



*La metodologia del
Job Requirements Approach
nell'indagine inglese
"Work Skills in Britain"*

Michela Bastianelli

ISFOL – Seminario interno

12 Dicembre 2012

Argomenti



- Alcuni cenni storici delle indagini *Work Skills in Britain - WSiB*
- Obiettivi delle indagini
- Approccio teorico
- La metodologia del JRA – *Job requirements approach*
- Le skills indagate
- L'acquisizione delle competenze
- Riferimenti bibliografici

Le indagini WSiB



Le indagini Work Skills in Britain:

- hanno inizio nel 1986 e vengono condotte da un gruppo interdisciplinare di esperti membri dell'ESRC (*Economic and Social Research Council*), finanziatore dell'indagine insieme ad altre agenzie governative inglesi.

Francis Green (Professor of Economics, University of Kent),
Duncan Gallie (Professor of Sociology, Nuffield College, Oxford University),
Alan Felstead (Research Professor, Cardiff University)
Dr. Ying Zhou (Research Assistant at Nuffield College, Oxford University).

- rappresentano una base di riferimento di grande valore per gli studi sulle competenze, sull'apprendimento nei contesti di lavoro e sulle politiche della formazione
- sono tra i primi studi ad utilizzare la metodologia del *Job Requirements Approach*
- costituiscono il punto di partenza per altre indagini nazionali (ISFOL OAC) ma anche internazionali (PIAAC)

Obiettivi di WSB

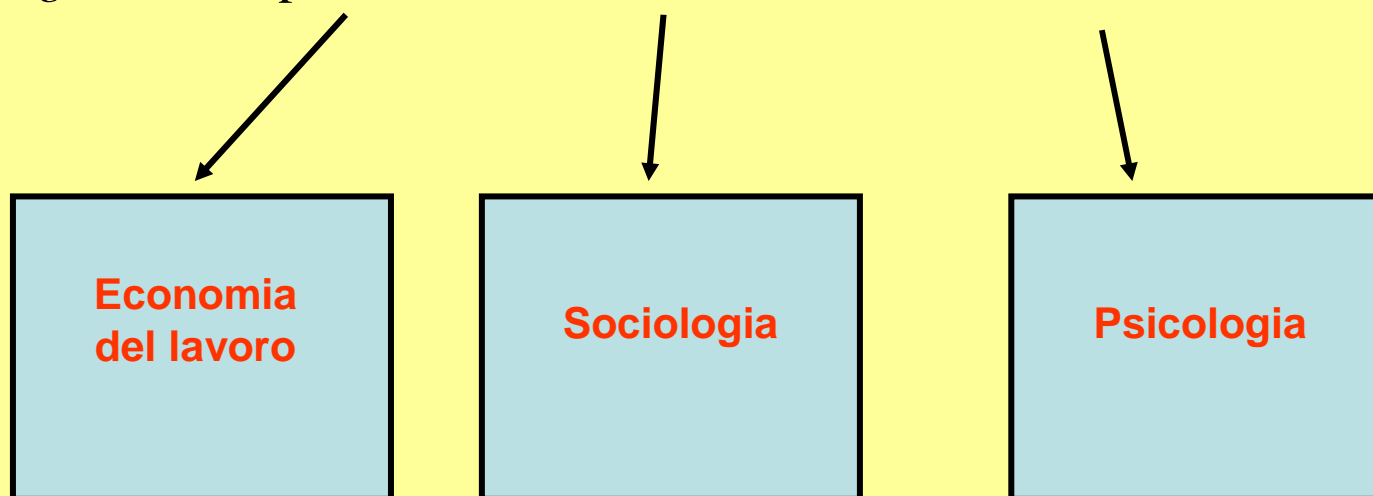


- Sviluppare un nuovo approccio di ricerca per la rilevazione delle *skill* che fornisca un quadro più ampio della competenze dei lavoratori inglesi.
- Estendere il *range* di skill prese in considerazione dalle indagini precedenti, considerando anche l'uso di internet, le capacità manageriali e altre skill richieste dalla learning economy;
- Aggiornare le fonti statistiche e disporre di dati rappresentativi sulla distribuzione delle skills della forza lavoro inglese
- Studiare in modo più approfondito i processi di apprendimento nei luoghi di lavoro nei termini di cosa si apprende, come lo si apprende e quali fattori influenzano le modalità di apprendimento.
- Indagare quali sono le caratteristiche organizzative che permettono l'accrescimento delle skills.
- Fornire un nuovo indirizzo di policy in cui i sistemi formativi sono concepiti come una parte del più ampio sistema di apprendimento

