



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea



- Convalida dello strumento del documento di apprendimento permanente (LLDT) - Risultati e implicazioni

Per una migliore leggibilità, nel testo è stata scelta la forma maschile. Tuttavia, tutte le informazioni contenute in questo documento si riferiscono ai membri di entrambi i sessi in condizioni di parità.

Il supporto della Commissione Europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce approvazione del contenuto che riflette solo il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Introduzione

Nel corso della realizzazione del progetto abbiamo sviluppato il Lifelong Learning Document Tool (LLDT), uno strumento di autovalutazione. Esso è il cuore del processo TeBeVAT. Questo file excel contiene tutte le informazioni sul candidato e le sue competenze. In un'autovalutazione il candidato deve indicare come padroneggiare una serie di compiti sul lavoro. L'autovalutazione nell'LLDT costituisce la base per la scansione delle competenze TeBeVAT. Il mentor esamina attentamente, insieme al candidato, le sue competenze e ne ricava opportunità, obiettivi e opzioni realistiche. Stabilisce le linee guida per una valutazione e dovrebbe far riflettere su ciò che una persona può fare e su come sviluppare le proprie competenze professionali.

Il nostro obiettivo era quello di mettere questo strumento alla prova della realtà e scoprire se il processo TeBeVAT poteva essere accolto e in che direzione andare in futuro. L'obiettivo era quello di verificare come si svolge l'autovalutazione e cosa ne pensano i nostri clienti finali. Sapevamo che la soluzione attuale con un file excel non poteva essere il formato di scelta a lungo termine. Fin dall'inizio era nostra idea di sviluppare una soluzione di database online che sia gratuito per tutti. Tuttavia, pensiamo che testare l'attuale versione dello strumento e l'approccio globale di TeBeVAT ci aiuti a comprendere meglio lo stato attuale e i miglioramenti futuri. Raccogliere le opinioni dei potenziali utenti finali è fondamentale per sviluppare uno strumento che si adatti alle loro esigenze e che soddisfi le loro richieste. Abbiamo anche fatto un passo indietro perché volevamo vedere se esistesse una richiesta di valutazione dei risultati dell'apprendimento informale. Abbiamo fatto una validazione qualitativa dello strumento che serve come base per un'analisi più approfondita dell'LLDT. Abbiamo intervistato un certo numero di tecnici degli eventi sonori in ogni paese dopo che avevano completato la prima parte del processo TeBeVAT. In questo documento, spiegheremo prima di tutto come abbiamo proceduto e quali metodi sono stati utilizzati. Riassumiamo quindi il modo in cui abbiamo analizzato i dati e spiegato i risultati in dettaglio. Alla fine c'è un breve riassunto di ciò che abbiamo trovato. Ne trarremo le implicazioni e daremo una visione di ciò che significa per TebeVAT in prospettiva futura.

Ringraziamo tutti i candidati che ci hanno sostenuto nella realizzazione di questa analisi e che hanno dedicato il loro tempo prezioso in estate, il periodo più intenso della stagione degli eventi.

Metodo

Campione

In totale, sono state condotte 25 interviste con i potenziali candidati. Inoltre, abbiamo intervistato i rispettivi mentori che hanno guidato i candidati durante il processo. Abbiamo

raccolto risposte in Italia, Germania, Paesi Bassi, Gran Bretagna e Austria. Tutte le risposte sono state raccolte in forma anonima e sono state registrate solo le informazioni personali minime che sembravano rilevanti per l'analisi (come le informazioni sulla loro situazione lavorativa attuale e una tipica giornata lavorativa).

