



Co-funded by  
the European Union



# MyCred4Home

## Rapporto sull'implementazione delle micro-credenziali attraverso la validazione dell'apprendimento non formale e informale

Risultato 3



## **TITOLO DEL DOCUMENTO**

Rapporto sull'implementazione di micro-credenziali attraverso la validazione dell'apprendimento non formale e informale (MyCred4Home Risultato 3)

## **AUTORE**

IPERIA

## **CONTRIBUENTI**

Partner di MyCred4Home:

GDOCE, Università di Cipro, Centro per le Famiglie di Bruxelles, STEPS

## **REVISORE**

STEPS

## **DATA DI EMISSIONE**

Ottobre 2024

## **COPYRIGHT**

Questo documento è concesso in licenza sotto a Creativo comune Attribuzione-Non commerciale-Condividi allo stesso modo. 4.0 Internazionale



## **DISCLAIMER**

Finanziato dall'Unione europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili.

## **PROGETTAZIONE GRAFICA E LAYOUT**

Canva Pro di STEPS



---

## Tabella dei contenuti

<b>Prefazione</b> .....	<b>4</b>
<b>Presentazione del progetto MyCred4Home</b> .....	<b>4</b>
<b>Scopo del presente rapporto</b> .....	<b>5</b>
<b>Metodologia per la progettazione di micro-credenziali modalità</b> .....	<b>6</b>
I.1 Selezione e progettazione della valutazione.....	7
I.2 Metodi per convalidare l'apprendimento non formale e informale .....	9
I.3 La piattaforma MyCred4Home.....	11
<b>Valutazione della fase pilota</b> .....	<b>16</b>
II.1 Scopo e organizzazione della Fase Pilota .....	16
II.2 Percezione complessiva della fase pilota da parte dei valutatori e dei partecipanti al sito .....	18
II.3 Risultati del questionario dei partecipanti.....	18
<b>II Risultati del questionario dei valutatori</b> .....	<b>27</b>
<b>Conclusioni generali</b> .....	<b>37</b>
<b>Allegati</b> .....	<b>40</b>



## Prefazione

### Presentazione del progetto MyCred4Home

Questo documento è il risultato della collaborazione tra i membri del partenariato del progetto MyCred4Home, finanziato dal programma Erasmus+. Si tratta di un partenariato di cooperazione nel campo dell'educazione degli adulti, composto da cinque istituzioni (IPERIA, STEPS, GDOCE, Università di Cipro, Brussels Family Centre) rispettivamente in: Francia, Italia, Cipro, Spagna e Belgio. La durata del progetto è di 30 mesi: da novembre 2021 a ottobre 2024.

Questo progetto di micro-credenziali mira a rispondere ai cambiamenti del mercato del lavoro e alla crescente incertezza sul futuro dei posti di lavoro. I lavori a lungo termine, che si mantengono per tutta la vita, stanno diventando rari e i datori di lavoro sono sempre più alla ricerca di flessibilità e reattività. La pandemia COVID-19 ha accentuato queste tendenze, portando a massicce perdite di posti di lavoro e a un aumento dei programmi di lavoro a breve termine nell'UE. Le micro-credenziali offrono una soluzione rapida e accessibile per l'aggiornamento e la riqualificazione in risposta alla crescente domanda di sistemi di istruzione e formazione più reattivi.

Il progetto MyCred4Home mira a promuovere l'inclusione sociale e professionale delle persone poco qualificate, combinando micro-credenziali e convalida dell'apprendimento non formale e informale. Questo progetto si concentra sul settore dei servizi alla persona e alla casa (PHS), che richiede un'ampia gamma di competenze e spesso soffre di una mancanza di riconoscimento. Le micro-credenziali, combinate con la convalida delle competenze, possono offrire nuove opportunità di lavoro e soddisfare la crescente domanda di lavoratori qualificati in questo settore.

I partner del progetto MyCred4Home hanno quattro obiettivi principali:

- Un rapporto di benchmarking che offre una descrizione dell'uso e della regolamentazione delle micro-credenziali nei Paesi partner.
- Un archivio di micro-competenze, sviluppato per le competenze chiave nel settore PHS.
- Un sistema per la valutazione e la validazione delle micro-competenze attraverso una piattaforma innovativa che utilizza nuovi approcci per la micro-certificazione dell'apprendimento non formale e informale.
- Una guida pratica con raccomandazioni per l'implementazione di micro-credenziali di apprendimento non formale e informale per profili poco qualificati, basata sui risultati del progetto



## Scopo del presente rapporto

Questo documento è un rapporto sul risultato del progetto 3, sull'implementazione concreta di micro-credenziali attraverso la validazione dell'apprendimento non formale e informale. È legato alla terza fase del progetto MyCred4Home, durante la quale i partner hanno progettato gli strumenti di valutazione e validazione, testati in una fase pilota. L'obiettivo di questo rapporto è descrivere la metodologia utilizzata nell'ambito di questo progetto per progettare il sistema di validazione delle microcompetenze, e quindi valutare l'applicazione concreta di questo sistema durante la fase pilota che si è svolta dal 7 ottobre all'11 ottobre in Francia e dall'11 ottobre al 14 ottobre in Spagna.

Durante questa fase pilota è stata condotta un'indagine sul campo. L'indagine è al centro dell'analisi di questo rapporto, al fine di fornire informazioni applicate e testare il potenziale della micro-certificazione dell'apprendimento non formale e informale. Le raccomandazioni si basano sui dati di questa indagine.

Il rapporto si compone di tre parti:

- Una descrizione della metodologia utilizzata in questo progetto per la micro-certificazione
- Un'analisi dei risultati dell'implementazione delle micro-credenziali attraverso la fase pilota del progetto
- Un'identificazione dei punti di forza e dei possibili punti di forza della metodologia e degli strumenti per la micro-certificazione dell'apprendimento non formale e informale

Questo rapporto comprende l'analisi di 5 questionari con professionisti del settore PHS che hanno valutato le microcompetenze sulla piattaforma del progetto, nonché 30 questionari con persone più o meno vicine al settore PHS che desideravano far riconoscere le proprie microcompetenze.

Le opinioni espresse e le argomentazioni utilizzate sono quelle degli autori. Il rapporto non rappresenta il punto di vista ufficiale della Commissione europea.

Le informazioni contenute nel presente rapporto sono aggiornate al 22 ottobre 2024.



## Metodologia per la progettazione di micro-credenziali modalità

Il terzo deliverable si basa sulla guida pratica stabilita nella seconda fase, che fornisce linee guida e propone standard per la creazione di un micro-credenziale nel settore PHS, nonché per i metodi di valutazione e convalida dell'apprendimento non formale e informale. I partner del progetto hanno applicato queste linee guida per progettare le seguenti modalità di valutazione e validazione, nonché gli strumenti associati.

Come promemoria, le quattro microcompetenze chiave del progetto MyCred4Home sono:

### QUADRO DELLE COMPETENZE

#### AREA DI COMPETENZA

L'area di attività interessata è il settore PHS - Pulizie domestiche.

Le microcompetenze descritte riguardano le missioni di pulizia di base svolte a casa.

#### MICROCOMPETENZE

**Microcompetenza 1:** sono in grado di eseguire operazioni di pulizia integrando un approccio professionale di qualità.

**Micro-abilità 2:** sono in grado di essere organizzati / efficienti.

**Microcompetenza 3:** Sono in grado di comprendere oralmente la lingua utilizzata quotidianamente dal datore di lavoro.

**Microcompetenza 4:** sono in grado di rispettare le istruzioni, le esigenze e le aspettative del datore di lavoro.



## I.1 Selezione e progettazione della valutazione

### A. Quattro metodi di valutazione

Per quanto riguarda i metodi di valutazione, i partner del progetto MyCred4Home hanno deciso, dopo aver analizzato il quadro delle microcertificazioni e gli standard stabiliti per questo progetto nella seconda fase, di proporre una valutazione per microcompetenze (MC). La ragione principale di questa scelta è che l'approccio scelto nelle linee guida è quello di valutare ogni MC con un badge. La valutazione di ciascuna di esse deve quindi poter essere effettuata indipendentemente dalle altre, e il candidato sceglie di sostenere quella/e che desidera. Ognuno di essi deve quindi avere una propria valutazione.

Sono stati ideati quattro metodi di valutazione, rispettando il principio di variare i metodi per una valutazione più ricca e tenendo conto del fatto che i candidati saranno più a loro agio con alcune modalità rispetto ad altre, a seconda del loro profilo (deliverable 2).

### B. Un valutatore esperto per ogni valutazione

Così, mentre l'indagine sul campo nella seconda fase si riferiva a una valutazione basata sull'osservazione e sul monitoraggio continuo da parte di un datore di lavoro, un pari che lavora nello stesso ambiente professionale e un formatore, è stato scelto un altro metodo, tenendo conto della fattibilità del progetto. Ogni candidato viene valutato per una microcompetenza da un valutatore, che è un professionista del settore e della micro-competenza, e da un formatore per determinati profili. I partner hanno tenuto conto del fatto che una microcompetenza deve poter essere valutata rapidamente e quindi impiegare un minimo di risorse logistiche.

### C. Una valutazione rapida

Così come la valutazione deve poter essere impostata rapidamente, anche la sua durata deve essere inferiore a quella di una competenza. Pertanto, deve poter durare tra i 15 e i 30 minuti. Le valutazioni offerte per MC2, MC3 e MC4 durano 20 minuti, mentre quella per MC1 dura 30 minuti. Per quanto riguarda le microcompetenze tecniche, la loro importanza per l'esercizio di una professione nel settore PHS e gli elementi da convalidare sono più consistenti, motivo per cui la loro valutazione è più lunga.



#### D. Valutazione a distanza

Queste modalità sono state tutte sviluppate a distanza per adottare un approccio innovativo a certe micro-competenze che sarebbero state naturalmente valutate faccia a faccia a causa dell'obiettivo dell'area di competenza molto pratica "effettuare una pulizia di base all'interno di una casa". Inoltre, queste microcertificazioni sono destinate a un pubblico generalmente lontano dagli strumenti informatici. La sfida di questo approccio è quindi quella di proporre modalità che di solito non sono previste per questo pubblico, ma che promuoverebbero l'accessibilità per tutti, in particolare l'accessibilità geografica. Tutte queste valutazioni si svolgono sulla piattaforma di validazione del progetto.

#### E. Presentazione dei termini e delle condizioni

Per MC1 e MC2, il candidato viene valutato attraverso una situazione professionale interattiva. Sulla piattaforma viene simulata una situazione realistica e le azioni che compie dimostreranno la sua capacità di integrare un approccio qualitativo (MC1) e di essere organizzato ed efficiente (MC2). La caratteristica principale di questa modalità è che propone uno scenario per l'intera valutazione, in modo da immergere il candidato.

Il MC3 è composto da 2 attività contestualizzate, cioè legate al contesto professionale del settore PHS. Il candidato deve dimostrare di comprendere il linguaggio utilizzato per la manutenzione della casa.