Approccio teorico



- Approccio interdisciplinare, non derivante da un quadro teorico univoco, ma caratterizzato da una natura plurima (Ashton et. al. 2000);
- Approccio teso ad ottimizzare gli stimoli emersi dai diversi filoni di studio al fine di rilevare in modo sistematico le *competenze* realmente “*agite*” dalle persone nei contesti di lavoro



La tradizione economica...



- ha considerato le skill come la capacità degli individui di aumentare la produttività di un'organizzazione e di ampliare le prospettive d'impiego degli individui stessi.
- ha fatto riferimento a tutte quelle capacità di tipo tecnico che il mercato del lavoro, in un dato momento, ricerca più di altre.
- ha utilizzato indicatori prossimali quali la qualifica, il titolo di studio, la formazione ricevuta, l'esperienza lavorativa pregressa

.....tali indicatori comportano tuttavia seri problemi di interpretazione e tendono ad eludere la misurazione diretta delle *skill*

La tradizione sociologica



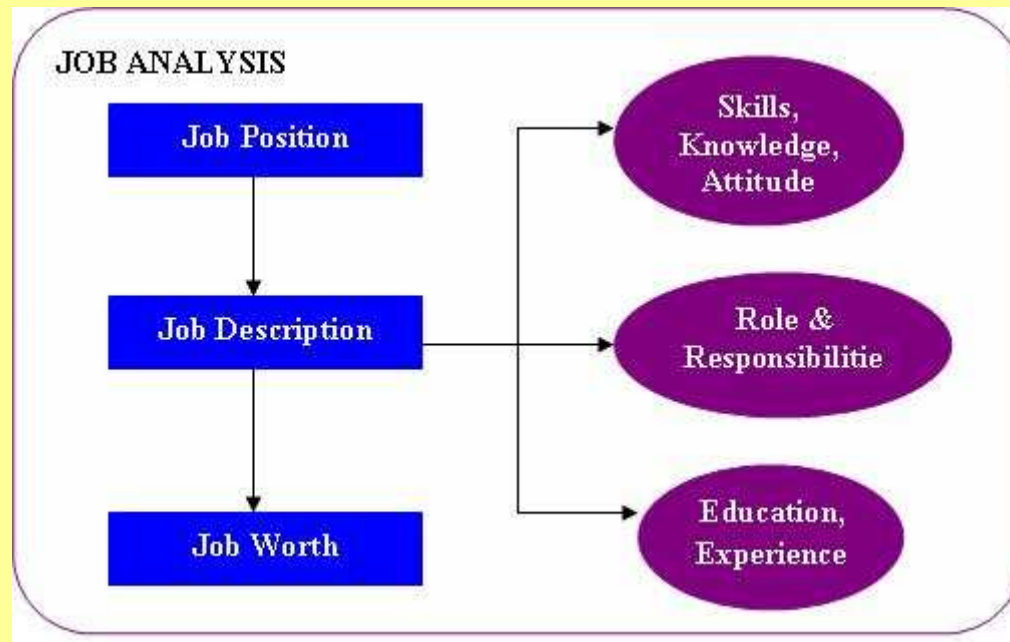
- ha studiato gli aspetti sociali e contestuali delle competenze
- ha indagato il rapporto tra competenze e cambiamenti dovuti all'introduzione delle tecnologie e dei nuovi modelli organizzativi.
- ha utilizzato metodi di ricerca qualitativi quali gli studi di caso

....i metodi utilizzati spesso non sufficientemente rappresentativi implicano una mancata generalizzabilità dei risultati.

