



*La metodologia del
Job Requirements approach
nell'indagine internazionale OCSE
PIAAC"*

Michela Bastianelli

ISFOL – Seminario interno

12 Dicembre 2012

Argomenti



- Storico
- Il Modulo JRA
- Quali competenze vengono rilevate?
- Innovatività

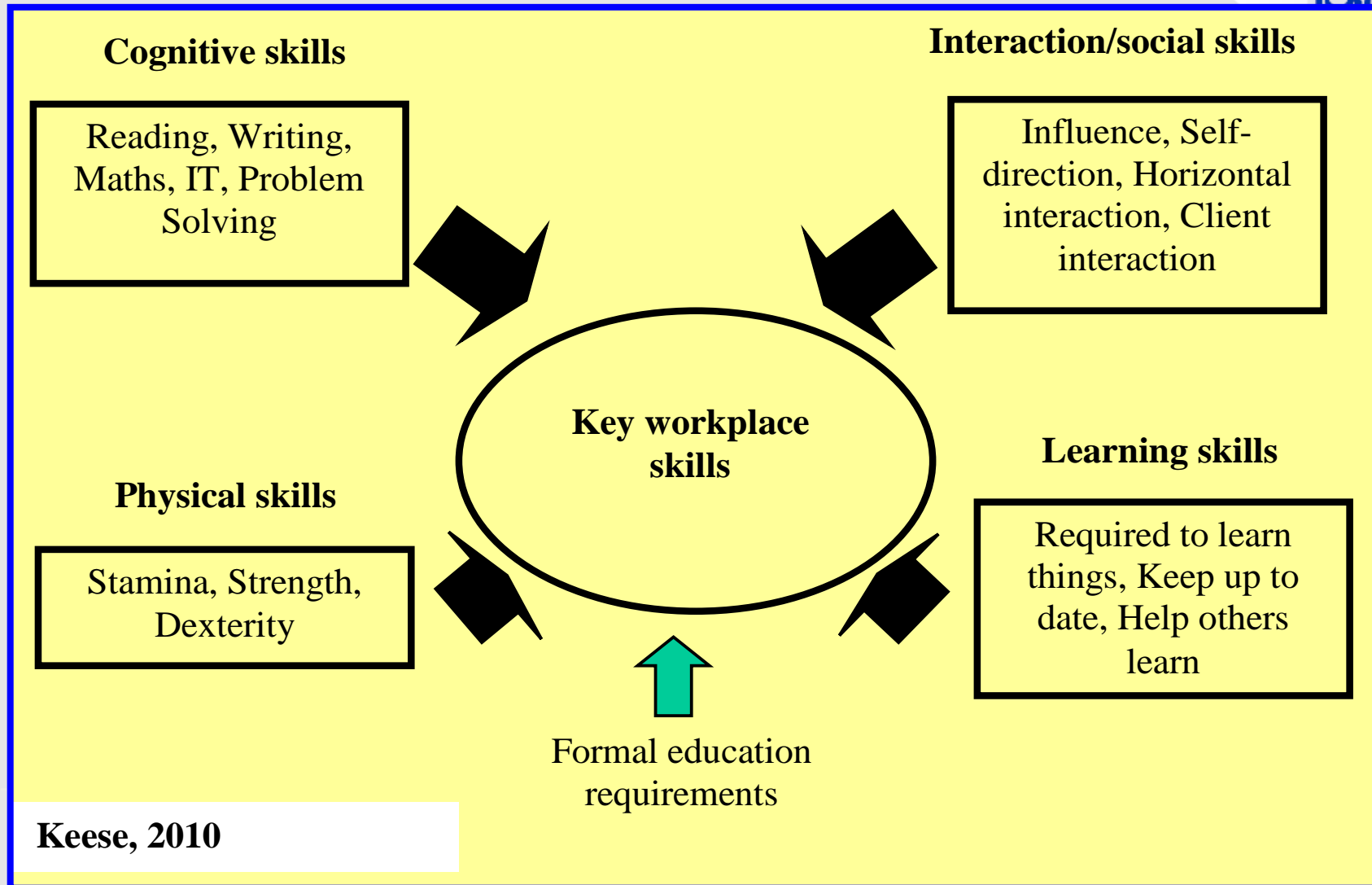
La metodologia JRA in PIAAC



- è la prima volta che la metodologia JRA – *Job requirements approach* viene utilizzata in indagini internazionali. Le indagini IAL e ALL non prevedevano la valutazione delle competenze professionali generiche
- Il JRA era stato utilizzato solo in indagini nazionali (Onet, Work Skills in Britain, OAC....)
- Nell'ambito dell'implementazione della strumentazione di rilevazione di PIAAC ...oltre al test dell'intera indagine...è stata testata la metodologia JRA in una Pilota a quattro Paesi Australia, Francia, Grecia e Corea.
- CEDEFOP/OECD “International Seminar on Measuring Generic Work Skills Using the Job Requirements Approach”, Thessaloniki, 12-13 February 2009.