Tutte le persone intervistate avevano un'esperienza lavorativa o attualmente lavorano ancora nel settore eventi, teatro o nella produzione artistica. Sette dei partner intervistati hanno dichiarato di essere liberi professionisti. Una persona ha dichiarato di essere attualmente disoccupata e una persona in apprendistato. Il resto ha lavorato in un regolare rapporto di lavoro. Anche la loro esperienza lavorativa era molto diversa, dall'essere ancora apprendisti a 30 anni di esperienza. Circa la metà dei candidati (11 persone) ha dichiarato di avere un'esperienza di lavoro all'estero in un paese diverso da quello di origine. Cinque delle undici persone hanno dichiarato di aver lavorato in passato in diversi paesi stranieri. La maggior parte dei paesi indicati erano situati all'interno dell'UE. Inoltre, i candidati hanno indicato il Sudafrica e la Corea come paesi al di fuori dell'Europa. Analizzando le descrizioni di una tipica giornata lavorativa e ciò che hanno detto sul loro background, non tutti i candidati sono stati impiegati nel lavoro che avevano imparato. Hanno elencato lavori come insegnante, esperto di informatica, grafico o una laurea in statistica. Questo quadro sembra abbastanza realistico. Stiamo parlando di un settore eterogeneo con un'elevata mobilità dei lavoratori all'interno dell'Unione europea. Tipico è anche il fatto che si trova un numero relativamente alto di cambi di carriera che hanno un diverso background formativo e che lavorano tutti all'interno dell'evento, del teatro o della produzione artistica. Abbiamo raccolto dal nostro punto di vista uno spaccato abbastanza rappresentativo di risposte, anche se non abbiamo raggiunto il numero di interviste che ci eravamo prefissati.

Procedura

Abbiamo cercato di raccogliere un quadro realistico di come funziona il processo TebeVAT e se il Lifelong Learning Document Tool (LLDT) sia uno strumento appropriato per l'autovalutazione e la validazione delle competenze. Pertanto, abbiamo chiesto a candidati e mentor di completare insieme la prima metà del processo, la fase di identificazione e documentazione. Prima dell'inizio, è stato dato il consenso scritto per la partecipazione e una dichiarazione sulla privacy dei dati. Ne hanno ricevuto una copia doppia, una da conservare per i propri registri e una per noi. Per la protezione dei dati personali e dato che la piattaforma online prevista non poteva essere implementata nell'ambito di questo progetto, abbiamo dovuto dedicare un piccolo spazio di lavoro per la raccolta di prove. Il mentor ed il candidato dovevano incontrarsi di persona per esaminare le prove del candidato sul proprio computer o su carta. Le informazioni personali ivi fornite non sarebbero state inviate o salvate su nessun altro dispositivo oltre a quello dei candidati. Abbiamo evitato di raccogliere informazioni che potrebbero consentire di identificare una certa persona nell'analisi successiva. Ai partecipanti è stato anche chiesto il loro consenso,

se erano d'accordo sul fatto che il colloquio era registrato. Prima dell'inizio, ogni candidato è stato informato del progetto e delle finalità di TeBeVAT. Hanno ricevuto una panoramica del processo e del file excel dell'LLDT. Per rendere anonimo, è stato assegnato un codice a ciascuna persona, in modo da poter identificare e abbinare il file excel compilato con le interviste. Il codice contava fondamentalmente il numero di persone intervistate e il paese. Pertanto Candidate_5_DE significa che è la quinta persona in Germania che ha ricevuto il file excel da completare.

Ad ogni candidato è stato assegnato un mentor che ha aiutato a compilare il file excel. Ha risposto alle domande sulle competenze e ha supportato il candidato collegando i suoi documenti e altri documenti alle competenze. Non abbiamo imposto un numero fisso di incontri tra mentor e candidato. È stato richiesto un solo incontro per poter esaminare le prove presentate dal candidato. Questo per vedere cosa ha funzionato e quanto supporto del mentor è stato necessario. Il mentor doveva descrivere come si è sviluppato il rapporto e quanti incontri hanno avuto nel corso del processo. Si è esaurita la fase di raccolta ed analisi della documentazione. Dopo che questo processo è stato completato, abbiamo condotto colloqui con i candidati e il mentor per ascoltare la loro opinione personale. Le interviste sono state fatte con una linea guida standardizzata che doveva essere seguita dall'intervistatore. Contiene circa 30 domande riguardanti il processo, il LLDT, le competenze, l'interazione tra mentore e candidato e molte altre ancora. La linea guida completa può essere trovata in un documento caricato a parte e nel file con l'analisi delle interviste.