La tradizione psicologica...



- ha sviluppato tecniche di misurazione delle skill particolarmente dettagliate, con l'intento di ottenere un'analisi più oggettiva dei fattori distintivi dei diversi lavori



...Queste tecniche comportano tuttavia un'eccessiva focalizzazione sulle caratteristiche personali degli individui a discapito della dimensione sociale delle *skill*

Approccio interdisciplinare WSiB



Comprende:

- tutte le variabili standard dell'economia quali: retribuzione, qualifica, formazione e posizione occupazionale.
- aspetti chiave della job analysis e della job evaluation
- fattori situazionali della sociologia quali la discrezionalità, l'autonomia e la responsabilità esercitate sul posto di lavoro.
- le competenze correlate all'utilizzo delle ICT, al lavoro di gruppo e al problem-solving.

Il concetto di skill



Il concetto di *skill* è stato operazionalizzato in dieci indicatori fondamentali (Ashton et al., 1999; Green et al., 2002).

Generic skills

- Si tratta di competenze indipendenti dal contesto, applicabili e valide a diversi livelli in tutti gli ambienti lavorativi, in tutte le occupazioni e per lo svolgimento di diversi compiti.
- possono apparire in diverse forme di comportamento e in una grande varietà di azioni, le quali non sono altro che la manifestazione della competenza in risposta alle richieste di una particolare posizione e contesto organizzativo (Boyatzis, 1982).

Quali skills?

1. **Alfabetizzazione:** capacità di lettura, comprensione ed interpretazione di testi di varia tipologia e lunghezza, selezione delle informazioni, produzione di testi chiari ed efficaci;
2. **Skill numeriche:** capacità di calcolo e conoscenza di formule statistiche/matematiche avanzate;
3. **know-how tecnico:** utilizzo dei principali strumenti tecnologici e meccanici, conoscenza approfondita del prodotto e del servizio realizzati e capacità di produrre manufatti.
4. **Comunicazione** di livello superiore: capacità di influenzare o persuadere gli altri, trasferire le proprie conoscenze e competenze e motivare i propri collaboratori, esprimere in maniera precisa, concisa e pertinente e fare discorsi e presentazioni, anche in pubblico;
5. **Pianificazione:** capacità di gestire e organizzare il proprio tempo, i mezzi e le risorse e di programmare le attività e i compiti da svolgere nonché formulare prospettive di azione di medio e lungo periodo;
6. **Orientamento al cliente:** la capacità di vendere un prodotto o un servizio e di individuare correttamente i bisogni e le esigenze del cliente e di assisterlo, consigliarlo e soddisfarlo in modo adeguato;
7. **Comunicazione orizzontale:** la capacità di integrarsi in un gruppo e lavorare sinergicamente insieme agli altri ascoltandoli attivamente ed evitando comportamenti individualistici, competitivi e controproducenti;
8. **Problem-solving:** capacità di individuare, diagnosticare e analizzare i problemi, pianificare i comportamenti attraverso i quali risolverli e valutare i risultati ottenuti.
9. **Controllo:** capacità di individuare eventuali errori e di correggerli nonché monitorare i processi lavorativi e i prodotti realizzati.
10. **Abilità fisiche:** la forza e la resistenza in relazione ai compiti da assolvere e agli obiettivi da raggiungere.

Costruzione degli indici



Area	Items	Number of Items	Cronbach α
<i>Problem-Solving</i>	<i>Identifying, Explaining, Resolving, Analyzing complex problems</i>	4	0.924
<i>Customer interaction</i>	<i>Persuading, Selling, Advising, Negotiating</i>	4	0.741
<i>Internal interaction</i>	<i>Listening, Cooperating/collaborating, Sharing information</i>	3	0.813
<i>Physical</i>	<i>Strength , Stamina, Use of tools, Manual dexterity</i>	4	0.804
<i>Instructing</i>	<i>Teaching & Instructing, Making speeches, Planning others' time</i>	3	0.727
<i>Self-direction</i>	<i>Planning own activities, Organizing own time, Thinking ahead</i>	3	0.876
<i>Learning</i>	<i>New things, helping others to learn, up to date new product</i>	3	0.804

Come sono state rilevate le generic skills?

