



Metodologie și instrument de diagnostic pentru evaluarea potențialului de recalificare

Metodologii / ghiduri – Metodă și instrument de
evaluare

Joanna Bać, CWEP

Titlu și acronim: Competențe de inovare deschisă pentru a răspunde provocărilor economice moderne [OPI]

Tip de proiect: Proiect Erasmus+ KA2, Parteneriat strategic pentru educația adulților

Ref. nr.: 2020-1-RO01-KA204-080196

Coordonator: Universitatea din Pitești, România

Durata: 01.11.2020 - 31.10.2022

Grant total proiect: 218.081 Euro

Site-ul web al proiectului: www.opi-project.eu

Numărul și numele livrabilului: IO3 Metodologie și instrument de diagnostic pentru evaluarea potențialului de recalificare

Data livrării: 2023-04-14

Partener responsabil: CWEP

Versiuni	Data emiterii	Etapă	Colaborator
V1	14.01.2022	Proiect	Joanna Bać, CWEP
V2	21.02.2022	La curent	Joanna Bać, CWEP

Orice diseminare de rezultate reflectă numai punctul de vedere al autorului iar Comisia Europeană nu este responsabilă pentru nicio utilizare a acestora și nici de informațiile conținute.



Cuprins

Scop și obiective	3
Structura instrumentului	4
Exemplu dezvoltat pentru competența de conștientizare culturală	11

Scop și obiective

Proiectul OPI oferă profesioniștilor din resurse umane metodologii și mecanisme de diagnosticare specifice care le permit să identifice potențialul indivizilor (= oameni în căutarea unui loc de muncă și angajați) de a reuși în funcții de inovare deschisă după îmbunătățirea/recalificarea adecvată pe baza unor parametri cum ar fi abilitățile lor inerente și capitalul uman dezvoltat anterior.

Soluția TIC furnizată prin proiectul OPI este primul instrument de diagnostic în domeniul managementului talentelor de inovare deschisă rezultat din valorificarea maximă a capitalului uman existent. Instrumentul de diagnostic OPI își propune să evalueze capitalul uman în domeniul inovării deschise. În mod specific, instrumentul este de așteptat să:

- 1/ permită accelerarea perfecționării/recalificării efective a solicitanților de locuri de muncă și a lucrătorilor și îmbunătățirea stagiilor lor de muncă;
- 2/ îmbunătățirea potrivirii candidaților cu sarcinile viitoare și minimizarea nepotrivirilor de competențe;
- 3/ furnizarea/îmbunătățirea capacității personalului de HR de a identifica talentul pentru pozițiile de inovare deschisă.

Instrumentul poate fi folosit, de asemenea, de persoane fără sprijin profesional HR sau alte organizații pentru a testa capacitățile orientate spre inovarea deschisă (OI).

Deoarece instrumentul a fost dezvoltat într-un parteneriat care acoperă 5 regiuni diversificate, potențialul de transferabilitate către alte regiuni este ridicat și aplicabilitatea a fost testată în diferite contexte. Pe baza nivelului de pregătire al IMM-urilor pentru internaționalizare, a fost elaborată o listă de competențe relevante și cruciale.

Structura instrumentului

Instrumentul de diagnosticare OPI a fost conceput pentru utilizare online. Aceasta înseamnă că este necesară o conexiune activă la Internet pentru a o accesa și a o finaliza.

Nu există înregistrare, iar interfața se explică de la sine. Această abordare permite utilizatorului să profite de mai multe abordări și, atât înainte, cât și după finalizarea foii de parcurs de dezvoltare a diagnosticului, să verifice progresul și să planifice activitățile OI care să fie implementate individual sau ca grup.

Utilizatorilor nu li se cere să introducă datele personale în sistem în timp ce încearcă instrumentul de diagnosticare OPI.

Instrumentul de diagnosticare OPI a fost împărțit în trei părți:

- 1/evaluarea potențialului și talentului unei persoane de a avea succes în aria OI;*
- 2/set de interacțiuni pentru evaluarea parametrică a diagnosticatului;*
- 3/ foaia de parcurs de dezvoltare a celui diagnosticat.*

1/ Evaluarea potențialului și talentului unei persoane de a avea succes în aria OI

Evaluarea se referă la 3 domenii:

- mentalități și abilități de intraprenariat
- competențe interpersonale
- aspecte psihologice

Acesta are scopul de a evalua și a vizualiza potențialul și talentul unui individ de a avea succes în domeniul inovației deschise.

Utilizatorii vor fi rugați să răspundă la 6 întrebări situaționale legate de fiecare dintre cele 3 domenii. Fiecare întrebare este o descriere a unei situații sau a unei probe. Nu există un răspuns corect sau incorect la o întrebare, ci un răspuns optim, un răspuns de a doua variantă și un răspuns sfătuit să fie revizuit. Utilizatorii vor alege unul dintre aceste răspunsuri.

Un răspuns optim este notat cu 10 puncte, răspunsul de varianta a doua cu 5 puncte și răspunsul recomandat pentru revizuire cu 2 puncte. În acest fel utilizatorul nu primește 0 puncte în nicio condiție.

