



MMEHR

Multidimensional and
Multicultural Expertise
of Human Resources
professionals

MANUALE PER IL PILOTAGGIO DEI CONTENUTI DIDATTICI MOOC DEL KIT DI APPRENDIMENTO MMEHR

Approcci metodologici e pedagogici ad
apprendimento a distanza online per il
riconoscimento e la valutazione
multiculturale 4.0 delle risorse umane

Settembre 2021



Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

INDICE

SOMMARIO DEL PROGETTO	3
INTRODUZIONE	5
Scopo dell'implementazione pilota	5
Obiettivi dell'implementazione pilota	8
Panoramica dell'implementazione pilota e della valutazione	11
1. Stabilire la strategia di valutazione	11
2. Identificazione degli strumenti e della metodologia di valutazione	12
3. Organizzazione dell'implementazione pilota	12
4. Implementazione pilota e raccolta dei feedback	12
5. Valutazione dei feedback degli studenti e rilascio della versione finale sulla piattaforma	12
6. Relazione di valutazione dell'attuazione pilota	13
GESTIONE DELL'IMPLEMENTAZIONE PILOTA	14
GRAFICO GANTT	18
LINEE GUIDA PER L'IMPLEMENTAZIONE PILOTA	19
Implementazione pilota: criteri di selezione e contributo dei gruppi target	19
1. Feedback preliminary dei professionisti in risorse umane e accademici	20
2. Pilotaggio dei moduli MOOC con gli studenti	21
LINEE GUIDA PER LA VALUTAZIONE	23
Scopo, obiettivi e focus della valutazione	23
Raccolta dei dati e metodi di misurazione	24
Valutazione degli esperti del progetto	24
Valutazione dai feedback dei professionisti in risorse umane	24
Valutazione dei feedback degli studenti di istruzione superiore	25
LINEE GUIDA PER LA VERIFICA E LA CONVALIDA	26
Rapporto di valutazione e azioni	26
ALLEGATI	27



SOMMARIO DEL PROGETTO

La nuova dimensione paneuropea e multiculturale richiede attenzione a livello sociale, e in particolare nel mondo delle imprese.

Tutti i principali attori del mercato del lavoro europeo sono chiamati a contribuire a questa sfida con competenze adeguate, ridefinite per essere efficaci nel contesto ampio, multidimensionale e multiculturale.

In particolare, ai professionisti delle Risorse Umane non è richiesto solo di sfruttare al meglio tutte le potenzialità digitali possibili per migliorare e velocizzare i risultati del loro lavoro, ma anche di essere ben attrezzati per comprendere e valutare i fattori multidimensionali e multiculturali.

Acquisendo tali nuove competenze, i professionisti delle risorse umane possono contribuire a ottenere una migliore corrispondenza delle caratteristiche dei lavoratori con un retroterra multiculturale, da un lato, con i requisiti delle imprese nei paesi europei di accoglienza, dall'altro.

Di questo si occupa il progetto *Competenza multidimensionale e multiculturale dei professionisti delle risorse umane "MMEHR"*.

All'interno di MMEHR, la cooperazione intersettoriale degli istituti di istruzione superiore con accademie e rappresentanti delle imprese provenienti da Italia, Grecia, Romania, Germania e Turchia, offre soluzioni innovative a questa esigenza, al fine di incoraggiare l'insegnamento/apprendimento nell'area delle risorse umane per un avanzato insieme di competenze multidimensionali e multiculturali 4.0 (Industria 4.0 "fabbriche intelligenti").

Il progetto MMEHR è innovativo per il suo approccio globale e multidimensionale, e mira a:

- Migliorare il livello delle competenze e abilità chiave: creare e convalidare corsi e moduli di formazione per studenti quali nuovi professionisti di diversi livelli che lavorano con/gestiscono le risorse umane, al fine di consentire loro di acquisire la competenza per comprendere appieno i talenti nascosti e le competenze di individui con un retroterra multiculturale. Lo scopo è ridurre l'eccesso di istruzione e di valorizzare e utilizzare meglio le risorse umane, sociali e culturali dei lavoratori con un retroterra multiculturale
- Con particolare riguardo alla loro rilevanza per il mercato del lavoro: migliorando le loro competenze di comprensione e valutazione dei fattori multidimensionali/ multiculturali, i professionisti delle risorse umane contribuiranno a una migliore corrispondenza della

produttività dei lavoratori con un retroterra multiculturale nonché al miglioramento dell'occupazione di questi lavoratori, da un lato, unitamente alle esigenze delle imprese nei paesi europei di accoglienza, dall'altro.

- Contribuire a una società coesa: garantire pari opportunità di accesso ai diversi ambiti della società, come il lavoro, è un presupposto necessario per la piena integrazione di individui con un retroterra multiculturale, ma anche per la creazione di un ambiente armonioso e una società a basso livello conflittuale. Il miglioramento delle competenze dei professionisti che lavorano con individui con un retroterra multiculturale intende quindi contribuire a una società coesa.
- Una cooperazione rafforzata tra il mondo dell'istruzione e della formazione e il mondo del lavoro.