Competenze indagate attraverso il JRA

ICEOL



Keese, 2010

Competenze indagate attraverso il JRA

ISFOL

- Tra quelle citate, solo le competenze cognitive di base (reading, writing e maths) sono valutabili attraverso test.
- Tutte le altre sono competenze generiche utilizzate in diversi settori occupazionali e distribuite tra diverse professioni.

La loro rilevazione implica l'utilizzo di una metodologia in grado di:

Essere traducibile in diverse lingue e una ridotta ambiguità di significato

restituire dati validi confrontabili

Essere somministrata su ampie popolazioni

Le competenze agite sul lavoro il Modulo Job requirement approach (JRA)

ISFOL

➤ Il modulo JRA dell'indagine PIAAC, è costituito da domande volte a rilevare le competenze agite sul lavoro, in termini di frequenza con cui queste vengono messe in pratica per svolgere alcune attività (*task*) sul luogo di lavoro

“Durante il suo lavoro attuale, di solito con quale frequenza si dedica a:

- ~ la scrittura di lettere;
- ~ la lettura di libri;
- ~ l'uso di fogli elettronici;
- ~ svolgere trattative con persone interne o esterne all'azienda o all'organizzazione.

La scala utilizzata è una scala di frequenza a 5 punti:

[Mai; Meno di una volta al mese; Meno di una volta a settimana ma almeno una volta al mese; Almeno una volta a settimana ma non tutti i giorni; Tutti i giorni].

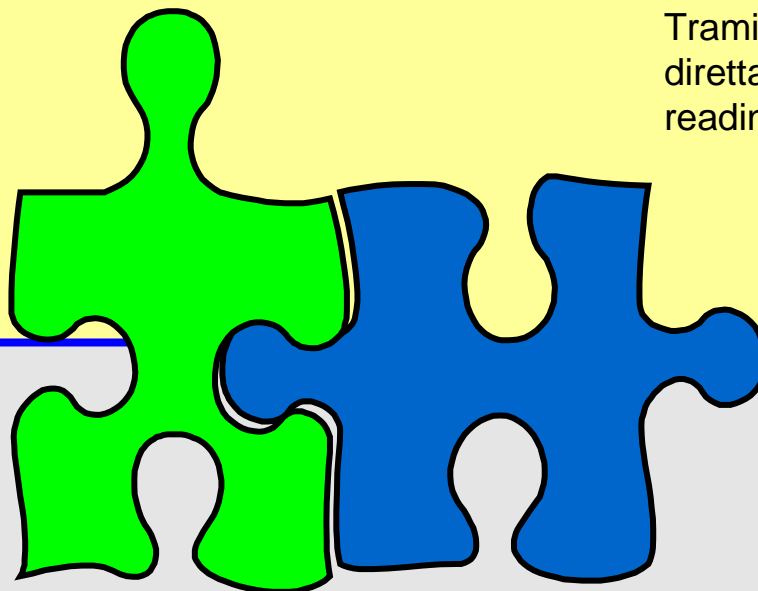
Skill Match or Mismatch

Competenze di *literacy, numeracy ICT*



Competenze agite rilevate attraverso il Modulo del questionario dedicato al JRA - Job Requirements Approach

Tramite i Test per la valutazione diretta (carta o computer) e reading components



Ulteriori stimoli di analisi...



- Discrezionalità e autonomia lavorative “ Fino a che punto può scegliere o cambiare l’ordine dei suoi incarichi? il modo, la velocità, gli orari del suo lavoro?”
- *Educational mismatch* “quale dovrebbe essere il titolo di studio necessario per ottenere questo tipo di lavoro ?
- Apprendimento informale: “impara cose nuove, apprende dalla pratica, si aggiorna su nuovi prodotti e servizi?”
- Soddisfazione lavorativa “quanto è soddisfatto del suo lavoro?”
- Condivisione con i superiori (consultazione dal basso)
- Valutazione delle prestazioni (formale e informale?)



Grazie per l'attenzione!

Michela Bastianelli
m.bastianelli@isfol.it



www.isfol.it/piaac