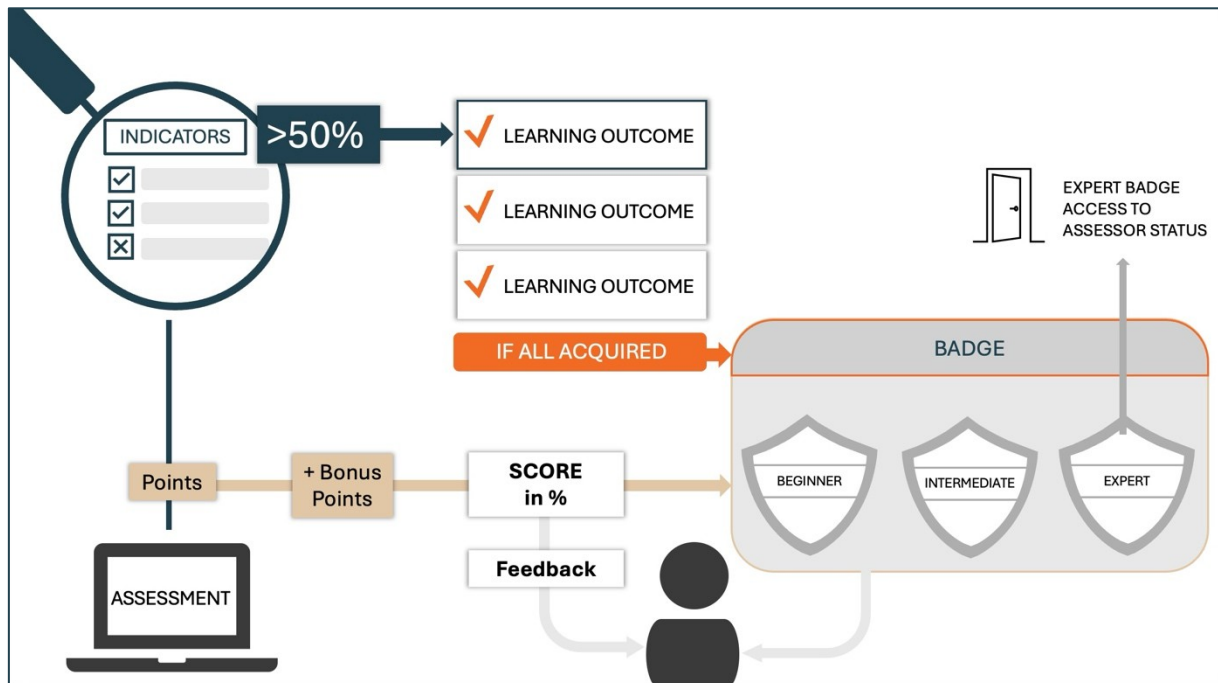
L'MC4 è un'intervista video immersiva in cui il valutatore assume il ruolo del datore di lavoro. Durante lo scambio, il candidato deve dimostrare la sua capacità di comprendere le aspettative e le esigenze dell'interlocutore.





## I.2 Metodi per convalidare l'apprendimento non formale e informale

### A. Convalida di una micro-credenziale



Il metodo di validazione stabilito durante questo progetto è il seguente:

- Il candidato viene valutato in base alle sue scelte, azioni e risposte attraverso degli indicatori
- La convalida di un risultato di apprendimento viene registrata se più della metà degli indicatori sono convalidati.
- Per ottenere la certificazione di una micro-competenza, il candidato deve convalidare tutti i risultati di apprendimento valutati.
- Se la micro-credenziale è stata ottenuta, il candidato riceve un badge
- Il badge ha un livello di acquisizione in base al punteggio ottenuto: Principiante, Intermedio o Esperto
- In alcuni casi, il candidato può ottenere punti aggiuntivi che gli permettono di aumentare il suo punteggio, e quindi il suo livello di acquisizione.
- Qualunque sia il risultato, il candidato riceve un feedback sui punti da migliorare per un futuro passaggio.
- Il badge non specifica la percentuale di successo del candidato.
- Un candidato che ha ottenuto il badge di esperto ha l'opportunità di diventare valutatore per questa micro-competenza.



## B. Strumenti di valutazione

### *B.1. Per il candidato*

Una guida per il candidato spiega le regole da seguire e lo svolgimento del test. Questa guida mira a promuovere l'autonomia del candidato sulla piattaforma.

### *B.2. Per il valutatore*

- Una griglia consente la valutazione del candidato e include tutti questi punti in modo che le regole stabilite siano rispettate dai valutatori. È progettata in modo che il valutatore non abbia dubbi sugli elementi di validazione o sulla validazione di un risultato di apprendimento o di una microcompetenza.
- Una scheda tecnica per il valutatore illustra il suo ruolo durante il test e lo svolgimento della valutazione. Lo scopo di questa scheda e della griglia è di consentire al valutatore di svolgere la propria missione in modo indipendente.
- Infine, per la valutazione del MC4 è stata elaborata una guida all'intervista per aiutare il valutatore a condurre una valutazione il più possibile neutrale ed equa.

Tutti questi strumenti sono oggetto di valutazione durante la fase pilota.

## *C. Valutazione in parte umana e in parte automatizzata*

Se è necessario avere un valutatore per MC4, è la piattaforma che valuta MC2 e MC3 perché è configurata con le griglie corrispondenti. Essa genera quindi le griglie con il punteggio del candidato. Per MC1, una parte è valutata dalla piattaforma e un'altra da un valutatore. Questa diversità di metodi di valutazione consente di testare diversi scenari di valutazione per analizzarne vantaggi e svantaggi. Il feedback pedagogico è prescritto in base ai risultati di apprendimento da migliorare. Alla fine del progetto, la piattaforma genererà il feedback e lo invierà al candidato con i risultati. Sarà essenziale giudicare la loro pertinenza e qualità sulla base dei risultati del questionario dei partecipanti.



### I.3 La piattaforma MyCred4Home

#### A. Presentazione generale della piattaforma

La piattaforma di valutazione MyCred4Home centralizza tutte le valutazioni sviluppate per le microcompetenze. Offre un'interfaccia facile da usare, intuitiva e semplice.

È disponibile a questo indirizzo: <https://mycred4home.cs.ucy.ac.cy/>

Per accedervi, è necessario creare un account, che consente di monitorare i risultati di ciascun candidato, nonché di selezionare i valutatori.

Nom d'utilisateur ou e-mail  
marieseye

Mot de passe  
\*\*\*\*\*

I'm not a robot

Rester connecté

Se connecter

Registre

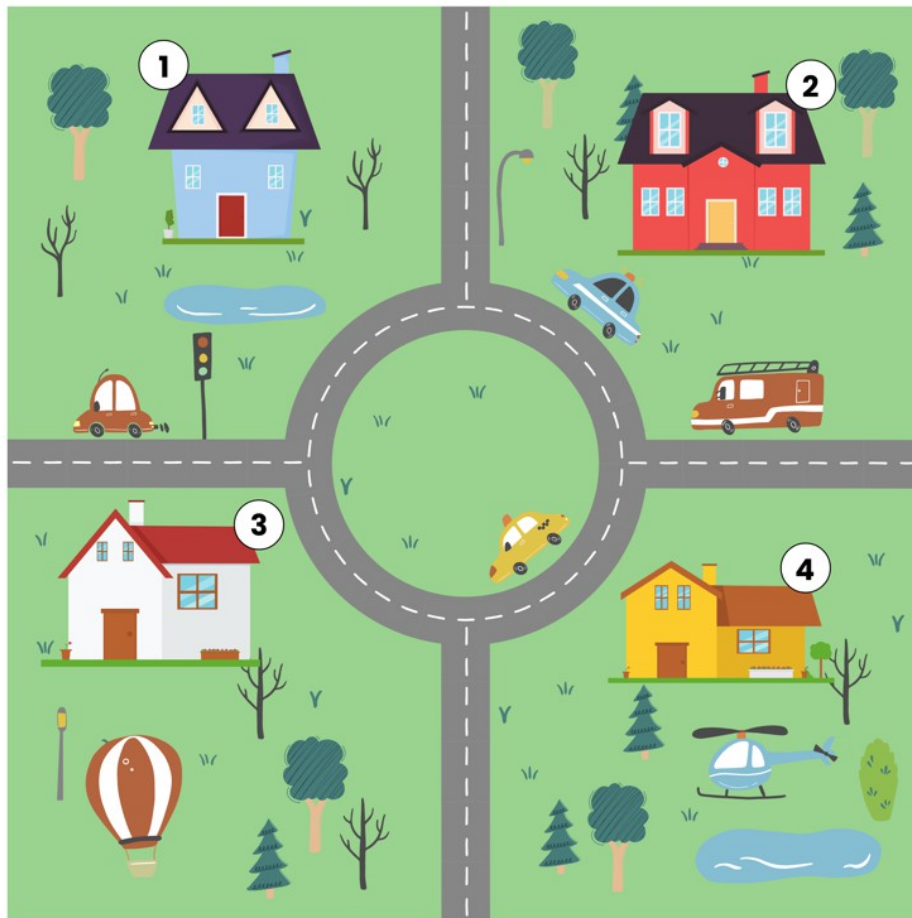
Mot de passe oublié ?

#### B. L'ambiente della piattaforma per un candidato

Una volta autenticato, il candidato si trova nella pagina principale delle valutazioni, rappresentato da case. Può cambiare l'opzione della lingua facendo clic sulla miniatura a destra. Questa miniatura è sempre presente sullo schermo dell'utente per tutta la durata della sua visita alla piattaforma.



ÉVALUATION – CARTE



Queste casette sono cliccabili e conducono alla valutazione corrispondente. Prima di accedere a ciascuna valutazione, la scelta della lingua viene riproposta su una pagina, per garantire una valutazione nella lingua corretta.

CHOISISSEZ UNE LANGUE

Choisissez une langue pour l'évaluation :



Anglais



Français



Espagnol

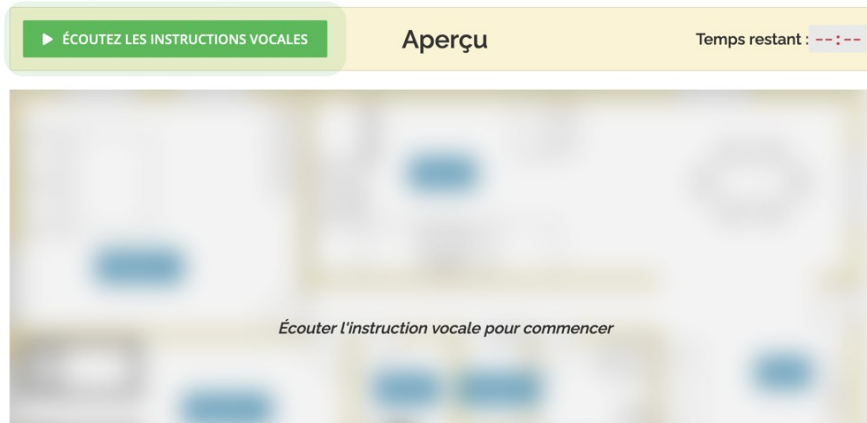
Una volta selezionata la lingua della valutazione, si apre la pagina della valutazione. Viene visualizzata una finestra di avviso che riporta le istruzioni.