Attraverso il MMEHR, le università e le accademie di terzo livello di Italia, Grecia, Romania, Germania e Turchia condivideranno lo scopo del Progetto con i rappresentanti del mondo delle imprese, e coopereranno attivamente per implementare e promuovere le azioni che creeranno i seguenti output:

- O1 Linee guida qualitative per le tecniche di riconoscimento e valutazione multiculturale 4.0 per le risorse umane
- O2 Design del curriculum “riconoscimento e valutazione multiculturale 4.0 delle risorse umane”
- O3 Corso online aperto MMEHR “Riconoscimento e valutazione multiculturale 4.0 delle risorse umane”
- O4 Pilotaggio del kit di apprendimento dei contenuti didattici MOOC del MMEHR

INTRODUZIONE

Scopo dell'implementazione pilota

Il manuale "Approcci metodologici e pedagogici nell'apprendimento a distanza per il riconoscimento e la valutazione multiculturale 4.0 delle risorse umane online" ha lo scopo di garantire un quadro comune per tutti i partner MMEHR che consenta loro di condurre con successo il pilotaggio del kit di apprendimento MMEHR dei contenuti didattici MOOC, che consentirà il rilascio del massiccio corso online gratuito di MMEHR. Il manuale prende in considerazione gli *input* di tutti i partner che apportano competenze e prospettive diverse.

Il corso "Riconoscimento e valutazione multiculturale 4.0 delle risorse umane " è stato ideato dalla partnership e organizzato come una risorsa educativa aperta e riutilizzabile. L'attuale manuale è uno strumento che garantisce una guida pilota su come implementare e utilizzare con successo i diversi strumenti disponibili e forniti all'interno del *toolkit*.

Il Manuale è stato valutato, migliorato e approvato da tutti i partner del progetto. Il Manuale è tradotto in italiano, tedesco, rumeno, turco e greco e distribuito negli ambienti virtuali di tutti i partner.

MMEHR offre un prezioso supporto e risorse agli studenti che iniziano la loro carriera come professionisti delle risorse umane. Il corso online aperto MMEHR "Riconoscimento e valutazione multiculturale 4.0 delle risorse umane" è composto da otto moduli dedicati che forniscono basi teoriche, formazione pratica e una raccolta di risorse per facilitare l'accesso a ulteriori percorsi di sviluppo.

Tutte le risorse e i contenuti sono strutturati e forniti come un enorme corso online gratuito. Il kit MMEHR di risorse educative riutilizzabili e aperte relative al riconoscimento e alla valutazione multiculturale 4.0 delle risorse umane, comprende documenti, presentazioni, infografiche e video-tutorial che affrontano i seguenti argomenti:

- Multiculturalismo e migrazione
- Identità e diversità culturale
- Multiculturalismo e risorse umane
- Educazione interculturale e mercato del lavoro
- Gestione e politiche della diversità culturale
- Competenze trasversali e diversità culturale

- Gestione delle persone
- Manager delle risorse umane e abilità digitali

Il pilotaggio dei MMEHR OER online ha molteplici scopi, ma soprattutto consente a coloro che forniscono corsi e ai progettisti di misurare l'efficacia, l'usabilità e la funzionalità del corso online dal punto di vista dello studente.

Ci sono numerose ragioni per pilotare un corso online. La ragione più importante dietro il pilotaggio di MMEHR è che svolge una funzione formativa, informando i progettisti di quali elementi di progettazione e navigazione funzionano bene o male o per niente, in modo che possano essere corretti. Inoltre, il pilotaggio funge anche da "sistema di allerta precoce" sulla tecnologia. Ci sono numerose possibili domande relative alla tecnologia da porre, ma l'obiettivo più critico è scoprire se la tecnologia facilita o impedisce l'insegnamento e l'apprendimento che si desidera vedere nel corso. La sperimentazione funge anche da sistema di allerta precoce sugli aspetti educativi del corso, principalmente i contenuti degli otto moduli, in particolare le attività di contenuto, le indicazioni e i compiti di valutazione che potrebbero essere troppo complessi (o semplicistici), non pertinenti o sufficientemente utili per gli utenti. Oltre ai progettisti di corsi, il pilotaggio può aiutare a introdurre gli studenti online alle esigenze e alle responsabilità di un corso online. Aiutano anche i progettisti di programmi online a vedere quale ulteriore supporto sia necessario.

La sperimentazione del corso "Riconoscimento e valutazione multiculturale 4.0 delle risorse umane" è fondamentale al fine di:

- Garantire la sua trasferibilità ad altri campi o ad altri gruppi target, sviluppando un apprendimento formale e non formale che possa supportare il riconoscimento delle competenze innovative dei professionisti delle risorse umane nei sistemi educativi nazionali.
- Supportare e contribuire alle necessarie riforme relative all'Agenda di modernizzazione dell'UE 2011, rafforzando l'apprendimento permanente attraverso la creazione di percorsi di apprendimento flessibili e sviluppando modalità atte all'aumento del tasso di occupabilità.

Il pilotaggio ha due fondamentali caratteristiche:

1. Si è svolto prima del rilascio ufficiale del programma di apprendimento

2. Dovrebbe essere formativo per natura, non valutativo siccome lo scopo è identificare cosa funziona; e ciò che bisogna migliorare ai vari livelli che sono testate e valutati dagli utenti permettendo ai progettisti di intraprendere azioni correttive e assicurare così il successo dell'esperienza di apprendimento.