Analisi dei dati

Poiché abbiamo intervistato candidati in 5 diversi paesi che parlano diverse lingue madri, non abbiamo fatto una registrazione audio completa e la trascrizione delle risposte. Sarebbe stato molto difficile trovare un sistema comune e affidabile di trascrizione delle risposte nelle diverse lingue. Invece all'intervistatore è stato chiesto di scrivere ciò che la persona aveva detto e condurre l'intervista in inglese se le competenze linguistiche del candidato lo consentivano. Nel caso in cui le competenze linguistiche non fossero abbastanza buone, è stata effettuata una traduzione delle risposte dopo il colloquio. Tutte le risposte sono state raccolte in un unico file. L'analisi e la codifica è stata fatta seguendo un approccio approssimativamente basato su una teoria ragionata. È stata utilizzata una strategia di codifica aperta (confrontare Schmidt, Dunger, Schulz, 2015). Con questa tecnica di analisi, tutti i concetti teorici che le risposte possono contenere sono raccolti in un elenco di aspetti diversi. Anche in questo caso possono essere ordinate gerarchicamente in fattori più ampi che hanno un denominatore comune. Tutte le risposte sono state codificate in modo coerente fino a quando non sono stati identificati nuovi aspetti delle risposte. A volte una risposta conteneva più di un aspetto. In questi casi, la risposta è stata presa in considerazione due volte, in modo che entrambi gli aspetti coprano l'intera gamma

e il senso di ciò che è stato detto. A volte abbiamo chiesto al candidato qualcosa, ma la loro risposta si riferiva ad un'altra domanda o si aggiungeva a quanto detto prima. Raggruppando per aspetti qualitativi, abbiamo coperto questo aspetto perché il sistema di codifica permetteva una categorizzazione indipendente dalla domanda. Nella seconda fase, con una codifica assiale, le categorie esistenti sono state sottoposte a controlli incrociati. Abbiamo cercato incongruenze o sovrapposizioni tra loro. Se necessario, la categoria è stata ridefinita o ulteriormente affinata in due aspetti. Poi le risposte della vecchia categoria sono state raggruppate di nuovo nelle nuove categorie. Infine, per avere un quadro completo di ciò che è stato detto, abbiamo analizzato le frequenze dei diversi aspetti nominati (ad esempio, quali aspetti sono stati nominati solo da una persona o da tutti). Questa combinazione ci ha dato buoni suggerimenti sui punti di forza e di debolezza del processo TeBeVAT e dell'LLDT.

Risultati

Idea generale del TeBeVAT

Come è stata accolta l'idea generale e l'approccio di TeBeVAT? Il sistema che abbiamo sviluppato nel suo complesso è significativo? Volevamo anche sapere quali sono i vantaggi di TeBeVAT. Cosa può motivare un tecnico di palcoscenico e di eventi a partecipare al processo? L'idea generale di TeBeVAT è stata ben accolta. Quasi tutti i candidati l'hanno apprezzato e pensano che sia una buona idea di cui essere entusiasti. Solo una persona ha risposto "è burocratico, ma forse utile". TeBeVAT sembra avere una grande importanza soprattutto per i dipendenti più giovani e per la prossima generazione di tecnici di palcoscenico e di eventi. Un vantaggio è che TeBeVAT permette di identificare le competenze di una persona. I risultati possono essere utilizzati sul mercato del lavoro, come riferimento per i futuri datori di lavoro. Riduce lo sforzo di esami successivi per persone senza istruzione formale. Mostra cosa sono capaci di fare e cosa hanno imparato in passato. Pensando a un livello più ampio, l'accreditamento o la certificazione delle competenze rilevanti a livello europeo è un altro aspetto positivo che è stato chiamato vantaggio di TeBeVAT. L'impressione globale sembra positiva e le persone intervistate erano ansiose di saperne di più. Risposte esemplari si possono trovare nella casella blu qui sotto.

Esempi di risposte

- *"Sono molto entusiasta dell'idea di base."*
- *"Penso che sia una buona iniziativa."*
- *"Sì, specialmente per giovani tecnici."*
- *"Buona per le future generazioni"*

- *"Abbiamo bisogno di qualcosa che ci aiuti a valorizzare le nostre capacità e ci ricordi cosa sappiamo fare.."*
- *"Sì, aiuta con l'autovalutazione + candidatura per i posti di lavoro"*
- *"credo che potrebbe essere una buona cosa per promuovere il processo di allineamento a livello europeo".*
- *"Il vantaggio è che con il riconoscimento delle competenze non formali si può ridurre lo sforzo nell'esame formale, c'è meno sforzo di apprendimento. La conoscenza pratica è importante sul lavoro, e non può essere supportata da esami teorici."*