Poiché le valutazioni sono temporizzate, iniziano solo quando il candidato lo decide. Gli elementi animati consentono al candidato di orientarsi, come il pulsante verde in basso che indica il pulsante che avvia la valutazione.

## MICRO-COMPÉTENCE 2

Micro-compétence 2 : Être organisé/efficace



Per MC4, che è l'unica modalità di valutazione sincrona, l'utente si trova su una pagina di prenotazione di appuntamenti quando clicca sulla casa corrispondente.

## ENTRETIENS AVEC LES ÉVALUATEURS

[Ajouter la disponibilité](#)


[Mes interviews](#)

Oltre a questa navigazione guidata, il candidato ha accesso alla pagina principale e alla pagina di prenotazione degli appuntamenti, quando non sta svolgendo una valutazione.







La pagina **Il mio account** fornisce le informazioni e le funzioni di base descritte di seguito.

**COMPTE**



Voir le profil

	Compte	>
	Changer le mot de passe	>
	Confidentialité	>
	Supprimer le compte	>

**Compte**

Nom d'utilisateur

Prénom

Nom de famille

Adresse email

Mettre à jour le compte

### C. L'ambiente della piattaforma per un valutatore

Una persona può diventare valutatore di una micro-abilità a condizione che abbia ottenuto il badge di esperto. Pertanto, non può più sottoporsi a questa valutazione per migliorare il proprio punteggio. Tuttavia, può prendere le valutazioni degli altri MC come candidato.

L'interfaccia della casa è quindi simile.

L'unica differenza è che le case per le quali è un perito non sono cliccabili. Inoltre, nel suo spazio è disponibile una scheda aggiuntiva per tutta la navigazione, tranne quando supera una valutazione, cerchiata qui sotto.

Questa scheda consente di vedere le valutazioni disponibili per la valutazione delle microcompetenze che possono valutare.



## COMITÉ D'ÉVALUATION

ICI, VOUS POUVEZ VOIR LES TENTATIVES ET LES RÉSULTATS DE CHAQUE CANDIDAT À CHAQUE DÉFI MICROCOMPÉTENCE

administrateur (administrateur)	<i>Sélectionnez un candidat dans le panneau de gauche</i>
Le Candidate primer (candidate_test_1)	
le candidat seconde (candidate_test_2)	
Katerina Petsa (kpetsa)	
IOANNA THÉOPHILOU (ioanna)	
clémentine condori (clémentine)	
Arianacgh (Arianacgh)	
Frédérik Costallat (frederik)	
marie hurier seye (marieseye)	

Una volta terminata la navigazione, l'utente, sia esso un candidato o un valutatore, può semplicemente uscire passando il mouse su "Il mio account". Apparirà un pulsante sul quale l'utente dovrà fare clic.



## Valutazione della fase pilota

### II.1 Scopo e organizzazione della Fase Pilota

La fase pilota si è svolta in Francia e in Spagna, al fine di testare l'intero sistema di validazione delle micro-competenze, sviluppato fin dall'inizio del progetto. Questa sperimentazione ha permesso un miglioramento continuo degli strumenti tecnici e una valutazione degli standard stabiliti durante il progetto, al fine di determinare i punti di forza di questo modello e le aree di miglioramento per il suo utilizzo futuro. A questo scopo sono stati elaborati due questionari, uno per i partecipanti e l'altro per i valutatori.

Un punto da sottolineare è che il sistema aperto di riconoscimento dei badge non ha potuto essere implementato per la fase pilota. Il progetto voleva verificare l'applicazione del processo di assegnazione dei badge e garantire un approccio trasparente all'assegnazione e/o al finanziamento dei badge (deliverable 2). Questa parte rappresenta quindi una via di sviluppo per il follow-up del progetto.

I due Paesi partner hanno organizzato la loro fase pilota in base ai consigli degli esperti intervistati nel documento 2:

- Implementazione di un supporto personalizzato per i candidati che devono affrontare il divario digitale e un quadro di supporto chiaro per l'organizzazione di sessioni di valutazione a distanza con i membri della giuria.
- Chiarimento dei metodi di valutazione per ciascun metodo di valutazione per i candidati, al fine di garantirne un uso efficace e non ambiguo.

Questa fase pilota è durata 5 giorni in Francia, dal 7 all'11 ottobre 2024. Quindici volontari hanno effettuato le valutazioni delle 4 microcompetenze e due professionisti del settore hanno svolto il ruolo di valutatori. Le valutazioni sono state condotte interamente a distanza. I partecipanti hanno ricevuto un'e-mail con le istruzioni su come effettuare le valutazioni in modo indipendente.

Dei 16 partecipanti, 14 hanno risposto al questionario di valutazione della fase pilota. 9 lavorano nel settore PHS, 4 sono in cerca di lavoro e 1 lavora in un settore diverso dal PHS. I 9 professionisti del settore PHS comprendono 7 persone che lavorano da più di 12 anni, 1 persona tra i 9 e i 12 anni e 1 persona tra i 5 e i 9 anni. L'età media degli intervistati è di 47 anni. Il loro Paese di residenza è la Francia. Il loro livello di formazione è vario, come si può vedere in questa tabella.





Titolo di studio più elevato conseguito	Numero di persone
Scuola superiore	3
Diploma in educazione per la prima infanzia	1
CAPE	3
Bac + 3	3
Certificato universitario	1
BTS	1
Livello di BAC	2

In Spagna, la fase pilota è durata 4 giorni, dall'11 ottobre al 14 ottobre 2024. Le valutazioni sono state condotte da quindici partecipanti e da tre professionisti del settore. La fase si è svolta in modo ibrido. Una prima sessione si è svolta di persona con i partecipanti per presentare il progetto MyCred4Home e i metodi di valutazione. Le valutazioni si sono poi svolte online, consentendo a ciascun partecipante di svolgerle al proprio ritmo in modo indipendente. Durante la fase pilota, i partecipanti hanno avuto accesso a un supporto personalizzato, in particolare durante la valutazione MC4.

Dei 15 partecipanti, 15 hanno risposto al questionario, 14 sono in cerca di lavoro e 1 lavora part-time nel settore PHS da meno di un anno; quindi, anche lui è in cerca di lavoro. L'età varia dai 29 ai 52 anni, con la maggioranza tra i 40 e i 50 anni. L'istruzione secondaria è il livello di istruzione più alto, ma la maggior parte ha un'istruzione inferiore.

L'appendice mostra i risultati per Francia e Spagna. Possiamo vedere che il MC3 è stato un chiaro successo, il MC2 ha avuto per lo più successo ma con badge per principianti e i livelli per il MC4 sono stati principalmente misti tra principianti ed esperti. Sarà interessante vedere le risposte dei partecipanti sul livello di difficoltà delle attività.

Sebbene il panel degli intervistati sia stato presentato per Paese, i risultati delle risposte sono presentati indipendentemente dal luogo in cui si è svolta la fase pilota. Una differenziazione può essere evocata nell'analisi di alcune risposte, se pertinente. Infatti, il profilo dei partecipanti, le modalità di attuazione della fase pilota e il fatto che uno dei Paesi abbia effettuato il test prima dell'altro possono essere fattori di analisi.



## **II.2 Percezione complessiva della fase pilota da parte dei valutatori e dei partecipanti al sito**

All'inizio, diversi partecipanti hanno espresso dubbi sull'interfaccia, sulla chiarezza delle azioni previste dalla piattaforma e su questioni tecniche, tra cui bug e contenuti audio in inglese. Questo feedback ha contribuito a migliorare l'usabilità della piattaforma e a fornire ulteriori indicazioni per garantire un'esperienza di valutazione ottimale durante la fase pilota.

La fase pilota di MC2 è stata generalmente un successo, anche se sono state incontrate delle sfide. I partecipanti, che si sono concentrati sull'organizzazione e sull'efficienza, hanno generalmente compreso i compiti da svolgere. Tuttavia, alcuni hanno incontrato difficoltà con il formato interattivo della valutazione, che ha generato confusione riguardo alle istruzioni specifiche o all'applicazione delle loro competenze nel contesto della valutazione. Nonostante questi ostacoli, molti candidati sono riusciti a completare la valutazione, evidenziando la necessità di migliorare la chiarezza delle istruzioni per ottimizzare l'esperienza di valutazione.

Per quanto riguarda il MC3, dedicato alla valutazione della comprensione ed espressione linguistica, i partecipanti hanno incontrato meno difficoltà. Hanno dimostrato di sapersi impegnare nei compiti proposti, dando prova di una buona comprensione della lingua negli scenari quotidiani legati all'assistenza. La maggior parte dei candidati ha completato la valutazione senza problemi significativi, indicando che il contenuto era adatto alle loro esigenze.

Secondo i valutatori, le persone in cerca di lavoro hanno avuto difficoltà a immergersi nell'esercizio di role-playing MC4, faticando a percepirlo come uno scenario reale. Alcuni partecipanti hanno anche avuto difficoltà a comprendere il compito. D'altro canto, i partecipanti già impiegati nel settore sono sembrati più a loro agio e hanno persino suggerito miglioramenti per arricchire l'attività. Nonostante alcuni piccoli ostacoli, legati soprattutto all'ansia e alla scarsa conoscenza del formato del colloquio, i partecipanti sono riusciti a completare la valutazione e hanno constatato che il formato li ha aiutati a riflettere sulle loro competenze e a identificare le aree di sviluppo.

## **II.3 Risultati del questionario dei partecipanti**

Ventinueve dei trenta partecipanti hanno risposto al questionario al termine della fase pilota. Per la maggior parte delle domande non c'erano commenti o giustificazioni per la risposta, quindi la presentazione dei risultati si baserà su un approccio quantitativo. I risultati saranno presentati in ordine decrescente.



## A. Ergonomia/utilizzo degli strumenti

### Soddisfazione per il processo di riconoscimento

Soddisfatto	15
Molto soddisfatto	12
Insoddisfatto	3
Molto insoddisfatto	0
Numero totale di risposte	30

Questi risultati riflettono la soddisfazione generale. L'assenza di commenti per coloro che non sono soddisfatti non ci permette di individuare le aree di miglioramento. Tuttavia, va notato che questi intervistati provengono dalla Francia, quindi sono stati i primi a testare la piattaforma e quindi hanno incontrato alcune difficoltà tecniche in particolare.

### Conoscenze ed esperienze precedenti

Ampie	13
Sufficienti	10
Scarse	5
Per niente	1
Numero totale di risposte	29

Il gruppo di intervistati comprende una maggioranza di partecipanti con conoscenze o esperienze nel settore dei PHS. Tuttavia, c'è un quinto del gruppo che ne ha poca o nessuna. Questa eterogeneità permette di sperimentare su tutti i profili target del progetto.

