar_2007/onderzoek/bsi/uitdagend_werk_en/.