Attivare la riflessione e la consapevolezza

I candidati hanno mai pensato all'apprendimento informale prima di imbattersi in TeBeVAT? Credono che sia una cosa importante? Volevamo sapere se esiste la consapevolezza e se TeBeVAT potrebbe essere uno strumento per far riflettere le persone sul fatto che l'apprendimento avviene anche al di fuori della scuola o di altre forme di educazione formale. Le risposte mostrano chiaramente che circa la metà delle persone intervistate non ha mai pensato all'importanza dell'apprendimento informale. L'altra metà era ben consapevole e l'ha anche sperimentato personalmente. Alcuni avevano una biografia basata su esperienze di apprendimento informale nel loro curriculum vitae. Per coloro che non ci hanno mai pensato prima, TeBeVAT scatena la consapevolezza e ne ricorda l'importanza. Il beneficio va oltre una semplice certificazione dei risultati dell'apprendimento informale. Completare l'autovalutazione aggiunge valore ai candidati. Li aiuta a scoprire le loro capacità e quanto hanno imparato. Alcuni candidati sono stati in grado di rivelare nuove competenze di cui prima non erano a conoscenza, come l'esperienza di vendita, le capacità di "customer service" e altro ancora. TeBeVat può anche avere una componente motivazionale da sviluppare ed evolvere ulteriormente con le cose apprese in passato. Gli esempi sono nella casella blu qui sotto. L'idea generale è stata molto apprezzata e i nostri partner per le interviste hanno visto il valore aggiunto. Li ha resi consapevoli dell'apprendimento informale e di cosa sono capaci di fare. Ma hanno capito il processo e lo strumento del documento di apprendimento permanente (LLDT)?

Esempi di risposte

- *"Prima di sentire parlare di TeBeVAT, non avevo pensato all'apprendimento informale o permanente.."*
- *"Sì, ci ho pensato, perché secondo me rimanere inattivo significa regredire."*

- *"Sì - so che l'apprendimento informale è un tema fondamentale nell'ambito dell'istruzione e credo che l'apprendimento permanente sarà importante in futuro. Ma prima di sentire parlare di TeBeVAT non ci avevo pensato molto.."*
- *"Sì, penso che questo favorisca la motivazione in alcune persone. Per continuare ad evolversi con queste nuove competenze, abilità e conoscenze acquisite da soli. Anche altri soggetti o aziende sono alla ricerca di risorse umane senza un certificato ufficiale."*
- *"Non sapevo di conoscere così tante cose."*
- *"Sì, capisco. Fa nascere la consapevolezza di quante cose ho imparato da solo."*
-

Comprensione del processo TeBeVAT e del LLDT

Abbiamo chiesto se capivano il processo TeBeVAT e se sapevano cosa dovevano fare. Il lavoro dei candidati era quello di compilare l'autovalutazione e raccogliere le prove dai loro documenti, come certificati, foto, video, referenze, ecc. che provano quello che hanno detto di se stessi. Hanno capito bene come fare l'autovalutazione e il processo in generale. Solo due persone hanno espresso dubbi sull'adeguatezza della procedura. Un aspetto importante che è stato nominato, è stato il supporto del mentor. Molti candidati non sarebbero andati avanti senza la sua esperienza e il suo supporto. Questo sottolinea ciò che abbiamo enfatizzato nella checklist del mentor. Crediamo che esso sia il principale punto di contatto per il candidato. Il Mentor supporta l'auto-riflessione e aiuta con problemi di comprensione. Ha bisogno di essere ben selezionato e qualificato, solo in questo modo il candidato può beneficiarne. Tre candidati hanno espresso che pensano che il processo potrebbe essere troppo complesso e hanno detto " Mantenetelo semplice". Ci sono state piccole difficoltà linguistiche durante la compilazione dell'autovalutazione, perché nel nostro studio pilota tutti i documenti, le spiegazioni e i file erano disponibili solo in lingua inglese. Naturalmente, lo forniremo anche in altre lingue e la lista delle competenze, che è già stata da noi tradotta in italiano e tedesco. C'è stata un'osservazione importante. La lingua italiana non distingue chiaramente tra mentor, valutatore e consulente. Tuttavia, hanno creduto che fosse buono e necessario avere una persona come supporto per il candidato. C'erano alcune incertezze perché si tratta ancora di uno studio pilota con alcune carenze, ma in generale hanno detto che capiscono l'idea di base e l'intenzione. Si veda il riquadro blu qui sotto.