- Esclusivamente in relazione al lavoro svolto dai singoli individui, considerato dagli autori la variabile discriminante per misurare in modo valido gli skills agiti ovvero esercitati per assolvere efficacemente il proprio lavoro.
- Ponendo domande che permettessero al lavoratore di analizzare la propria condizione lavorativa e le competenze agite in funzione delle azioni e delle attività che l'individuo mette in pratica per eseguire efficacemente il proprio lavoro.
- Permettendo allo stesso lavoratore di analizzare la propria condizione lavorativa e le competenze esercitate.



Job Requirements Approach

Formulazione della domanda



The next questions are about things which may or may not be part of your job...

At this stage we are interested in findings out what types of activities your job involves and how important these are.

How important is making speach or presentations?

- Essential
- Very iimportant
- Failly important
- Not very important
- Not at all important/does not aply

Il ruolo fondamentale del lavoratore

Come sostenuto dagli stessi autori (Ashton et. al. 2000),

.....nel descrivere il proprio lavoro, anziché le competenze presumibilmente e potenzialmente possedute, il lavoratore risulta essere il miglior analista del lavoro svolto

N.B. il termine skill è stato intenzionalmente omesso o sostituito da sinonimi.

Tale termine poteva, infatti, stimolare interpretazioni sbagliate o comunque non univoche in quei lavoratori che tendevano a considerarsi unskilled o in quelli che associavano tale termine a professioni di livello superiore.

Risultati

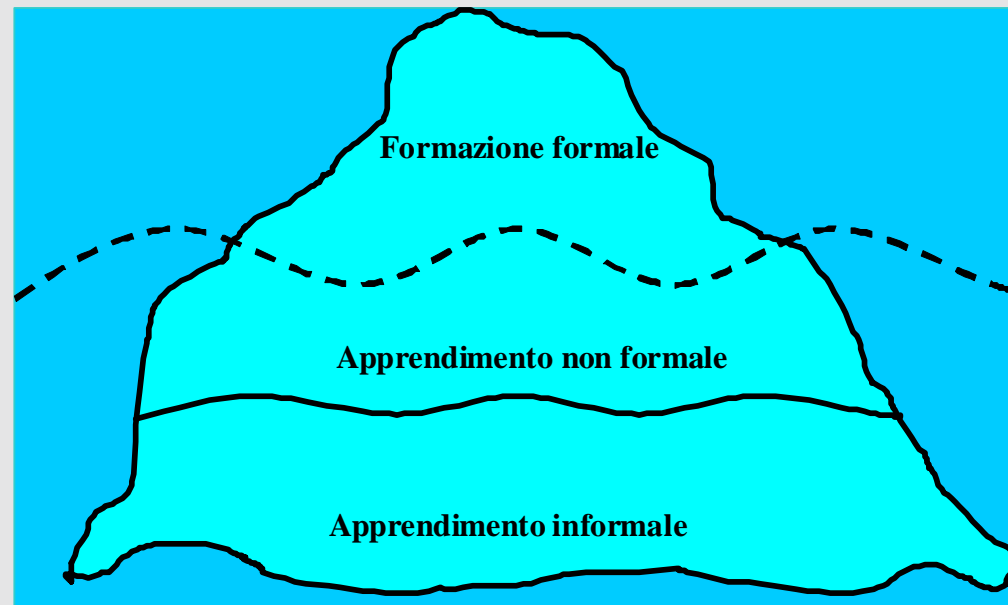


-piuttosto che focalizzare l'attenzione su ogni singola posizione lavorativa, è stata realizzata una mappatura delle competenze agite dai lavoratori inglesi nel loro complesso e sono stati rilevati sia la distribuzione degli skill generici sia il grado di complessità del lavoro.

L'acquisizione delle competenze dei lavoratori



Il sistema di formazione formale è solo la punta dell'iceberg nel processo di apprendimento delle competenze lavorative



Come si sviluppano le competenze?