Al fine di assicurare l'efficienza del pilotaggio del MMEHR, si considerano i seguenti aspetti critici:

- L'identificazione di domande e criteri chiave corrispondenti a quegli aspetti che dovrebbero essere migliorati. Domande guida aiutano gli utenti a trovare ciò che cercano.
- Selezione del pubblico con retroterra diversi da un *pool* potenziale quanto più diversificato possibile e acquisizione di un campione rappresentativo. Gli utenti sono fortemente raccomandati. Dovrebbero essere presi in considerazione altri criteri come il genere e l'etnia.
- MMEHR utilizza gruppi pilota di dimensioni medie di 20 partecipanti provenienti da 5 paesi, che dovrebbero fornire un *feedback* pertinente e sufficiente. Deve essere deciso a seconda di ciò che è importante.
- È previsto che il pilotaggio avvenga online poiché i contenuti della formazione sono disponibili come OER, che rispetta le possibili restrizioni causate dalle pandemie. Agli utenti viene concesso un tempo limitato per finalizzare le unità di studio.
- Ogni partner nel proprio paese fornisce un istruttore o un facilitatore online per assistere il processo.

Il modo migliore per garantire che il programma di formazione MMEHR sia efficace prima di renderlo apertamente disponibile agli utenti è condurre un programma pilota con studenti provenienti da un'ampia varietà di *background*, che consenta una maggiore varietà di prospettive e *feedback*. Il pilotaggio viene svolto in forma anonima, il che fa sentire i partecipanti al sicuro e consente opinioni sincere e pertinenti.

La sperimentazione del corso MMEHR funge da prova e aiuta a elaborare tutti gli aspetti che potrebbero impedirne il corretto svolgimento, il che può fare la differenza tra un buon programma di formazione e un ottimo programma di formazione. Richiede un'attenta preparazione e il rispetto della metodologia, assegnando di conseguenza facilitatori interni

per assistere con i processi complessivi di ciascuna organizzazione e con la metodologia pilota MMEHR.

Obiettivi dell'implementazione pilota

Pilotare i contenuti della formazione MMEHR è una delle azioni più importanti volte a garantire la qualità del risultato e ad assicurare un'esperienza preziosa per gli studenti online. Sebbene ci siano poche migliori pratiche relative al pilotaggio online disponibili nella letteratura che potrebbero ispirare o guidare, ciò consente comunque di esplorare diverse opzioni per vedere cosa funziona meglio per i corsi online MMEHR.

Il rilascio del Corso MMEHR è preceduto dal *pilotaggio* o *test* che viene svolto da 100 studenti provenienti da 5 Paesi europei. Ogni partner organizza il corso pilota per 20 studenti in metodologia ibrida. I partecipanti al pilotaggio sono selezionati localmente da ciascun partner che li assiste durante il processo e garantisce il rispetto della metodologia di pilotaggio approvata dal partenariato. Tutte le disposizioni organizzative sono realizzate da ciascun partner secondo una metodologia concordata che mira ad assicurare un quadro comune volto a garantire l'efficienza e il successo del processo.

L'obiettivo della sperimentazione organizzata in uno scenario di apprendimento misto in ciascun paese del progetto è consentire a gruppi di studenti/discenti di unirsi alla comunità virtuale MMEHR e testare il toolkit per fornire *feedback* sulla loro esperienza di apprendimento.

Un *pilotaggio* è un test utente o una prova di un corso online prima che venga rilasciato, di conseguenza è un'opportunità per testare il corso in *Petri dish environment* utilizzando un campione medio ma rappresentativo di pubblico per raccogliere informazioni sugli aspetti rilevanti della formazione come tecnologia, contenuto, adeguatezza didattica e pedagogica, ecc. e l'esperienza complessiva dell'utente, in modo da consentire di risolvere qualsiasi problema e/o migliorare le carenze prima dell'avvio ufficiale del corso.

D'altra parte, il pilotaggio della piattaforma stessa può essere indicato come beta testing comunemente utilizzato durante lo sviluppo di prodotti tecnologici, poiché un corso online è essenzialmente un software. Un test pilota o "beta test" è un corso "simulato", che consente l'identificazione, la correzione e il debug dei problemi.

Una volta terminata la valutazione e implementati i relativi miglioramenti, il set di strumenti MMEHR convalidato finale diventa pubblicamente disponibile.

Il corso "Riconoscimento e valutazione multiculturale 4.0 delle Risorse Umane" dovrebbe facilitare l'acquisizione da parte degli studenti di competenze rilevanti quali nuovi professionisti delle risorse umane con abilità e competenze multiculturali innovative, in grado di:

- contribuire al miglioramento dell'occupabilità dei lavoratori non nativi
- fornire valore aggiunto alle competenze tecniche nel proprio ambito di riferimento.
- migliorare i contesti locali e nazionali per consentire alle comunità di sfruttare la sinergia derivante dalle migliori capacità e competenze multiculturali
- contribuire a una migliore convivenza delle persone all'interno di comunità multiculturali, siano esse sociali o professionali

Il pilotaggio del MMEHR considera l'utilizzo di strumenti di analisi definiti dalla partnership per aiutare a misurare l'impatto della formazione sui partecipanti.