Esempi di Risposte

- *"Documentazione con carta e penna, analisi di quello che ho fatto, in quali aree sono sicuro, in quali aree non sono così sicuro. Credo che in questo modo è possibile analizzare e scoprire le proprie competenze."*
- *"Sì, ho capito l'autovalutazione e penso che sia stata piuttosto buona. Non ho avuto il tempo di mettere insieme i documenti e inviarli."*
- *"Sì, ma è un po' complesso e se non si ha familiarità con la terminologia e le relazioni sembra un po' confuso al primo sguardo. Insieme al mentore ho avuto una buona panoramica del processo TeBeVAT."*
- *"Ho capito il processo, ma non sono sicuro che sia una procedura appropriata."*
- *"No, il sistema era esaustivo."*
- *"E' un progetto pilota con qualche lacuna. Ma ho capito lo scopo di esso."*
- *"K. I. S. / Keep It simple (=mantenerlo semplice)"*
- *"Sì, ho capito."*
- *"Advisor, Assessor, Mentor: in Italia i significati non sono così chiari! In ogni caso il mentor è necessario e molto utile per l'intero processo."*

Tempo Investimento e Spesa

I nostri candidati hanno compreso il processo e l'LLDT. Ma quanto tempo è costato loro? Qual è la spesa per la compilazione dell'LLDT, a fronte di un processo percepito come complesso? In generale, ha dimostrato che la spesa è piuttosto alta e la lista delle competenze un po' troppo lunga. Hanno detto che la quantità di dati richiesti era troppo elevata. Di conseguenza abbiamo scoperto che molti candidati non sono riusciti a raccogliere molte prove o elencare tutte le loro competenze perché hanno semplicemente detto di non avere tempo. Anche se erano davvero interessati a vedere come sarebbero stati valutati. Un po' di esperienza, una buona introduzione e un file excel più stabile aiuterebbe a ridurre il loro impegno. Tre persone pensavano che il loro impegno andasse bene. Come vedete dipende dall'equilibrio tra ciò che si può ottenere e l'impegno profuso. Esempi di risposte li trovate nel riquadro sottostante:

Esempi di risposte

- *"E' molto ampio."*
- *"No, lista molto completa, forse un po' troppo grande."*
- *"Forse vale la pena di ripensare la quantità di dati richiesti nel modulo."*
- *"Ci è voluta un'ora in totale, se avessi conosciuto il sistema sarei stato più veloce."*

- *"Non sono riuscito a fornire documenti di questo tipo - ma penso che sarebbe interessante vedere come vengono valutati i documenti."*
- *"Non ha preso troppo tempo, circa 10 minuti. Sarebbe stato più veloce se l'Excel fosse stato più solido."*
- *"Onestamente non credo nel successo della raccolta di informazioni nel numero previsto , è troppo per imparare da questo processo - inoltre non tutto può essere condiviso per motivi di compatibilità."*

Le Competenze

Eravamo anche interessati a raccogliere opinioni sulla lista delle competenze contenute nell'LLDT. Soprattutto il livello di dettaglio era un punto che volevamo esplorare. Per lo più è stato accolto bene. Il campo della tecnologia degli eventi copre una vasta gamma di lavori e compiti. Pertanto, in alcuni punti potrebbe essere un po 'più specifico per il loro mestiere e un po 'meno focalizzato sul teatro. Ma erano relative alle esperienze lavorative delle persone in generale. Abbiamo anche chiesto, se a loro avviso, se ci mancano competenze importanti. Mancano soprattutto le abilità sociali e interpersonali, come il networking o il lavoro di squadra. In una risposta abbiamo trovato anche un aspetto della comprensione interculturale, perché molte volte un tecnico di palcoscenico e di eventi dovrà lavorare con artisti o colleghi all'estero. Nel team TeBeVAT, abbiamo discusso intensamente su come queste abilità piuttosto soft-skills potrebbero essere valutate correttamente senza toccare a fondo l'area della psicologia della personalità. Quello che abbiamo chiamato "attitudine" è sicuramente importante e dovrebbe essere considerato ulteriormente nello sviluppo del processo. Per gli esempi, si veda il riquadro blu.