- La metodologia WSB prevedeva la rilevazione di tre dimensioni chiave in grado di indagare le modalità attraverso le quali le competenze sono state sviluppate

Broad skills

- le qualifiche e i titoli formali conseguiti attraverso il sistema scolastico (*formal education*)
- la formazione pregressa (*the training time*) svolta al di fuori del contesto lavorativo
- il periodo di apprendimento necessario per imparare a fare bene un determinato lavoro (*the learning time*).
- (Green e al. 2002)

Risultati

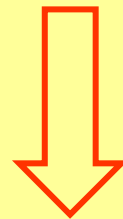


- La prima dimensione ha permesso di misurare la distribuzione degli skills tra i diversi livelli professionali.
- La seconda ha consentito di indagare il livello di conoscenze esplicite richiesto dall'azienda per ottenere e svolgere un determinato lavoro.
- La terza infine ha permesso di indagare il livello di complessità delle attività lavorative e del contesto organizzativo in cui il lavoratore è inserito

Tecnologia e Organizzazione del lavoro

ISFOL

- L'uso della tecnologia è complementare all'accrescimento delle competenze
- Alcune forme di organizzazione permettono un maggiore sviluppo delle competenze: soprattutto se si tratta di pratiche di coinvolgimento dal basso



quality circle, appraisal, production suggestion scheme, provision of information, expression of views at meetings, teamworking

Risultati



- I fattori che quotidianamente e contestualmente contribuiscono all'apprendimento del lavoro hanno una natura *work-based*, (apprendimento attraverso il fare, affiancamento, imitazione di persone più esperte, partecipazione a luoghi informali di apprendimento, utilizzo di nuove tecnologie)
- Lo sviluppo delle competenze ha a che fare con componenti che non riguardano solo ed esclusivamente l'individuo e tutto ciò di cui questo è portatore ma anche le relazioni che questo intrattiene con gli altri e il contesto che lo circonda (team di lavoro, circoli di qualità, gruppi di miglioramento ecc.),
- Livelli di competenza più alti in corrispondenza di nuove forme di organizzazione del lavoro e di gestione delle risorse umane (sistemi di valutazione delle prestazioni, incentivi, sistemi premianti, feedback e suggerimenti dal basso).

Bibliografia



- The Social Change and Economic Life Initiative - 1986 (Gallie, 1991);
- The Employment in Britain Survey - 1992 (Gallie e al. 1993);
- Work Skills Survey - 1997 (Ashton e al., 1999);
- Skills Survey 1986-2001 (Green e al. 2002).
- Survey Series 2006: The UK Skill Surveys