Întrebarea situațională poate avea maximum 250 de caractere. Răspunsul poate lua forma unui răspuns direct (=conversație) sau formă descriptivă (=propoziție). Fiecare dintre cele 3 răspunsuri ar trebui să includă feedback sub forma unei propoziții, dacă acesta este un răspuns optim, a doua variantă cu sugestie de îmbunătățire sau răspuns de revizuit - explicând de ce.

Nu ar trebui să dureze mai mult de 1 minut pentru a răspunde la o singură întrebare. Prin urmare, se estimează că evaluarea va dura aproximativ 18 minute.

De fiecare dată utilizatorul va vedea 18 întrebări situaționale (deși dezvoltate sunt 25).

Exemplu de urmat:

	Sarcina/întrebările de evaluare	Raspunsuri posibile	Puncte atribuite	Feedback
Mentalitatea și abilitățile intraprenoriale	Mentalitate intraprenoriala	Lista cu 3 soluții: un răspuns optim, răspuns ca a doua variantă și răspuns sfătuit să fie revizuit	10, 5 sau 2	Scurte explicații
	Abilități de influențare strategică și comunicare			

	Abilități de construire a relațiilor				
	Abilități de învățare și orientare				
	Toleranță la incertitudine				
	Pasiune și atitudine pozitivă				
Competențe interpersonale (vezi pag. 6)	Competență inovatoare de lucru în echipă				
	Abilități de lucru în echipă				
	Abilități multi-tasking				
	Abilități de rezolvare a problemelor				
	Competență de colaborare inter și intra-organizațională				
	Abilități de colaborare internă				
	Abilități de colaborare externă				

	Creativitate				
	Noua alfabetizare media				
	Toleranță la eșec				
	Conștientizarea riscurilor				
	Abilități de conducere				
	Abilități de încredere				
Aspecte psihologice					
	Convingeri				
	Motivație				
	Valoare				
	Tipuri de personalitate				
	Interese				
	Inteligență emoțională				

Consultați următorul exemplu pentru a verifica cum să dezvoltați un răspuns la o întrebare situațională:

Abilitatea:

Rezolvarea problemelor

Întrebare situațională:

Te-ai plictisit să faci aceleași sarcini din nou și din nou. În calitate de dezvoltator, crezi că munca ta ar putea fi mult mai interesantă... dar sarcinile pe care le primești sunt întotdeauna aceleași, nimic nou, nimic interesant. Brusc, managerul echipei IT intră în camera dezvoltatorului și vă cere să vă gândiți la conceperea unui software care să permită unei companii de distribuție de alimente să lucreze de acasă. Ce-ai spune?

Raspunsuri posibile:

A) Habar n-am, dar pot începe să explorez exemple de alte programe existente.

- b) *Grozav! Voi folosi tehnici de generare de idei cu echipa mea, pentru a oferi software inovator.*
- c) *Nu am făcut niciodată ceva asemănător și prefer să nu particip la proiect.*

Punctaj:

- a) 5
- b) 10
- c) 2

Feedback:

- a) *Este o modalitate bună de a începe și de a te inspira pentru a veni cu o idee creativă, dar nu copia ceva care există deja, încearcă să fii mai inovator!*
- b) *Acesta este răspunsul dorit! Știți să gândiți în afara cutiei și să dezvoltați mai multe idei care aduc valoare.*
- c) *Nu renunța prea curând! Definiți problema, explorați noi modalități de a utiliza resursele existente și utilizați tehnici de generare a ideilor dacă este necesar.*

Utilizatorul, după finalizarea părții 1 a diagnosticului, va vedea o scară cu numărul de puncte obținute și o listă a abilităților care sunt recomandate pentru revizuire.

Rezultatele pot fi descărcate pe desktop.

Partea 1 poate fi completată independent de partea 2.

2/ Set de interacțiuni pentru evaluarea parametrică a diagnosticatului

Aceasta este partea a 2-a. Interacțiunile constau în domenii de competență, fiecare tratând interacțiuni specifice care permit evaluarea parametrică a cunoștințelor și conștientizării generale:

- capacitatea de a lucra cu diferite comunități profesionale,
- capacitatea de a lucra într-un mediu interdisciplinar,
- capacitatea de a lucra în echipe interfuncționale,
- gestionarea proceselor de colaborare interorganizațională,

- abilitati de networking,
- adaptabilitate si flexibilitate,
- capacitatea de a împărtăși cunoștințe și idei în interiorul organizației,
- capacitatea de a împărtăși cunoștințe și idei în exterior,
- constientizare culturală,
- abilități de comunicare.

Utilizatorii vor fi rugați să răspundă la două sau trei întrebări legate de fiecare competență. Fiecare întrebare oferă cel puțin trei răspunsuri posibile. Acestea ar trebui să fie întrebări cu o singură alegere corectă. Utilizatorilor li se va cere să selecteze răspunsul corect.