### Difficoltà delle attività

Facile	16
Difficile	8
Molto facile	3
Molto difficile	2
Numero totale di risposte	29

Due terzi degli intervistati hanno trovato la valutazione facile o molto facile. Collegando questo risultato con il precedente, possiamo spiegare questa sensazione di facilità da parte di 19 persone con il fatto che 23 partecipanti hanno esperienza o conoscenze nel campo. Tuttavia, le valutazioni non sono considerate troppo facili, il che conferma che il livello delle valutazioni rimane impegnativo.



I risultati delle valutazioni lo confermano, con più della metà dei badge per principianti ottenuti per le valutazioni, ad eccezione della valutazione linguistica MC3.

### Difficoltà di navigazione

No	19
Sì	10
Numero totale di risposte	29

I 10 partecipanti che hanno risposto affermativamente sono francesi. Sembra quindi che, essendo stati i primi a realizzare la fase pilota, abbiano incontrato difficoltà tecniche. Grazie al loro feedback e ai miglioramenti apportati, i 15 partecipanti spagnoli non hanno avuto problemi.

### Problemi

Difficoltà nell'utilizzo della piattaforma (accesso a contenuti, funzionalità, ecc.)	6
Problemi tecnici (scarsa connessione, software incompatibile, ecc.)	3
2 Scarsa comprensione dei contenuti	2
Altro	1
Difficoltà organizzative	0
Ridotta motivazione	0
Sentirsi soli	0
Numero totale di risposte	12

Dei 10 del panel che hanno incontrato difficoltà, sono stati identificati 12 problemi, 9 dei quali di natura tecnica. Ciò conferma l'ipotesi precedente, ovvero che i tester francesi hanno avuto difficoltà tecniche risolte durante l'esperimento. In particolare, sono stati riscontrati problemi di accesso ai MC, ai browser o difficoltà di convalida delle risposte. Per quanto riguarda le altre difficoltà, un partecipante cita la sua difficoltà a identificare chiaramente alcuni elementi visivi (pittogrammi, stanze della casa, ecc.).

### Tempo sufficiente per completare le attività

Sì	28
No	1
Numero totale di risposte	29



Da queste risposte possiamo concludere che il tempo a disposizione è sufficiente.

#### **Chiarezza della guida per i candidati**

Sì	26
No	3
Numero totale di risposte	29

La chiarezza della guida è confermata dalla maggioranza, non abbiamo altri commenti.

#### **Rilevanza del feedback dopo la valutazione**

Sì	25
No	4
Numero totale di risposte	29

#### **Motivazione dopo aver ricevuto il feedback**

Sì	25
No	4
Numero totale di risposte	29

Queste due parti riguardano il tipo di feedback inviato al candidato. Questo feedback è stato creato in modo da poter essere automatizzato dalla piattaforma. La domanda che si è posta è stata quindi la sensazione di un feedback specifico per ogni candidato e il suo impatto sulla motivazione. Sulla base di questi risultati simili, il feedback sembra essere complessivamente pertinente e motivante.

#### **B. Motivazioni-proiezioni**

Questa sezione analizza il valore di queste microcertificazioni per i candidati. L'obiettivo è rivelare il loro impatto in termini di motivazione, fiducia e riconoscimento delle competenze per la loro futura carriera.



### Motivazione della microcertificazione

Ottenere un riconoscimento per la mia attività professionale e/o esperienza personale	11
Per potenziare la mia fiducia nelle mie capacità professionali	9
Trovare lavoro più facilmente	7
Potere riqualificarmi per una nuova carriera	1
Altro	1
Negoziare un salario migliore	0
Numero totale di risposte	12

L'intervistato che dice "altro" specifica che si tratta di una nuova esperienza, di nuove certificazioni se un giorno si riqualificherà, e che questo può facilitare la ricerca di un lavoro

### Raggiungimento degli obiettivi attraverso la valutazione

Molto d'accordo	20
Abbastanza d'accordo	8
In qualche modo in disaccordo	1
Totalmente in disaccordo	0
Numero totale di risposte	29

Questa parte è collegata alla precedente. Le risposte confermano che le valutazioni hanno l'utilità e l'effetto desiderato nella parte sulla **motivazione alla microcertificazione** da parte dei partecipanti.

### Impatto delle micro-credenziali sulle opportunità di lavoro

Molto grande	23
Assolutamente	4
Scarso	2
Per niente	0
Numero totale di risposte	29



La grande maggioranza degli intervistati è convinta dell'impatto che queste micro-credenziali possono avere sulle opportunità di lavoro, che è uno degli obiettivi del progetto. Inoltre, è interessante notare che 27 intervistati credono nell'impatto sulle opportunità di lavoro, ma solo 7 trovano questo fattore motivante (vedi Motivazione per la micro-certificazione).

#### Interesse per ulteriori microcertificazioni

Sì	27
No	2
Numero totale di risposte	29

Il 93,1% degli intervistati è interessato ad altre micro-credenziali, il che è molto positivo per il proseguimento del progetto e il potenziale di diffusione.

#### Aree di interesse per la futura microcertificazione

Cucina e preparazione dei pasti	16
Supporto e assistenza per i bambini piccoli	15
Sostegno e assistenza agli anziani	14
altro	11
Pulizie	10
Sicurezza sul lavoro, gesti e posture	6
Lingua	0
Numero totale di risposte	27

C'è una forte tendenza per i pasti, la cura dei bambini e l'assistenza agli anziani. Gli intervistati "altro" non hanno specificato. 72 occorrenze selezionate per 27 intervistati, il che rivela una certa motivazione e interesse a certificarsi in un insieme di campi. La microcertificazione linguistica non suscita l'interesse degli intervistati. Se osserviamo i risultati relativi alla Francia nell'appendice, vediamo che 10 persone hanno partecipato al test e che tutte hanno ricevuto un badge di esperto. Il gruppo di partecipanti non aveva quindi problemi linguistici, il che spiega la mancanza di interesse.



### Desiderio di seguire una formazione supplementare

Sì	24
No	5
Numero totale di risposte	29

Le micro-credenziali suscitano un interesse significativamente maggiore rispetto alla formazione. Tuttavia, i risultati non sono abbastanza conclusivi per essere interpretati.

### Aree preferite per la formazione supplementare

Supporto e assistenza per i bambini piccoli	16
Sicurezza sul lavoro, gesti e posture	16
Cucina e preparazione dei pasti	15
Sostegno e assistenza agli anziani	14
Pulizie	11
Lingua	0
Altro	0
Numero totale di risposte	24

L'opzione "Altro" non è stata selezionata, ma va notato che alcuni intervistati hanno aggiunto il desiderio di formarsi nelle seguenti aree: "Supporto educativo e sociale" e "Tecnico di intervento sociale e familiare". Sebbene le aree di interesse rimangano simili, c'è un chiaro bisogno di formazione sui gesti e le posture in un contesto professionale. Mentre 6 persone erano interessate ad avere una microcompetenza riconosciuta in questo campo, 16 persone vogliono formarsi. Inoltre, i risultati confermano che le microcompetenze linguistiche non riflettono uno sviluppo interessante per il settore PHS.

## C. Impatto dell'esperienza sui partecipanti

### Consapevolezza delle competenze

- Microcompetenze 1

I partecipanti erano consapevoli di possedere questa abilità prima della valutazione.	20
I partecipanti si sono resi conto di possedere questa abilità grazie alla valutazione.	8
I partecipanti sono consapevoli di non possedere questa abilità	1
Numero totale di risposte	29





- Microcompetenze 2

I partecipanti erano consapevoli di possedere questa abilità prima della valutazione.	22
I partecipanti si sono resi conto di possedere questa abilità grazie alla valutazione.	7
I partecipanti sono consapevoli di possedere questa abilità	0
Numero totale di risposte	29

- Microcompetenze 3

I partecipanti erano consapevoli di possedere questa abilità prima della valutazione.	27
I partecipanti si sono resi conto di possedere questa abilità grazie alla valutazione.	2
I partecipanti sono consapevoli di non possedere questa abilità	0
Numero totale di risposte	29

- Microcompetenze 4

I partecipanti erano consapevoli di possedere questa abilità prima della valutazione.	23
I partecipanti si sono resi conto di possedere questa abilità grazie alla valutazione.	6
I partecipanti sono consapevoli di non possedere questa abilità	0
Numero totale di risposte	29

Per tre delle microcompetenze, la certificazione ha reso un terzo del gruppo consapevole di possedere già queste abilità. Questa percentuale è significativa se si considera l'obiettivo principale di riconoscere i risultati dell'apprendimento non formale e informale. Il MC3 non ha avuto lo stesso effetto, perché, come si vede nei risultati degli allegati, non hanno problemi linguistici, il che spiega la mancanza di interesse per una microcertificazione o una formazione linguistica.

#### Raccomandazione a un collega sulla valutazione: da 0 a 10

10	15
9	6
8	3
5	3
7	1
6	1
Numero totale di risposte	29



Sebbene siano generalmente positivi, poiché sono tutti superiori a 5 su 10, i risultati sono molto distribuiti. Tenendo conto dell'esperienza di primi tester che hanno avuto gli intervistati francesi, possiamo comprendere meglio questi risultati contrastanti: gli intervistati spagnoli hanno tutti selezionato 9 o 10 sulla scala proposta. È quindi possibile collegare le risposte alle difficoltà tecniche (A4) all'inizio della fase pilota, che portano necessariamente a una diminuzione della disponibilità a raccomandare.

#### D. Ulteriori osservazioni o commenti

I partecipanti hanno lasciato anche questi commenti:

La micro-certificazione è una risorsa importante per dare alle donne (o agli uomini) la fiducia di lavorare o cercare lavoro.
Ottima iniziativa per questo progetto di micro-certificazione.
Forse dovremmo ampliare l'ambito delle competenze testate per includere le competenze amministrative.
Voglio ottenere il diploma AES
L'esperienza non mi ha convinto molto, i MCQ a mio avviso sarebbero stati più adatti.
1 candidato ha espresso confusione riguardo alle istruzioni specifiche nella valutazione di MC2.

I commenti e le risposte raccolte riflettono una percezione complessivamente positiva dell'iniziativa delle micro-credenziali, in particolare del suo potenziale di rafforzamento della fiducia dei partecipanti nel proprio sviluppo professionale. Il fatto che le micro-credenziali siano percepite come una "risorsa importante" per costruire la fiducia dei partecipanti è un segnale incoraggiante. Ciò corrobora i risultati di **Motivazione per la micro-certificazione**, dove un numero significativo di intervistati ha citato la fiducia in se stessi come motivazione chiave.

Il commento sull'aggiunta di competenze amministrative suggerisce, così come i vari risultati delle **Aree di interesse per la futura microcertificazione**, la necessità di espandere le aree di certificazione. Ciò supporta il potenziale di implementazione della piattaforma e dei temi di micro-certificazione.

La critica alle domande a risposta aperta e il suggerimento di privilegiare le domande a scelta multipla indicano una preferenza per formati di valutazione più standardizzati e forse più semplici da comprendere e completare. Questo potrebbe essere legato alle sfide menzionate in **Issues**, dove sono stati rilevati problemi di navigazione e di comprensione dei contenuti. I formati sembrano comunque essere stati apprezzati dalla maggior parte dei partecipanti.