Prodotti finali

1. Questionario di valutazione
2. Il report della valutazione del pilotaggio offre un'analisi completa dei feedback raccolti e il set delle conclusioni e delle raccomandazioni miranti a migliorare il Corso e la piattaforma, essendo obbligatorio per il rilascio dei risultati.

Il pilotaggio del Corso del MMEHR mira a valutare e validare i seguenti aspetti:

I. I moduli in termini di qualità e appropriatezza delle risorse di apprendimento al fine di raggiungere gli obiettivi del progetto.

I contenuti saranno valutati utilizzando criteri quali il **il valore pedagogico, l'interattività, la struttura e la coerenza organizzativa, l'accresciuta consapevolezza circa le abilità più rilevanti per il riconoscimento e la valutazione della gestione multiculturale delle risorse umane, l'abilità di creare motivazione, etc.**

II. La funzionalità della piattaforma e le sue funzioni

La piattaforma è valutata in termini di **usabilità, praticità, efficacia, intuitività, facilità di navigazione e struttura, problemi di funzionalità (ad es. dei link), navigabilità, incompatibilità del browser, etc.**

Metriche quantitative e qualitative per misurare l'efficacia della formazione:

- **Quantitative** : 100 questionari di valutazione
- **Qualitativi:** feedback positive dal 60% degli utenti (autovalutazione)

Inoltre, vengono valutati sia l'apprendimento cognitivo che affettivo, l'aumento delle prestazioni sul lavoro e il miglioramento dell'occupabilità.

L'apprendimento COGNITIVO è dimostrato dal richiamo della conoscenza e dalle abilità intellettuali: comprendere informazioni, organizzare idee, analizzare e sintetizzare dati, applicare la conoscenza, scegliere tra alternative nella risoluzione dei problemi e valutare idee o azioni.

L'apprendimento AFFETTIVO è dimostrato da comportamenti che indicano atteggiamenti di consapevolezza, interesse, attenzione, preoccupazione e responsabilità, capacità di ascoltare e rispondere nelle interazioni con gli altri e capacità di dimostrare quelle caratteristiche o valori attitudinali che sono rilevanti per il riconoscimento e la valutazione multiculturale delle risorse umane.

Risultati degli utenti

- Gli utenti lavorano in maniera più efficiente in ambiente multiculturale
- Gli utenti possono applicare i principi della gestione della diversità culturale
- Gli utenti hanno un apprezzamento per i *team* multiculturali e ne riconoscono i benefici
- Gli utenti hanno efficaci abilità di comunicazione multiculturale
- Gli utenti hanno migliorato le capacità digitali che supportano la loro occupabilità
- Gli utenti acquisiscono nuove abilità e competenze che li abilitano alla comprensione e alla valutazione dei fattori multidimensionali e multiculturali delle risorse umane

Beneficiari, indicatori qualitativi e quantitativi



I beneficiari sono i partner del Progetto; E+ NA; gli educatori, i formatori e i ricercatori di Istituti Superiori; studenti di Istituti Superiori; professionisti delle risorse umane; decisori politici, tutti gli interessati (altri progetti o il pubblico in generale).

Il corso "Riconoscimento e valutazione multiculturale delle risorse umane 4.0" ovvero le risorse educative aperte (OER) create dalla partnership MMEHR supporta insegnanti, formatori e studenti, nonché l'integrazione digitale nell'apprendimento a un pubblico più ampio. Il corso MMEHR è conforme alle raccomandazioni dell'Agenda di modernizzazione dell'UE 2011 che migliora l'apprendimento permanente attraverso la creazione di percorsi di apprendimento flessibili sviluppando modi per aumentare il tasso di occupabilità.

I beneficiari del pilotaggio e del rilascio dell'OER MMEHR, sia formatori che studenti, acquisiscono abilità e competenze di qualità e, di conseguenza, preziose opportunità per accedere con successo al mercato del lavoro.

Indicatori quantitative: 100 utenti da 5 paesi sono selezionati (20 partecipanti in ciascun paese) per testare e valutare il corso online MMEHR:

- Insegnanti/formatori (almeno 10 per ciascun paese partner)
- Studenti (almeno 10 per ciascun paese partner)

Indicatori qualitative: 60% di *feedback* positive dagli utenti (autovalutazione)

Panoramica dell'implementazione pilota e della valutazione

Avere un piano su come implementare e misurare la formazione non è meno importante che decidere quale formazione offrire e come erogarla.