Întrebările trebuie să fie concise și să acopere maximum 100 de caractere. Ei vor evalua cunoștințele generale și conștientizarea competenței. Utilizatorul ar trebui fie să asocieze imediat informațiile din întrebare cu răspunsul corect, demonstrând conștientizare sau cunoștințe specifice, fie să nu fie familiarizat cu acestea, demonstrând necesitatea perfecționării. De aceea, întrebările și răspunsurile ar trebui să fie semnificative. Ele urmează, de asemenea, aceeași structură a unei întrebări tipice, nu o propoziție incompletă.

Nu ar trebui să dureze mai mult de 30 de secunde pentru a răspunde la o singură întrebare. Prin urmare, se estimează că evaluarea va dura aproximativ 10 minute.

Deoarece fiecare competență este evaluată prin două sau trei întrebări, utilizatorul va răspunde la aproximativ 20 de întrebări. Este posibil ca acestea să nu fie aceleași întrebări, deoarece vor fi selectate dintr-un sondaj de peste 40 de întrebări (4 sau 6 întrebări disponibile în sistem pentru fiecare competență). Sistemul va selecta aleatoriu întrebările la proba unui utilizator.

Exemplu de urmat:

Competență	Întrebare	<input checked="" type="checkbox"/> Răspuns <input type="checkbox"/> Răspuns <input type="checkbox"/> Răspuns
	Întrebare	<input type="checkbox"/> Răspuns <input checked="" type="checkbox"/> Răspuns <input type="checkbox"/> Răspuns

3/ Foaia de parcurs de dezvoltare a celor diagnosticați

Odată ce un utilizator completează chestionarul de diagnosticare, răspunsurile corecte și incorecte vor fi evidențiate într-un raport urmat de o fișă de parcurs de formare. Fișa de parcurs recomandă o listă personalizată de materiale de instruire pentru a îmbunătăți abilitățile în cadrul competențelor abordate în proiectul OPI. Aceasta înseamnă că utilizatorul este evaluat în zece domenii de competență și are posibilitatea de a continua formarea în domeniul acestor zece competențe. Pe baza rezultatelor individuale, o listă de competențe selectate este furnizată utilizatorului diagnosticat, care poate decide, de asemenea, să continue formarea în sfera celorlalte competențe care sunt disponibile prin intermediul platformei online OPI.

Va fi necesar să se răspundă corect la ambele (sau toate cele trei) întrebări în cadrul unei competențe pentru ca sistemul să valideze utilizatorul ca fiind competent. În caz contrar, competența va fi recomandată în fișa de parcurs de formare.

Exemplu de foaie de parcurs de evaluare a diagnosticatului:

Competență	Întrebarea 1	<input checked="" type="checkbox"/> Răspuns <input type="checkbox"/> Răspuns <input type="checkbox"/> Răspuns	Continuați la competența 1 [etichetă și link]
	Întrebarea 2	<input type="checkbox"/> Răspuns	Corect!

		<input checked="" type="checkbox"/> Răspuns <input type="checkbox"/> Răspuns	
--	--	---	--

Foia de parcurs personalizată recomandată poate fi descărcată pe desktop sau alt dispozitiv digital utilizat pentru a revizui cursul în alt moment și a continua cu acesta în ritmul individual al cursantului.

După formarea OPI, sau în orice alt moment, cursanții pot încerca din nou diagnosticul OPI și își pot evalua propriul progres.

Soluția instrumentului de diagnosticare OPI asigură receptivitate pentru a răspunde nevoilor diferitelor grupuri țintă implicate și asigură rezultate complementare. Instrumentul de diagnosticare OPI poate fi utilizat pe diverse dispozitive digitale.

Exemplu dezvoltat pentru competența de conștientizare culturală

Conștientizare culturală	Prin ce este marcată diversitatea culturală?	<input checked="" type="checkbox"/> Teritorii, comunități, comportamente și limbi. <input type="checkbox"/> Respect față de propria comunitate. <input type="checkbox"/> Compararea unor grupuri cu altele.
	De ce nu poți evita schimbarea culturală?	<input type="checkbox"/> Este o transformare din care faci parte. <input checked="" type="checkbox"/> Este influențată de activitățile globale. <input type="checkbox"/> Ea provine din culturi străine care devin parte a propriei culturi.

	<p>Cum pot normele culturale să influențeze inovația deschisă?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Ele pot influența receptivitatea la soluțiile propuse.</p> <p><input type="checkbox"/> Ele pot influența comportamentul uman în orice context de muncă sau de viață.</p> <p><input type="checkbox"/> Ele pot impune reguli noi pe care le respectați cel mai mult.</p>
	<p>Ce este comun pentru etichetele de rețea?</p>	<p><input type="checkbox"/> Aceleași moduri de comunicare verbală și non-verbală sunt folosite în toate culturile.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Toate culturile comunică verbal și non-verbal.</p> <p><input type="checkbox"/> Spațiul personal are un impact asupra hotărârii în toate culturile.</p>

Sfârșitul documentului.