## II Risultati del questionario dei valutatori

I 5 valutatori esperti hanno risposto al questionario alla fine della fase pilota. Le domande si sono concentrate sulla piattaforma, sulle microcompetenze e sugli strumenti di valutazione. Per l'analisi dei risultati, l'approccio qualitativo sembra essere il più pertinente. Presenteremo anche, laddove coerente, un punteggio medio su 4 corrispondente alla scala proposta ai rispondenti sulla maggior parte delle domande, oltre a una sintesi dei loro commenti.

### A. Interfaccia utente della piattaforma

#### **Chiarezza della piattaforma: 3,8/4**

Le risposte dei valutatori indicano che la piattaforma è stata progettata in modo efficace per facilitare l'uso e la navigazione, il che è essenziale per mantenere il coinvolgimento dei partecipanti e garantire un processo di valutazione senza intoppi. Il feedback positivo suggerisce che gli utenti si sentiranno probabilmente sicuri nell'uso della piattaforma, il che potrebbe contribuire a migliorare le prestazioni durante le valutazioni.

#### **Navigazione della piattaforma: 3,8/4**

Il feedback dei valutatori evidenzia che la navigazione della piattaforma è stata progettata all'insegna della chiarezza e della facilità d'uso. Questo approccio ponderato non solo facilita la facilità d'uso, ma garantisce anche che i partecipanti possano impegnarsi con la piattaforma in modo efficace, indipendentemente dalle loro competenze tecnologiche. L'esperienza di navigazione positiva contribuirà probabilmente al successo delle valutazioni e alla soddisfazione generale degli utenti.

#### **Accessibilità degli strumenti e delle funzioni per le valutazioni: 3,8/4**

Il feedback dei valutatori sottolinea che la piattaforma eccelle nel fornire strumenti e funzioni accessibili per le valutazioni. Il layout ben organizzato, l'accesso rapido alle informazioni e la chiarezza nel soddisfare le esigenze degli utenti contribuiscono a un processo di valutazione fluido ed efficiente.

#### **Malfunzionamenti della piattaforma: 2 valutatori hanno identificato un malfunzionamento rispetto a 5 valutatori.**

Sebbene siano stati individuati piccoli malfunzionamenti, la percezione complessiva della funzionalità della piattaforma rimane positiva. I valutatori ne apprezzano l'affidabilità e la rapidità.



Il meccanismo di segnalazione aiuta a garantire che i problemi vengano affrontati tempestivamente, contribuendo al miglioramento continuo della piattaforma.

### **Difficoltà tecniche durante la valutazione:**

Non sono state riscontrate difficoltà tecniche durante le valutazioni.

Per riassumere l'esperienza dei valutatori con la piattaforma durante la fase pilota, possiamo individuare i seguenti punti importanti.

La piattaforma è chiara e accessibile, con una navigazione fluida, che consente di effettuare le valutazioni nelle migliori condizioni. Nonostante i piccoli malfunzionamenti riscontrati, le valutazioni si sono svolte senza difficoltà tecniche, permettendo così ai partecipanti di vivere le valutazioni nelle migliori condizioni. Questa è una condizione importante per il successo, dato che il gruppo target è composto principalmente da persone che hanno difficoltà con lo strumento digitale. La piattaforma offre un sistema di miglioramento continuo attraverso la segnalazione di difficoltà rapidamente risolte, che ridurrà gradualmente l'esistenza di eventuali malfunzionamenti.

## **B. Valutazione delle microcompetenze**

### ***B.1. Microcompetenza 1: Situazione professionale interattiva***

#### **Efficacia degli strumenti di valutazione per misurare le microcompetenze 1: 3,8/4**

I valutatori ritengono che gli strumenti di valutazione per misurare le microcompetenze 1 siano efficaci grazie alla loro applicazione pratica, alla rilevanza nel mondo reale e alla loro varietà. Questi strumenti forniscono un quadro solido per valutare le competenze dei candidati in modo significativo e ponderato, garantendo l'allineamento con i requisiti dell'industria dei servizi alla persona (PHS).

#### **Chiarezza delle domande/esercizi sulle micro-competenze 1:3,5/4**

Due recensori hanno rilevato questa domanda. Altri recensori hanno fornito commenti che confermano questa valutazione media. Secondo loro, le istruzioni sono chiare e facili da capire, rendendo inequivocabili le aspettative dei candidati in ogni esercizio.

**Adattamento del contenuto della microcompetenza 1 al gruppo target: 3,8/4** I valutatori hanno sottolineato che il contenuto della microcompetenza 1 è stato concepito tenendo conto del gruppo target:



- Considerazione del livello di competenza: I contenuti tengono conto dei diversi livelli di competenza e delle esigenze dei candidati, facilitando un apprendimento e una pratica efficaci.
- Struttura pratica: La struttura consente ai partecipanti di tutti i livelli di dimostrare le proprie competenze in modo pratico, direttamente collegato alle future applicazioni professionali della competenza.

#### **Comprensione della microcompetenza 1 da parte dei candidati: 4/4**

Tutti i recensori hanno risposto "sì" a questa parte.

#### **Punti di forza del metodo di valutazione (situazione di lavoro interattiva) per valutare la microcompetenza 1**

Secondo i valutatori, diversi punti di forza sottolineano l'efficacia degli strumenti di valutazione delle microcompetenze:

- Applicazione pratica: Il formato interattivo consente ai candidati di applicare le loro conoscenze in modo pratico, dimostrando non solo le competenze tecniche, ma anche la capacità di adattarsi alle esigenze individuali.
- Rilevanza nel mondo reale: Gli strumenti sono strettamente collegati a scenari reali, per garantire che i candidati siano valutati in base a competenze pertinenti a situazioni lavorative reali nel settore PHS.
- Diversità dei metodi di valutazione: La varietà dei metodi permette di cogliere efficacemente i diversi livelli di competenza e riflette le realtà specifiche del gruppo target.

#### **Aree di miglioramento per le microcompetenze 1**

I valutatori hanno rilevato il potenziale di trasferibilità del metodo ad altri livelli o ambienti professionali. Espandere la sua applicazione potrebbe migliorarne l'efficacia e la rilevanza in contesti diversi.

#### **Coerenza del sistema di punteggio delle microcompetenze 1: 3,8/4**

Non è stato fatto alcun commento in merito.



In sintesi, gli strumenti di valutazione utilizzati sono considerati efficaci per misurare questa microcompetenza, in quanto riflettono le situazioni reali del settore dei servizi alla persona. Permettono di valutare le capacità dei candidati in modo pertinente e pratico. La chiarezza degli esercizi è apprezzata e il contenuto è ben adattato al gruppo target, tenendo conto dei diversi livelli di competenza. La struttura pratica facilita la dimostrazione delle competenze. Per migliorare la validazione di questa micro-competenza, i valutatori suggeriscono di estendere l'applicazione di questo metodo ad altri contesti professionali per rafforzarne l'utilità. I valutatori hanno notato che la varietà dei metodi di valutazione, unita alla loro pertinenza, è una forza importante da mantenere.

## *B.2. Microcompetenza 2: Situazione professionale interattiva*

### **Efficacia degli strumenti di valutazione nella misurazione delle microcompetenze 2: 3.8/4**

I valutatori hanno riscontrato che gli strumenti di valutazione per misurare la microcompetenza 2 sono efficaci nel fornire una valutazione completa delle competenze dei candidati. Combinando elementi interattivi, simulazioni realistiche e un focus sulle competenze rilevanti, questi strumenti sono ben allineati con le aspettative aziendali del settore PHS.

### **Chiarezza delle micro-competenze 2 Domande/Esercizi: 3.8/4**

Secondo i valutatori, la presentazione chiara e organizzata delle informazioni consente a tutti i partecipanti, indipendentemente dal loro background o dal livello di alfabetizzazione digitale, di comprendere facilmente le domande e di rispondere in modo appropriato. Questa chiarezza promuove l'inclusività, consentendo a una più ampia gamma di candidati di dimostrare le proprie capacità.

### **Adattamento del contenuto della microcompetenza 2 al gruppo target: 4/4**

Tre recensori hanno preso nota di questa domanda. Hanno ritenuto che l'adattamento dei contenuti per la Microabilità 2 sia stato ben fatto, concentrandosi su chiarezza, accessibilità e rilevanza. Utilizzando un linguaggio semplice, incorporando elementi visivi e uditivi e tenendo conto dei diversi livelli di competenza, la valutazione supporta efficacemente tutti i partecipanti nella dimostrazione delle loro abilità.

### **Punti di forza del metodo di valutazione delle microcompetenze 2**

I valutatori hanno rilevato i seguenti punti di forza:

- Rilevanza pratica: Gli esercizi sono efficacemente collegati alle applicazioni del mondo reale.
- Accessibilità: La progettazione garantisce che i partecipanti provenienti da contesti diversi possano interagire con i contenuti.



- Chiarezza e feedback: La chiarezza della valutazione e l'utilità del feedback fornito contribuiscono in modo significativo allo sviluppo professionale e alla preparazione al lavoro dei candidati.

### **Aree di miglioramento per le microcompetenze 2**

- Diversità dei formati degli esercizi: Sebbene gli attuali esercizi interattivi siano validi, i valutatori hanno suggerito di incorporare una maggiore varietà di formati nelle valutazioni future. Ciò consentirebbe di soddisfare diversi stili di apprendimento e preferenze, rendendo la valutazione più coinvolgente per un pubblico più ampio.
- Valutare altre variabili: Ampliare la valutazione per includere altre variabili, come la capacità di giudizio, l'adattabilità o il lavoro di squadra, potrebbe fornire una visione più completa delle competenze dei candidati.

### **Coerenza del sistema di punteggio delle microcompetenze 2: 3,8/4**

Il sistema di punteggio per la microcompetenza 2 ha ricevuto un feedback positivo, che riflette la sua coerenza ed efficacia nella valutazione delle competenze dei candidati.

In sintesi, gli strumenti di valutazione per la seconda microcompetenza sono considerati efficaci, in particolare per il loro aspetto interattivo e la loro attenzione alle simulazioni realistiche. La chiarezza delle domande e degli esercizi consente una valutazione inclusiva, garantendo che i partecipanti, indipendentemente dal loro livello di alfabetizzazione digitale, possano rispondere in modo appropriato. Si raccomanda di introdurre una maggiore varietà di formati di esercizi per tenere conto dei diversi stili di apprendimento e per valutare variabili aggiuntive come la capacità di valutazione delle situazioni o la capacità di lavorare in gruppo. I punti di forza da mantenere sono la rilevanza pratica degli esercizi e l'efficacia del sistema di punteggio.

### ***B.3. Micro-abilità 3: Attività contestualizzate***

#### **Efficacia degli strumenti di valutazione per misurare le microcompetenze 3: 3.8/4**

I valutatori hanno riscontrato che gli strumenti sono efficaci per valutare le competenze linguistiche dei candidati in contesti pratici. Questi strumenti consentono ai valutatori di osservare come i candidati comprendono le istruzioni orali e come reagiscono e interagiscono nel contesto dato.