Questa sezione presenta la bozza del piano che delinea le fasi di attuazione del corso pilota MEHR necessarie per raggiungere gli output e i risultati attesi. Ogni fase del pilotaggio MMEHR è descritta in termini di azioni che devono essere svolte da ciascun partner che lo attua nei propri paesi e ruolo nella valutazione complessiva. Il piano include quanto segue:

1. Stabilire la strategia di valutazione

- Identificazione delle aspettative dei professionisti delle risorse umane da diverse industrie

- Un'analisi del Corso da parte degli accademici al fine di individuare in che misura esso risponde alle aspettative
- Identificare i criteri di selezione degli studenti per la fase pilota

2. Identificazione degli strumenti e della metodologia di valutazione

- Metodologia e strumenti per la raccolta delle aspettative dei professionisti delle risorse umane
- Metodologia e strumenti per gli accademici al fine di analizzare l'efficacia del programma
- Metodologia e strumenti per la raccolta dei feedback degli studenti e per misurare l'impatto del corso

3. Organizzazione dell'implementazione pilota

- Programma di implementazione per ciascun partner
- Selezione degli studenti e briefing dei gruppi di studenti selezionati per garantire il rispetto della metodologia di implementazione

4. Implementazione pilota e raccolta dei feedback

- Esecuzione del processo di test da parte di ciascuno dei partner nei 4 paesi europei
- Utilizzo del Questionario di valutazione del pilotaggio per raccogliere i *feedback* dei partecipanti sulla qualità dei contenuti e sulla funzionalità della piattaforma
- Traduzione in inglese dei suggerimenti e delle raccomandazioni di miglioramento e consegna degli stessi agli autori dei contenuti formativi e ai progettisti della piattaforma, rispettivamente

5. Valutazione dei feedback degli studenti e rilascio della versione finale sulla piattaforma

- Esecuzione dell'analisi delle risposte dei partecipanti al Questionario di valutazione da ciascun partner
- Bozza del report di pilotaggio di ciascun partner per descrivere il profilo dei partecipanti, i dettagli dell'organizzazione che sono specifici di ciascun paese come, ad esempio, il metodo di invio, la conformità con gli indicatori, circostanze potenziali che hanno influenzato il processo, tasso di successo del processo pilota, impatto sui partecipanti, ecc.

6. Relazione di valutazione dell'attuazione pilota

- Offrire un'analisi del tasso di successo del processo d'implementazione pilota
- Evidenziare le migliori pratiche nei paesi partner
- Condividere il Report sulla Valutazione con gli altri partner per la fase di approvazione

GESTIONE DELL'IMPLEMENTAZIONE PILOTA

Il coordinatore del pilotaggio è KOSANO dalla Turchia e ha la responsabilità generale del pilotaggio. Il coordinatore del pilotaggio sarà in contatto diretto con tutti i punti (tutti i partner) coinvolti, con la responsabilità delle comunicazioni pilota, coordinando i contatti pilota di ciascun paese, informandoli sulla selezione degli studenti e supportandoli attraverso i piloti. Per garantire la corretta attuazione del pilotaggio, il Coordinatore Pilota ha assegnato i seguenti compiti e responsabilità a ciascun partner prima della fase di implementazione;

UNINA-DiSP

Oltre alla sua funzione di coordinatore del progetto, UNINA è anche responsabile di:

- Identificare ciascun Gruppo target e le loro funzioni nel processo di implementazione valutazione. Nominalmente, i professionisti delle risorse umane, gli accademici e gli studenti
- Identificazione dei criteri e dei processi di selezione dei partecipanti al gruppo target e produzione dei relativi moduli e documenti che saranno utilizzati nel processo di selezione e valutazione
- Selezione di accademici che forniranno *feedback* sull'efficacia del contenuto del corso
- Raccolta dei *feedback* degli accademici e condivisione con UTH che valuta tutti i *feedback*
- Generazione del contenuto del manuale e condivisione con altri partner per ulteriori miglioramenti
- Verifica e validazione del manuale che riguarda la redazione del rapporto di valutazione e la descrizione delle azioni intraprese sulla base dell'analisi dell'utilità del corso e dell'efficacia misurando i risultati. Il rapporto deve includere possibili aree di miglioramento e azioni per attuare tali miglioramenti
- Condividere la versione finale del manuale con altri partner per la convalida
- Raccogliere il *feedback* dei partner, analizzare i punti di miglioramento e apportare le modifiche necessarie di conseguenza
- Traduzione in italiano della versione finale del manuale.

USV

Le funzioni principali di USV nell'implementazione pilota sono:

- Identificazione dell'ambito dell'implementazione pilota, inclusa la descrizione degli sfondi teorici, degli approcci generali e del piano generale utilizzato per i processi di implementazione
- Identificazione dei risultati attesi dal processo di attuazione che include gli output e i risultati attesi
- Creazione della panoramica dell'implementazione pilota e della valutazione, con particolare attenzione alla strategia e alla metodologia di valutazione
- Traduzione della versione finale del manuale in rumeno

UTH

UTH identifica l'estensione dei processi di valutazione includendo:

- Lo scopo della valutazione, con brevi informazioni sul punto focale tecnico, di contenuto e pedagogico.
- Identificazione delle modalità di raccolta dati e di approfondimento utilizzate per il processo, con la relativa modulistica e documentazione richiesta per la misurazione dei dati,
- Valutazione del feedback degli Esperti del Progetto, Professionisti HR, accademici e studenti.
- Traduzione in greco della versione finale del manuale.