Esempi di Risposte

- *"Sì, ho pensato che le competenze presentate fossero abbastanza specifiche e corrette. Alcune, come "oggetti di scena", hanno poco a che fare con il mio lavoro. Ho pensato che le possibilità del menu a tendina fossero valide. Forse ci dovrebbe essere una cella di "commento" per il candidato al fine di chiarire i dettagli.."*
- *"Sì, penso che l'idea sia buona - specialmente definire le competenze in questo modo. A volte ho pensato che le competenze fornite nell'autovalutazione potessero essere più specifiche. Alcune lo erano, altre non lo erano."*
- *"Si potrebbero aggiungere le abilità di networking?"*
- *"Competenze sociali: con artisti, tecnici nel proprio paese, tecnici all'estero."*

- *"No - Pensavo che l'elenco delle competenze fosse relativo alla mia esperienza lavorativa.."*
- *"Lavoro in Squadra"*
- *"Competenze di socializzazione"*

I livelli dell'Auto-Valutazione

Oltre al livello di dettaglio delle competenze, abbiamo chiesto le gradazioni nel menu a tendina al fine di valutare il livello di padronanza. Queste erano basate su un sistema di valutazione delle voci, comune nella letteratura educativa anglo-americana. Hanno lo scopo di dare un punto di riferimento per una buona risposta, o nel nostro caso per definire una buona padronanza di un compito o una cattiva padronanza di un compito. La maggior parte dei candidati ha ritenuto che i quattro livelli fossero appropriati e questo li ha aiutati a capire cosa ci si aspetta da una competenza. Una persona li ha ritenuti troppo dettagliati e una persona non abbastanza dettagliata. Ci sono state alcune piccole insicurezze perché una di esse ha trovato poco chiare le espressioni "sentirsi competenti" e "sono più che in grado di farlo". In alternativa, il team ha discusso se utilizzare una scala di valutazione che richiede la conferma di una dichiarazione. Potrebbe essere qualcosa di simile: "Ti senti competente nell'esecuzione del compito descritto? Il test di verifica delle alternative deve ancora essere fatto. Le risposte si trovano nella finestra blu qui sotto

Esempi di risposte

- *"Sì, è bello avere questo dettaglio "Credo di sapere come fare" contro "So esattamente come fare questo lavoro" "*
- *"Sì, credo che le 4 scelte possibili rendano molto facile lavorare con l'autovalutazione."*
- *"Sì, è bene che sia posta la domanda. Tuttavia, si dovrebbe dire "essere a proprio agio in esso" piuttosto che " non competente".."*

L'attuazione tecnica dell'LLDT

Il risultato più importante che abbiamo ottenuto nelle interviste riguarda l'attuale realizzazione con un file excel. Come già accennato nell'introduzione, il nostro obiettivo è quello di avere una soluzione di database online per TeBeVAT per abbandonare l'excel. Attualmente utilizziamo un modulo in cui i candidati compilano l'autovalutazione. In un altro foglio, il mentor può facilmente inserire il suo giudizio sulla qualità delle certificazioni che il candidato ha portato. Esso evidenzia i punti che sono aperti alla discussione e che

possono essere esaminati più da vicino nei cicli di discussione e di feedback con il candidato. Il candidato è d'accordo sul fatto che tutto questo non è una scelta di soluzioni. Il file è difficile da gestire, ha dei bug e c'è il rischio di perdere i dati nel loro insieme per sovrascrittura accidentale. Saltare da una pagina all'altra innesca il rimando, ma per completare excel la spesa è alta. Vedere le risposte nel riquadro blu.

Esempi di Risposte

- *"Programma con bug, difficile da usare."*
- *"Sembrerà una grande idea, se fosse più facile da fare. Il documento excel è un po' difficile da gestire."*
- *"Sì, era un po' poco chiaro sul programma, ma l'idea è buona."*
- *"Il documento excel è complicato e difficile da usare."*
- *"La sequenza da pagina a pagina faceva sorgere idee, ma il sistema era difficile da usare."*

Implementazione di un database online o di una soluzione App

Infine, abbiamo chiesto loro cosa ne pensano dell'idea di implementare una soluzione online o una soluzione app del database. L'idea è stata ben percepita e i candidati la trovano utile. Diversi aspetti devono essere considerati nell'implementazione: privacy dei dati, interfacce con altre piattaforme e mercati del lavoro e utilizzabilità. La fruibilità e la riservatezza dei dati sembrano fondamentali per l'accettazione della piattaforma. Dovrebbero essere creati collegamenti con i mercati del lavoro e la possibilità di collegare datori di lavoro e candidati. Se fosse implementata tenendo conto di questi aspetti, potrebbe essere un grande risultato. Si vedano le risposte nel riquadro blu qui sotto.