#### **Chiarezza delle domande/esercizi di micro-competenze 3: 3,8/4**



Secondo i valutatori, la chiarezza delle domande e degli esercizi è un punto di forza. Le istruzioni dirette e la varietà degli esercizi assicurano che tutti i partecipanti possano mostrare con sicurezza le proprie competenze linguistiche, contribuendo al successo complessivo della valutazione.

### **Adattamento del contenuto della microcompetenza 3 al gruppo target: 4/4**

Tre revisori hanno preso nota di questa domanda. Hanno ritenuto che il contenuto fosse particolarmente adatto alle esperienze quotidiane e al vocabolario che i partecipanti probabilmente incontreranno quando interagiranno con gli assistiti. Questo adattamento svolge un ruolo cruciale nel facilitare la comprensione e nel garantire che i candidati si sentano a proprio agio durante la valutazione.

### **Punti di forza del metodo di valutazione delle microcompetenze 3**

I valutatori hanno individuato i seguenti punti di forza:

- **Situazioni di vita reale:** Attraverso scenari che riflettono le interazioni quotidiane, i candidati possono applicare direttamente le loro competenze linguistiche in contesti che probabilmente incontreranno nel loro lavoro quotidiano. Questo approccio non solo aumenta la rilevanza dei contenuti, ma motiva anche i partecipanti, che possono facilmente vedere l'immediata applicabilità di ciò che stanno imparando.
- **Valutazione completa:** Le attività progettate per questa valutazione consentono una valutazione più olistica della competenza comunicativa dei partecipanti. L'attenzione non si concentra solo sulla grammatica e sul vocabolario, ma comprende anche l'adattabilità e l'empatia, qualità essenziali nel campo dei servizi alla persona e del caregiving. Questa valutazione sfaccettata riconosce l'importanza del contesto e delle abilità interpersonali.
- **Riduzione dell'ansia:** La natura contestuale delle attività contribuisce a ridurre l'ansia dei partecipanti. Quando i candidati si impegnano in situazioni familiari, si sentono più a loro agio nell'esprimersi. Questa scioltezza può portare a una performance più autentica, consentendo una rappresentazione accurata delle loro competenze linguistiche e una conseguente valutazione più accurata delle loro capacità.
- **Semplicità e chiarezza:** Il metodo è stato progettato per eliminare le procedure intermedie che possono alterare i risultati. La natura semplice degli esercizi fa sì che i candidati possano concentrarsi esclusivamente sulla dimostrazione delle proprie capacità senza inutili complicazioni, rendendo il processo di valutazione chiaro ed efficiente.

### **Aree di miglioramento per le microcompetenze 3**

Si suggerisce di includere una maggiore diversità negli scenari utilizzati. Sebbene il metodo attuale sia efficace, l'esplorazione di diversi scenari potrebbe arricchire l'esperienza senza compromettere l'efficacia complessiva.





### **Coerenza del sistema di punteggio delle microcompetenze 3: 3,8/4**

Non sono stati fatti commenti sul sistema di punteggio per questa microcompetenza.

Infine, secondo i valutatori, gli strumenti di valutazione di questa micro-abilità sono particolarmente efficaci nel valutare le competenze linguistiche in un contesto pratico. Gli esercizi, ispirati a situazioni di vita reale, consentono ai partecipanti di applicare le loro competenze linguistiche nelle interazioni quotidiane con gli assistiti. Questo approccio migliora la rilevanza e motiva i partecipanti, che vedono immediatamente l'utilità delle competenze valutate. I punti di forza da mantenere sono l'uso di scenari familiari che riducono l'ansia dei candidati e la valutazione olistica di competenze come l'empatia e l'adattabilità. Si suggerisce di introdurre una maggiore diversità negli scenari per rendere la valutazione ancora più completa.

#### *B.4. Micro-abilità 4: Intervista immersiva*

### **Efficacia degli strumenti di valutazione nella misurazione delle microcompetenze 4: 3.8/4**

I valutatori ritengono che il sistema di punteggio fornisca criteri specifici che si allineano bene con gli obiettivi di apprendimento della microcompetenza. Questa chiarezza assicura che tutte le parti comprendano cosa ci si aspetta, migliorando l'affidabilità del processo di valutazione.

### **Chiarezza delle domande/esercizi di micro-competenze 4: 3,8/4**

Secondo i valutatori, il metodo del colloquio immersivo simula un ambiente realistico in cui i candidati devono ascoltare attentamente e rispondere alle richieste del valutatore. Questa interazione diretta permette ai candidati di dimostrare efficacemente le loro capacità di comunicazione e di adattamento alle esigenze degli assistiti.

### **Adattamento del contenuto della microcompetenza 4 al gruppo target: 4/4**

Tre recensori hanno preso nota di questa domanda. Ritengono che la valutazione con feedback e giochi di ruolo si adatti bene ai livelli di esperienza dei partecipanti, concentrandosi su competenze chiave come l'empatia e la capacità di seguire le istruzioni. Questo approccio garantisce che i candidati possano soddisfare le aspettative professionali in un contesto pratico.



### **Ritorno dei candidati dopo la valutazione**

I partecipanti hanno espresso la loro soddisfazione per il metodo di valutazione, apprezzando in particolare il suo approccio basato sullo scambio e la sua natura immersiva. Nel complesso, il feedback ricevuto è risultato chiaro e costruttivo, consentendo ai candidati di identificare e comprendere i propri errori. I candidati hanno apprezzato la chiarezza delle procedure e la semplicità dei compiti, e hanno trovato che i risultati ottenuti fossero precisi e pertinenti, offrendo così loro modi concreti di procedere. Grazie a una migliore comprensione delle aree di miglioramento, i candidati si sono sentiti incoraggiati a perfezionare le loro prestazioni. Questo feedback costruttivo li ha incoraggiati a investire pienamente nel loro sviluppo professionale.

### **I punti di forza del metodo di valutazione delle microcompetenze 4:**

- Allineamento pedagogico: I criteri di valutazione sono coerenti con i risultati di apprendimento previsti.
- Simulazione realistica: Il colloquio immersivo consente ai candidati di interagire in un ambiente che rispecchia fedelmente le situazioni lavorative reali.
- Valutazione delle competenze interpersonali: Il metodo valuta efficacemente l'empatia, l'ascolto attivo e la capacità di adattamento, tutte abilità essenziali nei servizi alla persona e alla casa. Queste competenze sono fondamentali nel settore dei servizi alla persona e alla casa, dove l'interazione umana è fondamentale.

### **Aree di miglioramento per le micro-competenze 4:**

I valutatori suggeriscono di rendere più chiare le istruzioni per garantire che i richiedenti abbiano una chiara comprensione di ciò che ci si aspetta, in particolare per quanto riguarda l'identificazione dei bisogni rispetto al rispetto delle istruzioni.

### **Coerenza del sistema di punteggio delle micro-competenze 4:4/4**

Tre revisori hanno preso nota di questa domanda. Non sono stati fatti commenti sul sistema di punteggio per questa microcompetenza.

In sintesi, i valutatori hanno notato che alcuni candidati, in particolare quelli in cerca di lavoro, hanno avuto difficoltà a immergersi negli esercizi di ruolo. D'altra parte, i candidati esistenti si sono trovati più a loro agio e hanno suggerito miglioramenti. Nonostante i lievi



I partecipanti hanno trovato questo metodo utile per riflettere sulle proprie competenze e identificare le aree di miglioramento. I punti di forza includono la capacità del colloquio immersivo di simulare situazioni di vita reale e di valutare abilità interpersonali come l'ascolto attivo e l'empatia. Per migliorare questa valutazione, si suggerisce di rendere più esplicite le istruzioni, in modo da distinguere meglio l'identificazione dei bisogni dall'esecuzione delle istruzioni.

## C. Materiali e risorse

### C.1. *La guida per i revisori*

#### **Chiarezza della guida per i revisori**

Le guide per i valutatori si distinguono per la loro chiarezza e accuratezza, offrendo istruzioni ben strutturate e dettagliate per ogni micro-competenza. Questa trasparenza rende molto più facile la comprensione degli obiettivi di valutazione e dei criteri specifici da tenere in considerazione durante le sessioni. Ogni guida include esempi concreti che illustrano chiaramente le aspettative dei candidati, il che è particolarmente utile durante il processo di valutazione. In generale, le guide consentono ai valutatori di comprendere rapidamente i compiti da svolgere, i metodi da utilizzare e le risorse necessarie. La presentazione delle guide è efficace e illustra con precisione le modalità di conduzione delle valutazioni, contribuendo a rafforzare la fiducia dei valutatori nello svolgimento dei loro compiti.

#### **Utilità e funzione della guida per il valutatore nella preparazione delle valutazioni**

Le guide per i valutatori, con la loro struttura chiara e dettagliata, svolgono un ruolo fondamentale nella preparazione delle sessioni di valutazione. Specificando i criteri di valutazione, gli obiettivi specifici per ogni micro-competenza e i metodi da utilizzare, queste guide permettono di organizzare le sessioni in modo ottimale, garantendo che tutti gli aspetti necessari siano ben coperti. Questa chiarezza è particolarmente apprezzata, come sottolineato da alcuni valutatori, che notano come la progettazione delle attività e dei processi tenga conto dei diversi livelli di conoscenza o di performance dei partecipanti. Grazie a questa precisione, è possibile strutturare una valutazione efficace in tutte le situazioni, senza incontrare grandi difficoltà.

#### **Errori nella Guida per i revisori**

Non sono stati rilevati errori significativi nelle guide. Tuttavia, alcune parole o frasi potrebbero non essere rappresentative di tutti i settori della pulizia nei diversi Paesi.

### C.2. *Il quadro delle competenze*

#### **Chiarezza del quadro delle competenze**

I valutatori sottolineano che la chiarezza con cui viene definita ogni microcompetenza, così come gli obiettivi e i risultati attesi, facilita la comprensione delle aspettative dei candidati. Trovano che ogni competenza sia ben strutturata, fornendo a valutatori e partecipanti un chiaro riferimento sui criteri di valutazione. Questo approccio è tanto più facile da cogliere in



quanto si basa su elementi pratici legati a una specifica realtà professionale, che rimane evidente durante tutto il processo. Tuttavia, si fa notare che alcune parole o frasi potrebbero non essere rappresentative di tutti i settori della pulizia domestica nei diversi Paesi.

### **Coerenza del quadro delle competenze**

Secondo i valutatori, il quadro delle competenze è coerente, con micro-competenze allineate agli obiettivi generali del programma e rispondenti alle esigenze specifiche del settore dei servizi alla persona e alla casa. Essi sostengono che ogni micro-competenza si basa su abilità pratiche e teoriche rilevanti per le prestazioni lavorative, garantendo che siano interconnesse e applicate in situazioni lavorative reali. Questa coerenza si riflette anche nei metodi di valutazione, che sono personalizzati e pertinenti alle competenze misurate. I valutatori apprezzano anche la chiara logica del quadro di riferimento, che consente a valutatori e candidati di comprendere facilmente i collegamenti tra le diverse competenze. Per rafforzare ulteriormente questa coerenza, suggeriscono che potrebbe essere utile fornire esempi concreti di come ogni micro-competenza contribuisca a un insieme più ampio di competenze richieste sul posto di lavoro.