KOSANO

KOSANO è responsabile dell'implementazione e gestione senza soluzione di continuità delle attività O4 del progetto che includono;

- Creazione di un piano d'azione in forma di Gantt
- Divisione e assegno dei ruoli e delle responsabilità per ciascun partner
- Selezione dei professionisti in risorse umane, raccolta dei loro *feedback* e condivisione degli stessi con UTH per la valutazione di tutti i *feedback*

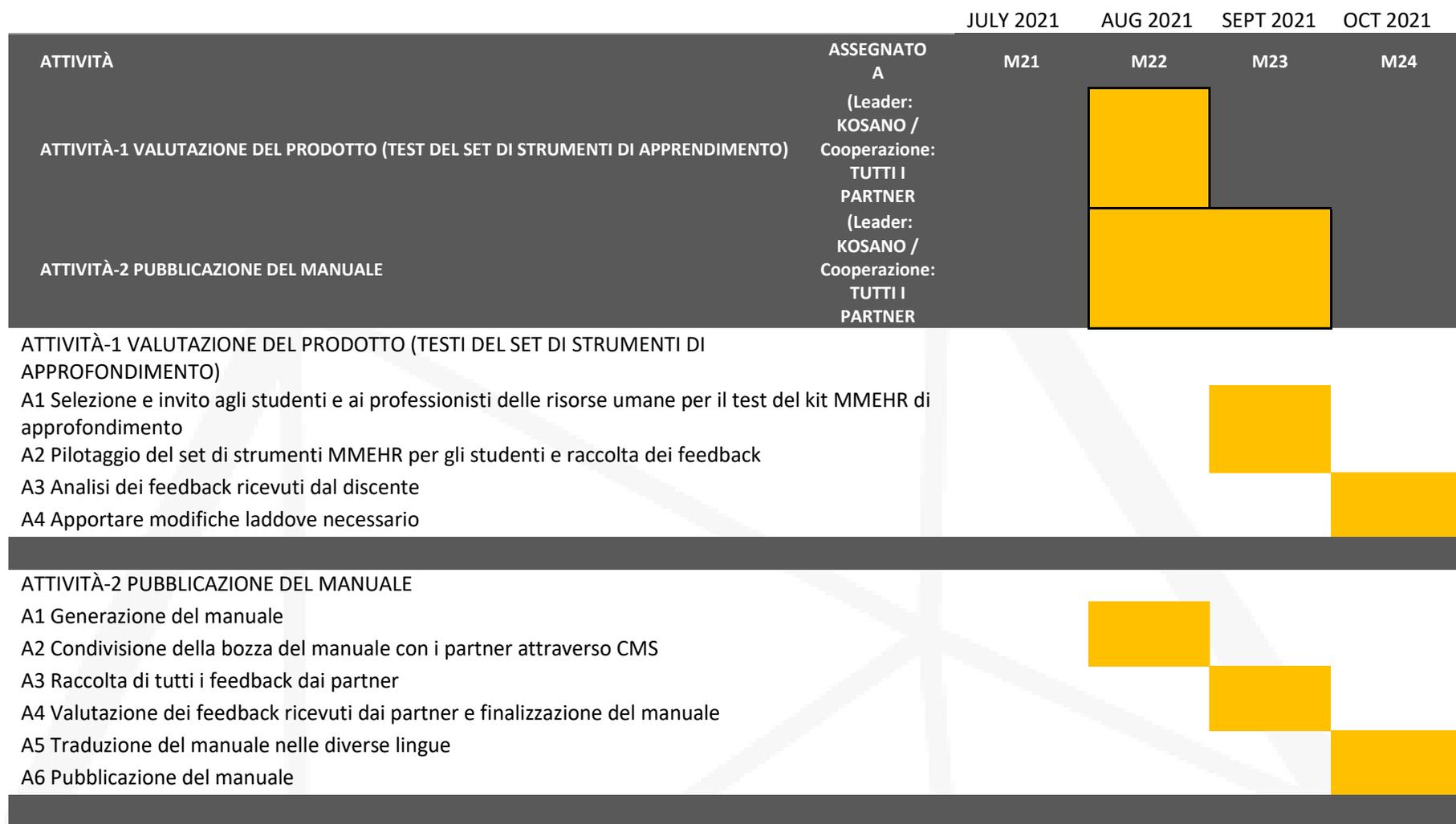
- Aggiornamento di tutte le attività dell'implementazione pilota e garanzia di un corretto svolgimento delle attività O4
- Traduzione della versione finale del manuale in turco.

TUTTI I PARTNER

Oltre ai ruoli e alle responsabilità individuali di cui sopra, ogni partner svolge anche il seguente compito congiunto di implementazione pilota del contenuto MOOC che copre:

- Selezione degli studenti in corrispondenza delle linee guida selezionate per la realizzazione del manuale
- Pilotaggio del kit d'apprendimento MMEHR con gli studenti selezionati
- Raccolta dei feedback degli studenti e invio ad UTH
- Fornire i *feedback* per la bozza del manuale e presentazione delle raccomandazioni all'UNINA-DiSP per meglio migliorare il manuale.

GRAFICO GANTT



LINEE GUIDA PER L'IMPLEMENTAZIONE PILOTA

Implementazione pilota: criteri di selezione e contributo dei gruppi target

L'implementazione del pilotaggio dei moduli del corso IO3 è un passo fondamentale per il raggiungimento delle finalità del MOOC.