Esempi di risposte

- *"Sarebbe bello avere una banca dati online con i dati delle mie esperienze lavorative, se la protezione dei dati è buona. Penso che sarebbe un buon strumento per i datori di lavoro per vedere cosa posso fare."*
- *"Penso che potrebbe cambiare il modo in cui le persone vedono il nostro ambiente di lavoro, soprattutto se ci fosse un collegamento con i social media. Potrebbe essere un buon modo per cercare opportunità di lavoro. Richiede buone politiche di protezione dei dati o non sarà utilizzato."*

- *"Sì, posso immaginarlo. Nell'era degli smartphone e di internet, è l'unica soluzione che ha senso. Tuttavia si dovrebbe garantire che le informazioni siano anche altamente protette."*
- *"Sì, molto utile un database online. Ma anche con i link di mercato, le proposte, la visibilità."*

Discussione

Sintesi dei risultati

Nel complesso, i nostri risultati promuovono un'immagine positiva di TeBeVAT. L'idea generale è molto apprezzata. Potrebbe colmare il divario tra (in termini di istruzione formale!) professionisti non qualificati e datori di lavoro. Con TeBeVAT, l'identificazione e la documentazione dei risultati dell'apprendimento è possibile. Questo darebbe soprattutto ai giovani tecnici di palcoscenico e di eventi qualcosa a portata di mano per dimostrare ciò che sono capaci di fare, anche se non sono riusciti ad avere un'istruzione formale. TeBeVAT ha il potenziale per motivarli a valutare continuamente i propri apprendimenti e a svilupparli. Con TeBeVAT le loro competenze diventerebbero visibili ai datori di lavoro sul mercato del lavoro se aggiunte al loro profilo online. Con TeBeVAT queste competenze sono effettivamente testate e verificate formalmente. In futuro potrebbe addirittura diventare uno strumento di selezione del personale.

I candidati hanno ritenuto che il processo sia appropriato e adatto a identificare e documentare i risultati dell'apprendimento informale. Conferisce loro un valore aggiunto e li aiuta ad avere un quadro completo delle loro capacità e dei loro punti di forza e di debolezza. Le competenze interpersonali e sociali dovrebbero essere aggiunte perché sono importanti per il lavoro. Lo strumento dovrebbe essere fornito in più lingue in modo da poter essere compilato nella lingua madre del candidato. Esso consente un allineamento europeo ed è utile in un contest di elevata mobilità. Lo dimostra il fatto che molti dei nostri candidati hanno segnalato esperienze di lavoro all'estero in almeno un altro paese. Le categorie attuali che descrivono il livello di padronanza sembrano complessivamente adeguate e comprensibili. Il dispendio di tempo è piuttosto elevato, anche a causa del file excel che si è rivelato difficile da gestire.

Implicazioni

Una ricerca dell'Università di Maastrich (De grip, 2015) nei Paesi Bassi sottolinea l'importanza dell'apprendimento informale sul lavoro. Contribuisce più al rendimento di un lavoratore che l'apprendimento formale. Allo stesso tempo "le competenze acquisite attraverso l'apprendimento informale in un'azienda sono meno chiare per gli altri datori di lavoro rispetto a quelle acquisite attraverso la preparazione formale". In questo contesto