### **Allineare il quadro delle competenze alle micro-competenze**

I valutatori ritengono che ogni microcompetenza derivi dalle soft skill e dalle conoscenze definite nel quadro di riferimento, assicurando che gli obiettivi di apprendimento siano coerenti e rilevanti per le esigenze del settore dei servizi alla persona e alla famiglia. Essi sostengono che questa coerenza consente di inserire ogni microcompetenza come elemento specifico all'interno del quadro generale, facilitando così una valutazione chiara e strutturata. Il collegamento tra il quadro delle competenze e le microcompetenze garantisce inoltre che i candidati acquisiscano competenze utili non solo per il loro sviluppo professionale individuale, ma anche in linea con le esigenze del mercato. Questa coerenza è, secondo i valutatori, uno dei principali punti di forza delle risorse fornite per effettuare questo tipo di valutazione per creare un processo armonioso che vada dal quadro delle competenze alle micro-competenze e che stabilisca un approccio pratico per raggiungere risultati rilevanti.



## Conclusioni generali

Nel complesso, le valutazioni della fase pilota mostrano che gli attuali metodi di valutazione sono adatti al gruppo target e forniscono una solida base per valutare le competenze richieste nel settore PHS. La maggioranza dei partecipanti si dichiara soddisfatta del riconoscimento delle proprie competenze attraverso il processo di micro-certificazione, il che suggerisce una buona accoglienza del progetto. I partecipanti riconoscono l'impatto positivo delle micro-credenziali sulla loro fiducia professionale e sulle opportunità di lavoro. Possiamo quindi affermare che il pubblico target apprezza questo sistema.

Inoltre, un terzo dei partecipanti ha scoperto competenze attraverso alcune micro-credenziali. Questi dati confermano l'obiettivo principale del progetto di riconoscere l'apprendimento informale e non formale.

Sebbene i primi utilizzatori abbiano incontrato difficoltà tecniche, questi malfunzionamenti sono stati risolti dopo gli aggiustamenti. La piattaforma si posiziona come uno strumento affidabile e accessibile, che offre un'esperienza d'uso soddisfacente grazie alla sua chiarezza, alla navigazione fluida e all'accessibilità dei suoi strumenti, con una valutazione complessiva di 3,8 su 4. Il feedback dei valutatori e dei partecipanti mostra che l'esperienza con la piattaforma promuove il coinvolgimento dei partecipanti. È quindi necessario, per la sostenibilità del progetto MyCred4Home, fornire supporto tecnico agli utenti e promuovere un miglioramento continuo basato sul feedback. Alle schede della piattaforma potrebbe essere aggiunto, ad esempio, un sistema di ticket di supporto tecnico.

La maggior parte degli intervistati è interessata a ottenere ulteriori micro-credenziali, dimostrando un forte interesse e un potenziale aumento della domanda per il sistema proposto dal progetto MyCred4Home. Sarebbe quindi interessante pensare di sviluppare altre micro-competenze nel settore PHS. Sarebbero possibili repliche anche in altri settori che interessano destinatari con caratteristiche simili (livello di qualificazione, mancanza di riconoscimento, competenze che possono essere acquisite in modo non formale o informale, ecc.)



## Punti di forza

I principali punti di forza degli standard e dei metodi utilizzati sono i seguenti:

- La piattaforma è ritenuta chiara e facile da navigare, con un'interfaccia intuitiva che permette agli utenti di sentirsi a proprio agio, anche a chi ha meno familiarità con gli strumenti digitali.
- Gli strumenti di valutazione sono stati ben accolti, offrendo una varietà di metodi interattivi e realistici che riflettono le situazioni del mondo reale.
- Le valutazioni sono concepite in modo inclusivo, consentendo ai partecipanti di diversi livelli di abilità di dimostrare le proprie capacità.
- Il feedback dopo le valutazioni è risultato chiaro e motivante, aiutando i partecipanti a identificare i propri errori e a migliorare, contribuendo così allo sviluppo professionale continuo.
- La qualità delle guide e dei quadri di competenza, percepiti come chiari, strutturati e allineati con gli obiettivi di apprendimento, facilita la preparazione e la coerenza delle valutazioni.
- Gli strumenti di valutazione sono stati apprezzati per la loro diversità e rilevanza, in particolare per la loro capacità di riprodurre scenari realistici che aiutano i partecipanti ad applicare le loro competenze in modo pratico e immediato.
- Valutazioni interattive e immersive hanno valutato non solo le competenze tecniche, ma anche qualità interpersonali essenziali come l'empatia e la comunicazione.
- L'uso di scenari familiari e contestualizzati ha contribuito a ridurre l'ansia dei candidati, consentendo una migliore espressione delle loro competenze e una valutazione più autentica.

## Suggerimenti per il miglioramento

- **Inclusione del sistema dei badge:** Il primo miglioramento da apportare è l'inclusione del processo di assegnazione dei badge, che non è stato possibile implementare e testare durante la fase pilota. Sarebbe auspicabile verificare l'accessibilità tecnica degli utenti e il valore aggiunto che rappresenterebbero.
- **Diversificazione dei formati degli esercizi:** sebbene gli esercizi attuali siano interattivi e pertinenti, si raccomanda di introdurre una maggiore varietà di formati di attività, se vengono sviluppate altre microcompetenze. Ciò risponderebbe meglio ai diversi stili di apprendimento dei candidati e garantirebbe che la valutazione colga tutte le dimensioni delle loro competenze. Ad esempio, si potrebbero integrare attività di giudizio situazionale o attività più collaborative.
- **Spiegazione delle istruzioni:** Alcuni candidati (2 su 29) hanno avuto difficoltà a comprendere le istruzioni degli esercizi.



Le attività devono quindi prevedere un'attenzione particolare al chiarimento delle aspettative.

- **Ampliare le variabili valutate:** per alcune microcompetenze, si propone di estendere la valutazione ad altre variabili, come l'adattabilità, il lavoro di squadra o la capacità di giudizio. In questo modo si otterrebbe una visione più completa delle competenze dei candidati e si individuerebbero ulteriori aree di miglioramento.
- **Adattamento dei contenuti ai diversi contesti europei:** Alcuni termini o espressioni utilizzati nelle guide e negli standard potrebbero non essere rappresentativi di tutti i Paesi europei. Si raccomanda di adattare questi elementi per renderli più inclusivi e riflettere la diversità culturale e professionale del mercato europeo.

In conclusione, le micro-credenziali dimostrano un forte potenziale per il riconoscimento delle competenze nel settore PHS, con una generale soddisfazione dei partecipanti e un impatto positivo sulla loro fiducia professionale. Questo successo sottolinea l'importanza di un sistema flessibile, capace di adattarsi alle esigenze degli utenti offrendo loro un riconoscimento formale del loro apprendimento pregresso. Tenendo conto dei vari elementi chiave sollevati, questo sistema potrebbe diventare una leva per lo sviluppo di competenze non formali e informali in un'economia della conoscenza in rapida evoluzione.



## Allegati

### Progetto MyCred4Home

#### Questionario per i partecipanti

**Obiettivo:** Lo scopo di questo questionario è raccogliere informazioni sull'esperienza d'uso della piattaforma e sulla proiezione del candidato dopo la valutazione.

#### Sezione 1: Ergonomia / Uso dello strumento:

1. **È soddisfatto del processo proposto per il riconoscimento delle sue competenze? (È possibile una sola risposta)**
  - Molto insoddisfatto
  - Insoddisfatto
  - Soddisfatto
  - Molto soddisfatto
  
2. **Sono state valutate le vostre conoscenze ed esperienze pregresse? (È possibile una sola risposta)**
  - Per niente
  - Piuttosto non
  - Piuttosto sì
  - Assolutamente
  
3. **Come valuta il livello di difficoltà delle attività proposte? (È possibile una sola risposta)**
  - Molto facile
  - Facile
  - Difficile
  - Molto difficile
  
4. **Avete riscontrato problemi durante la navigazione sulla piattaforma? (È possibile una sola risposta)**
  - Sì
  - No
  
5. **Se sì, quali tipi di problemi ha incontrato? (Sono possibili più risposte)**
  - Difficoltà nell'utilizzo della piattaforma (accesso ai contenuti, alle funzionalità, ecc.)
  - Problemi tecnici (connessione insufficiente, software incompatibile, ecc.).
  - Difficoltà organizzative
  - Scarsa comprensione dei contenuti
  - Ridotta motivazione





- Sentirsi soli
- Altro (specificare)

**6. Secondo voi, il tempo è sufficiente per completare ogni attività?**

- Sì
- No

**Sezione 2: Motivazioni-proiezioni di formazione**

**7. Cosa vi spinge a questa micro-certificazione (valutazione)? (È possibile una sola risposta)**

- Aumentare la fiducia nelle mie capacità professionali
- Ottenere un riconoscimento per la mia esperienza professionale e/o personale
- Trovare lavoro più facilmente
- Negoziare un salario migliore
- Aiutatemi a riqualificarmi per una nuova carriera
- Altro (specificare)

**8. Ritene che questa valutazione abbia raggiunto o raggiungerà i suoi obiettivi? (È possibile una sola risposta)**

- Non sono assolutamente d'accordo
- In qualche modo in disaccordo
- Concordo.
- Totalmente d'accordo

**9. Questo riconoscimento ufficiale (micro-credenziale) può facilitare la ricerca di un lavoro? (È possibile una sola risposta)**

- Per niente
- Poco
- Abbastanza
- Assolutamente

**10. Sareste interessati a convalidare altre competenze (acquisite attraverso l'apprendimento non formale e informale) con l'implementazione di micro-credenziali.**

- Sì
- No



**11. Se sì, in quali aree vorrebbe ottenere questa micro-credenza? (Sono possibili diverse risposte)**

- Sostegno e assistenza agli anziani
- Supporto e assistenza per i bambini piccoli
- Pulizie
- Cucina e preparazione dei pasti
- Sicurezza sul lavoro, gesti e posture
- Lingua
- Altro (specificare)

**12. Dopo aver ottenuto questa microcertificazione, desidera seguire un corso di formazione?**

- Sì
- No

**13. Se sì, in quali settori vorrebbe formarsi? (Sono possibili più risposte)**

- Sostegno e assistenza agli anziani
- Supporto e assistenza per i bambini piccoli
- Pulizie
- Cucina e preparazione dei pasti
- Sicurezza sul lavoro, gesti e posture
- Lingua
- Altro (specificare)

**Sezione 3: Proiezioni per settore/occupazione**

**14. Per questa serie di abilità, indicare se si era consapevoli di possedere questa abilità prima di effettuare questa valutazione: (è possibile una sola risposta per ogni abilità)**

-Essere in grado di eseguire le operazioni di pulizia con un approccio professionale di qualità (analizzare le esigenze dell'assistito, consigliare strumenti e prodotti se necessario).