La presente sezione di questo manuale si propone di spiegare in dettaglio quali gruppi sono stati identificati e selezionati nel processo di implementazione del MOOC del progetto e quali sono i criteri per la selezione.

I gruppi coinvolti sono in particolare professionisti delle risorse umane, accademici e studenti. Ogni gruppo ha un contributo specifico per portare i processi di implementazione e valutazione in quanto hanno funzioni e competenze specifiche.

- **Accademici:** il contributo di questi gruppi specifici mira a offrire soluzioni innovative alla necessità di una più diretta cooperazione intersettoriale tra le istituzioni superiori, le accademie e i rappresentanti delle imprese. Gli accademici contribuiscono agli scopi del progetto proprio attraverso le loro competenze e i loro *background*, cooperando per promuovere gli obiettivi insieme ai professionisti delle risorse umane
- **Professionisti in risorse umane:** il coinvolgimento dei professionisti delle risorse umane mira ad ottenere una migliore corrispondenza delle caratteristiche dei lavoratori con un retroterra multiculturale con le esigenze delle imprese nei paesi europei riceventi. Pertanto, il loro contributo, in generale, è stato fondamentale per raggiungere i principali obiettivi del progetto, come identificare e fornire abilità e competenze multiculturali innovative per il mercato del lavoro locale, nazionale ed europeo.
- **Studenti:** sono il principale gruppo target del progetto. In effetti, il progetto ha previsto il loro coinvolgimento in un percorso di apprendimento completo con corsi, risorse educative aperte e MOOC. Il loro contributo attivo è stato quindi fondamentale per il raggiungimento degli scopi del progetto.

1. Feedback preliminary dei professionisti in risorse umane e accademici

Prima di iniziare il corso pilota, ai professionisti delle risorse umane e agli accademici verrà chiesto di valutare il MOOC e fornirci il loro *feedback*. Questo è stato durante l'elaborazione delle "Linee Guida per la qualità delle tecniche multiculturali 4.0 di riconoscimento e valutazione delle risorse umane".

Come segue, descriviamo i criteri di selezione e il processo per questa fase:

- Accademici:
 - i. 10 accademici per ciascun paese del Progetto saranno indicati basandosi sulle loro *expertise* in risorse umane e multiculturalità. Sarà chiesto loro di accedere alla piattaforma online e seguire il corso.
 - ii. Le loro opinioni saranno raccolte attraverso un modulo di questionario likert a 5 punti che consiste in domande a risposta aperta.
- Professionisti in risorse umane:
 - i. Sarebbe preferibile promuovere l'idea progettuale all'interno di una rete già consolidata, al fine di rafforzare la cooperazione tra HE, accademie e studenti. Abbiamo chiesto agli stessi 10 professionisti in risorse umane per ogni paese di progetto da precedenti collaborazioni condotte durante la stesura di "Linee guida di qualità per le tecniche di riconoscimento e valutazione multiculturale 4.0 delle risorse umane" di valutare il MOOC. Principalmente, sono stati identificati da ciascun partner.
 - ii. Le aspettative dei professionisti HR sono già state individuate durante la predisposizione delle "Linee Guida per la Qualità delle Tecniche di riconoscimento e valutazione multiculturale delle Risorse Umane 4.0"
 - iii. Dopo il MOOC, verrà chiesto loro di fornire il loro feedback in modo da misurare l'efficacia del corso tramite un questionario likert a 5 punti.

2. Pilotaggio dei moduli MOOC con gli studenti

A. Processo di selezione

Come segue, descriviamo il processo di selezione per la selezione degli studenti coinvolti nel corso pilota:

- Il programma pilota sarà annunciato e pubblicato sui siti web e sui social media dei partner, con uno specifico invito a partecipare, secondo il principio della volontarietà.
- Le candidature saranno raccolte e valutate da ciascuna organizzazione partner.
- La valutazione si baserà sui *curricula studiorum* dei candidati, considerando la loro formazione negli studi in risorse umane e le loro prospettive di sviluppo e miglioramento della loro occupabilità, l'accesso al mercato del lavoro e l'acquisizione di una serie di competenze digitali.
- Una volta selezionati 20 studenti per ogni organizzazione partner, verrà inviata una notifica di accettazione a ciascuno di essi, insieme a un elenco pubblico pubblicato sui siti web dei partner.

B. Processo di implementazione pilota

- Prima di iniziare il corso, verrà inviata una e-mail di briefing a tutti gli studenti per informarli sull'uso e il contenuto del MOOC.
- Un pre-test sarà condotto sugli studenti prima del pilotaggio via e-mail. Agli studenti verrà chiesto di valutare i loro atteggiamenti sulla base di una scala di likert a 5 punti, in modo che il seguente processo di evoluzione sarebbe stato più facile da valutare e gli studenti avrebbero monitorato i loro miglioramenti.
- Gli studenti saranno indirizzati alla piattaforma online.
- Al termine del corso, agli studenti verrà chiesto di fornire il loro *feedback* sul MOOC, sia sui contenuti che sugli aspetti tecnici.
- Sia il pre-test che il *feedback* saranno fondamentali per misurare il contributo della formazione.