*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

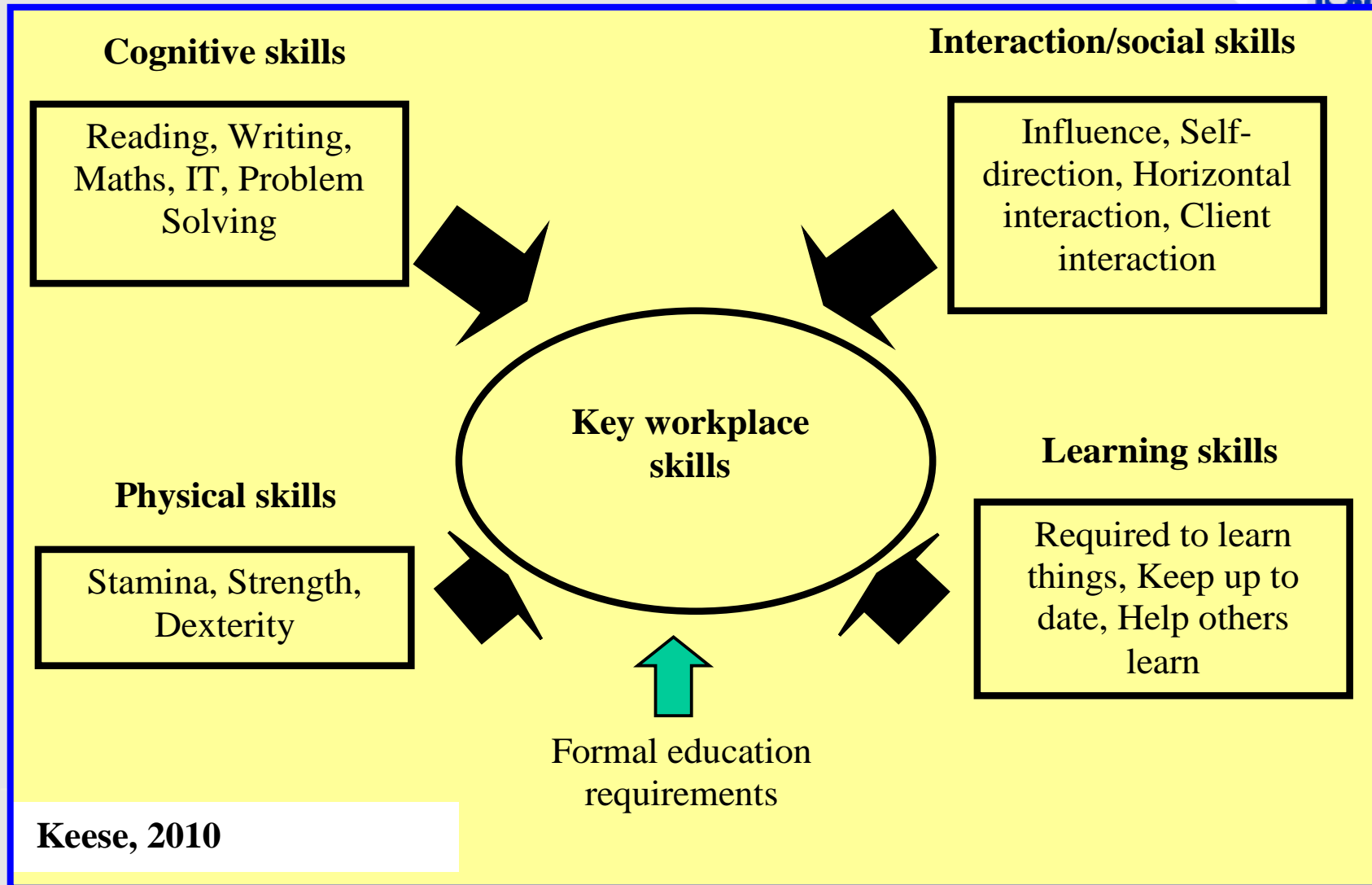
La metodologia JRA in PIAAC



- 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].

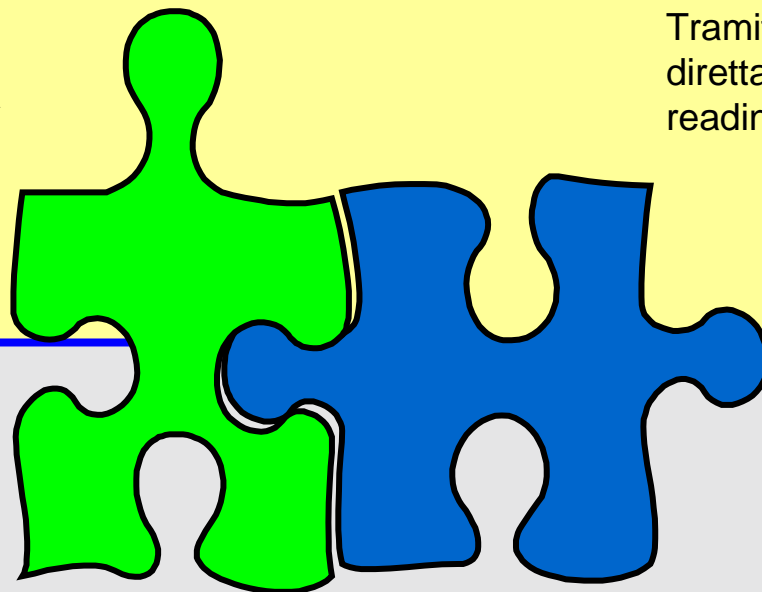
Skill Match or Mismatch

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