- Ero consapevole di possedere questa abilità prima della valutazione.
- Mi sono reso conto di possedere questa abilità grazie alla valutazione
- Non sono consapevole di possedere questa abilità

-Essere organizzati/efficienti

- Ero consapevole di possedere questa abilità prima della valutazione.
- Mi sono reso conto di possedere questa abilità grazie alla valutazione
- Non sono consapevole di possedere questa abilità

-Essere in grado di comprendere ed esprimersi oralmente nella lingua utilizzata quotidianamente dall'assistito.

- Ero consapevole di possedere questa abilità prima della valutazione.
- Mi sono reso conto di possedere questa abilità grazie alla valutazione
- Non sono consapevole di possedere questa abilità

-Essere in grado di rispettare le istruzioni, le esigenze e le aspettative dell'assistito.

- Ero consapevole di possedere questa abilità prima della valutazione.
- Mi sono reso conto di possedere questa abilità grazie alla valutazione
- Non sono consapevole di possedere questa abilità



**15. Consiglierebbe questa valutazione a un collega?**

- Da 0 a 10 (0 corrisponde a Per niente; 10 corrisponde a Completamente)

**16. Attualmente sei: (solo una risposta possibile)**

- Lavoratore nel settore dei servizi alla persona e alla famiglia (settore PHS)
- Occupato sia nel settore PHS che in un altro settore (escluso PHS)
- Occupato in un altro settore (escluso PHS)
- In cerca di lavoro
- Altra situazione (specificare)

**17. Se lavora a domicilio / PHS: da quanto tempo lavora nel settore PHS?**

- Meno di 1 anno
- Da 1 a 2 anni]
- Da 2 a 5 anni]
- Da 5 a 9 anni]
- Da 9 a 12 anni]
- Oltre 12 anni...

**18. Se lavora nel settore dei servizi alla persona e alla casa (PHS): Come vede il settore PHS nei prossimi cinque anni?**

- Ancora con lo stesso lavoro e lo stesso settore
- Un altro lavoro nel settore PHS
- In un'altra professione e in un altro settore
- In pensione
- Altro (specificare)

**19. Se lavora in un altro settore o è in cerca di lavoro: A seguito di questa valutazione, vorrebbe trovare un lavoro nel settore della casa / PHS?**

- Sì
- No

**Per saperne di più su di voi:**

- Età
- Paese di residenza:
- Paese di nascita:

**20. Livello di diploma più alto ottenuto? (risposta libera)**

**21. Avete altre osservazioni o commenti da fare: (risposta libera)**



## Progetto MyCred4Home

### Questionario per i valutatori

**Obiettivo:** Lo scopo di questo questionario è raccogliere informazioni prima della fase pilota su tre aspetti chiave:

1. Interfaccia utente della piattaforma
2. Metodi di valutazione per le microcompetenze 1, 2 e 3 e per le microcompetenze 4 e 5.  
microcompetenze 4.
3. Supporto e risorse disponibili per i valutatori

Il questionario sarà distribuito ai valutatori e agli osservatori dopo la formazione dei formatori.

### Informazioni generali

1. **Nome e cognome:**
2. **Funzione:**
3. **Avete qualche competenza:**
  - Come professionista delle pulizie domestiche?
  - In relazione al settore dei servizi alla persona e alla casa (PHS)
  - Nella valutazione delle competenze?
4. **Avete mai utilizzato piattaforme online per la valutazione delle competenze?**
  - Sì
  - No

### Sezione 1: Interfaccia utente della piattaforma

- 1.1. **L'interfaccia della piattaforma è chiara e facile da capire? Si prega di spiegare la risposta.**
  - Non è affatto chiaro
  - Non chiaro
  - Neutro
  - Molto chiaro
- 1.2. **È intuitivo navigare tra le diverse microcompetenze? Spiegate la vostra risposta.**
  - Non è affatto intuitivo
  - Non molto intuitivo
  - Intuitivo
  - Molto intuitivo



- 1.3. Gli strumenti e le funzioni di cui avete bisogno per le vostre valutazioni sono facilmente accessibili dal vostro profilo? Spiegate la vostra risposta**
- Molto difficile
  - Difficile
  - Facile
  - Molto facile
- 1.4. Avete riscontrato bug o malfunzionamenti sulla piattaforma? Si prega di spiegare la risposta.**
- Sì
- No

## Sezione 2: Valutazione delle microcompetenze

### 2. Domande sui metodi di valutazione

#### Microcompetenza 1: situazione professionale interattiva

- 2.1. Gli strumenti di valutazione sono efficaci nel misurare le microcompetenze 1? Spiegate la vostra risposta.**
- Per nulla efficace
  - Non molto efficace
  - Efficace
  - Molto efficace
- 2.2. I tipi di domande ed esercizi proposti per valutare le microcompetenze 1 sono di facile comprensione? Si prega di spiegare la risposta.**
- Non è affatto facile da capire
  - Non è facile da capire
  - Facile da capire
  - Molto facile da capire
- 2.3. Quali sono i punti di forza di questo metodo di valutazione (situazione professionale interattiva) per valutare la microcompetenza 1? Spiegate la vostra risposta.**
- 2.4. Quali aspetti del metodo di valutazione della microcompetenza 1 dovrebbero essere migliorati? Spiegate la vostra risposta.**
- 2.5. Il sistema di punteggio è chiaro e coerente per la microcompetenza 1? Spiegate la vostra risposta.**
- Per nulla coerente
  - Incoerente
  - Coerente
  - Molto coerente



### Microcompetenza 2: situazione professionale interattiva

**2.6. Gli strumenti di valutazione consentono di misurare efficacemente le microcompetenze 2?**

**Spiegate la vostra risposta.**

- Per nulla efficace
- Non molto efficace
- Efficace
- Molto efficace

**2.7. I tipi di domande ed esercizi proposti per valutare le microcompetenze 2 sono di facile comprensione? Si prega di spiegare la risposta.**

- Non è affatto facile da capire
- Non è facile da capire
- Facile da capire
- Molto facile da capire

**2.8. Quali sono i punti di forza di questo metodo di valutazione (situazione professionale interattiva) per valutare la microcompetenza 2? Spiegate la vostra risposta.**

**2.9. Quali aspetti del metodo di valutazione della microcompetenza 2 dovrebbero essere migliorati? Spiegate la vostra risposta.**

**2.10. Il sistema di punteggio è chiaro e coerente per la microcompetenza 2? Spiegate la vostra risposta.**

- Per nulla coerente
- Incoerente
- Coerente
- Molto coerente

### Microcompetenza 3: attività contestualizzate

**2.11. Gli strumenti di valutazione sono efficaci nel misurare le microcompetenze 3? Spiegate la vostra risposta.**

- Per nulla efficace
- Non molto efficace
- Efficace
- Molto efficace

**2.12. I tipi di domande ed esercizi proposti per valutare le microcompetenze sono di facile comprensione? Si prega di spiegare la risposta.**

- Non è affatto facile da capire
- Non è facile da capire
- Facile da capire
- Molto facile da capire



- 2.13. Quali sono i punti di forza di questo metodo di valutazione (attività contestualizzate) per valutare la microcompetenza 3? Spiegate la vostra risposta.**
- 2.14. Quali aspetti del metodo di valutazione della microcompetenza 3 dovrebbero essere migliorati? Spiegate la vostra risposta.**
- 2.15. Il sistema di punteggio è chiaro e coerente per la microcompetenza 3? Spiegate la vostra risposta.**
- Per nulla coerente
  - Un po' incoerente
  - Coerente
  - Molto coerente

#### **Microcompetenza 4: Colloquio immersivo**

- 2.16. Gli strumenti di valutazione consentono di misurare efficacemente le microcompetenze? Spiegate la vostra risposta.**
- Per nulla efficace
  - Non molto efficace
  - Efficace
  - Molto efficace
- 2.17. I tipi di domande ed esercizi proposti per le microcompetenze 4 sono facili da capire? Si prega di spiegare la risposta.**
- Non è affatto facile da capire
  - Non è facile da capire
  - Facile da capire
  - Molto facile da capire
- 2.18. Quali sono i punti di forza di questo metodo di valutazione (intervista immersiva) per valutare le microcompetenze 4? Spiegate la vostra risposta.**
- 2.19. Quali aspetti del metodo di valutazione delle microcompetenze 4 dovrebbero essere migliorati? Spiegate la vostra risposta.**
- 2.20. Il sistema di punteggio è chiaro e coerente per la microcompetenza 4? Spiegate la vostra risposta.**
- Per nulla coerente
  - Incoerente
  - Coerente
  - Molto coerente



### 3. Supporto e risorse della Sezione 3:

#### Domande sulle guide

- 3.1. Le guide per i valutatori (MC1, MC2, MC3 e MC4) sono chiare ed esplicite? Si prega di spiegare la risposta.
- 3.2. Le guide per i valutatori vi permettono di pianificare efficacemente il processo di valutazione? Spiegate la vostra risposta.
- 3.3. Avete notato degli errori nelle guide di valutazione (guida, griglia di valutazione, appendici)? Si prega di spiegare la risposta.

#### Domande sul quadro delle competenze

- 3.4. Il quadro delle competenze è di facile comprensione? Si prega di spiegare la risposta.
- 3.5. Il quadro delle competenze è coerente? Spiegate la vostra risposta.
- 3.6. Il quadro delle competenze è ben allineato con le microcompetenze? Spiegate la vostra risposta.





#### RISULTATI DELLE VALUTAZIONI PER LA FRANCIA

Candidato	MC2	MC3	MC4
A		principiante	esperto
B	principiante	intermedio	esperto
C	principiante		
D	intermedio	intermedio	esperto
E	principiante	principiante	esperto
F	principiante	intermedio	esperto
G			esperto
H	intermedio	intermedio	esperto
I	intermedio		
J	intermedio		intermedio
K	principiante	intermedio	principiante
L	principiante	principiante	principiante
M	principiante	principiante	principiante
N			esperto
O	principiante	intermedio	esperto
P			esperto
<b>SFOGLIE</b>			
	8 badge per principianti	4 badge per principianti	3 badge per principianti
	4 badge intermedi	6 badge intermedi	1 badge intermedio
			10 badge di esperto

#### RISULTATI DELLE VALUTAZIONI PER LA SPAGNA

Candidato	MC2	MC3	MC4
A	principiante		principiante
B	principiante	esperto	intermedio
C	principiante		principiante
D	principiante	esperto	esperto
E	principiante	esperto	principiante
F	principiante	esperto	intermedio
G			principiante
H	principiante	esperto	intermedio
I	principiante		intermedio
J	principiante	esperto	principiante
K	principiante	esperto	principiante
L	principiante	esperto	intermedio
M			intermedio
N	fallito	esperto	intermedio
O	principiante	esperto	intermedio



<b>BADGE</b>			
	12 badge per principianti		6 badge per principianti
			8 badge intermedi
		10 badge per esperti	1 badge di esperto