deve esserci un chiaro obiettivo di sensibilizzazione e di sottolineare l'importanza dei risultati dell'apprendimento informale. Anche la Commissione Europea ha emesso una raccomandazione per implementare procedure e strategie per convalidare i risultati dell'apprendimento non formale e informale. TeBeVAT offre una strategia per farlo nel settore della tecnologia degli eventi e sicuramente è un processo utile. TeBeVAT non dovrebbe smettere di essere solo un'idea, ma essere portato avanti ed essere promosso. Entrambe le parti, i datori di lavoro e i professionisti del lavoro dovrebbero essere consapevoli che non solo l'istruzione formale conta e porta a prestazioni elevate nel lavoro. Questo si è rivelato molto efficace con il processo TeBeVAT - i candidati hanno scoperto nuove competenze e hanno visto l'importanza anche di piccole cose. Le cose che si fanno nel tempo libero sono rilevanti anche per l'apprendimento continuo e permanente. TeBeVAT aiuta a identificare e documentare le competenze ai futuri datori di lavoro in modo affidabile e verificabile. Questa sarebbe una funzione straordinaria e convincente della soluzione proposta con database, se desse spazio alla visibilità delle competenze e offrisse una piattaforma anche per i datori di lavoro. Le competenze del Lifelong Learning Document Tool si basano sul database ESCO. È stato fatto molto sforzo in questo database per garantire la trasparenza del mercato del lavoro europeo e delle qualifiche nazionali. Pertanto, TeBeVAT è in linea con l'idea europea della strategia 2020 per ridurre la disoccupazione, consentire la circolazione e qualificare soprattutto i giovani lavoratori

Una prospettiva sul futuro

I risultati delle interviste agli esperti hanno evidenziato chiaramente due cose: lavorare con un'autovalutazione supportata da un mentor esperto sembra appropriato. Utilizzare un file excel per raccogliere questi dati non sembra essere una buona soluzione. Il formato corrente di un file Excel non è abbastanza facile da usare e abbastanza "stabile" per registrare gli apprendimenti. L'archiviazione su un computer locale può contenere molte incertezze e rischi di perdita completa del "portfolio" a causa di errori tecnici o problemi (come un virus e il crash del computer). L'unica soluzione orientata al futuro che esiste è una piattaforma online o un'applicazione. Per l'implementazione della banca dati devono essere presi in considerazione diversi aspetti: Protezione e qualità dei dati, utilizzabilità, interfacce e visibilità. Solo se i candidati sentono che i loro dati personali e la storia di apprendimento sono tenuti al sicuro, saranno disposti ad utilizzarlo. Come abbiamo affermato nella panoramica del processo TeBeVAT, il candidato deve avere il controllo ed essere in grado di decidere attivamente quali dati condividere o meno. Il database dovrebbe aiutare i candidati a diventare visibili sul mercato del lavoro e mostrare ai potenziali datori di lavoro con il loro profilo di competenza cosa sono in grado di fare. Viceversa, dovrebbe offrire l'accesso agli annunci di lavoro o offrire ai datori di lavoro la possibilità di cercare attivamente candidati con un profilo adeguato. La soluzione dovrebbe essere accessibile su dispositivi mobili e fornire interfacce con diverse altre applicazioni,

come i social media o le piattaforme di apprendimento. In linea con il pensiero dell'apprendimento permanente, dovrebbe essere possibile aggiornare continuamente il profilo e collegare nuove esperienze. Durante l'esecuzione del progetto, il team ha discusso intensamente su come valorizzare al meglio la valutazione delle competenze. Non siamo stati in grado di concordare se utilizzare una scala di valutazione standard, uno strumento ampiamente diffuso negli studi psicometrici e nei questionari quantitativi, o un approccio a rubriche con categorie di punteggio descrittivo comunemente usate nell'area educativa e pedagogica. In futuro, dovrebbe essere effettuato uno studio comparativo dei diversi strumenti per l'autovalutazione. L'attenzione dovrebbe essere focalizzata su ciò che meglio aiuta i candidati nella loro autovalutazione. Quali categorie di risposta o affermazioni di valutazione producono i risultati più realistici e affidabili quando si confrontano l'immagine di sé e la prospettiva esterna. In questa fase di validazione, abbiamo testato l'approccio delle rubriche. Abbiamo alcune prove che sembrano a favore della valutazione delle rubriche in quanto forniscono ai candidati un punto di riferimento per la loro valutazione. Ma non abbiamo dati sulle scale di valutazione né indicatori reali di performance con cui confrontarli. Quindi al momento non è possibile rispondere a questa domanda.

Nel complesso siamo davvero desiderosi di promuovere ulteriormente questo progetto e di implementare miglioramenti basati sui risultati di questa analisi.