Gli studenti sono stati costantemente supportati durante il corso, mettendo a disposizione il supporto dei tecnici FEDERICA per qualsiasi questione tecnica.

Tabella: Gruppi target

Gruppo target	Criteri di selezione	Processo
<p>Studenti</p>	<p>20 studenti delle 5 organizzazioni coinvolte nel progetto sono stati selezionati dopo la pubblicazione di un bando di partecipazione, seguendo il principio della volontarietà.</p>	<p>1. Un "pre-test" sarà condotto sugli studenti prima del pilotaggio. Agli studenti è stato chiesto di valutare i loro atteggiamenti sulla base di una scala likert a 5 punti. 2. Gli studenti frequenteranno la formazione e completeranno tutto il materiale del corso durante il pilotaggio. La durata della formazione è stata determinata sui suggerimenti derivati attraverso le interviste approfondite condotte con i Professionisti e gli Accademici delle Risorse Umane. A seguito dell'implementazione pilota, verrà inviato un questionario a risposta aperta a ciascuno studente al fine di raccogliere il loro <i>feedback</i> e misurare l'efficacia del corso.</p>
<p>Accademici</p>	<p>10 accademici per paese del progetto sono stati identificati in base alla loro esperienza in materia di risorse umane e multiculturalità.</p>	<p>La piattaforma di formazione sarà presentata agli accademici e le loro opinioni saranno raccolte attraverso un modulo di questionario che consiste in domande a risposta aperta.</p>
<p>Professionisti in risorse umane</p>	<p>Abbiamo selezionato 10 professionisti HR per ogni paese di progetto dalla precedente cooperazione condotta durante la stesura delle "Linee Guida per la Qualità per le Tecniche di riconoscimento e valutazione multiculturali 4.0 delle Risorse Umane", con l'obiettivo anche di promuovere l'idea progettuale all'interno della stessa rete.</p>	<p>Le aspettative dei professionisti delle risorse umane sono già state identificate durante il processo di "Linee guida per la qualità per le risorse umane multiculturali 4.0 di riconoscimento e valutazione delle tecniche". Un questionario di likert in 5 punti è stato inviato ai professionisti delle risorse umane per raccogliere il loro feedback e quindi misurare se le loro aspettative sono state soddisfatte.</p>

LINEE GUIDA PER LA VALUTAZIONE

Scopo, obiettivi e focus della valutazione

La valutazione del corso MMEHR, mira a esaminare se le aspettative e gli obiettivi iniziali per la creazione del corso sono soddisfatti, considerando le prospettive e l'esperienza dei diversi gruppi target.

La valutazione deve basarsi sugli obiettivi per i quali il progetto è stato sviluppato. Questi sono i seguenti:

- Creare consapevolezza tra studenti e formatori sulla possibilità di acquisire competenze digitali al fine di insegnare e studiare tecniche multiculturali 4.0 relative al riconoscimento/gestione/valutazione delle risorse umane, nel rispetto dei percorsi strategici indicati nella definizione di Industria 4.0 (“industria intelligente”).
- Creare un curriculum educativo multidisciplinare e basato sui problemi della vita reale per formatori e studenti, coinvolgendo il settore del riconoscimento / gestione delle risorse umane; individuare i fabbisogni formativi e le competenze trasversali necessarie per lo sviluppo di abilità e competenze multiculturali di alto livello.
- Condividere contenuti educativi relativi ai professionisti delle risorse umane (corsi *Train the Trainers*) per l'apprendimento e l'insegnamento utilizzando le OER; sostenere l'attuazione della comunicazione del 2013 sull'apertura dell'istruzione attraverso la promozione e lo sviluppo di nuove modalità di erogazione, in particolare attraverso nuove forme di apprendimento personalizzato e uso strategico delle OER.
- Contribuire alle necessarie riforme relative all'agenda di modernizzazione dell'UE del 2011 migliorando l'apprendimento permanente attraverso la creazione di percorsi di apprendimento flessibili, sviluppando modi per aumentare il tasso e la qualità dell'occupabilità.

Anche la valutazione del MOOC MMEHR sarà orientata verso 3 aspetti fondamentali:

- 1. Fattibilità e utilità dei materiali, dei corsi e della piattaforma**
- 2. Qualità ed efficacia dei materiali e dei corsi**
- 3. Corrispondenza all'analisi dei bisogni (gestione delle risorse umane, mercato del lavoro, ambiente sociale)**

Raccolta dei dati e metodi di misurazione

Per l'applicazione della strategia di valutazione, il corso online MMEHR Open "Riconoscimento e valutazione multiculturale delle risorse umane 4.0" deve essere testato in 2 gruppi di studenti. I gruppi dovrebbero essere navigati da un formatore, un formatore per adulti, un educatore o un professore che possa alla fine valutare lo strumento in termini di qualità ed efficacia.

Gli strumenti per misurare l'efficacia del MOOC MMEHR saranno l'implementazione pilota, questionari di valutazione e sondaggi per la raccolta dei feedback dei diversi gruppi target.

Valutazione degli esperti del progetto

Durante i test pilota, gli esperti del progetto saranno informati sullo scopo, gli obiettivi e la procedura di attuazione che il consorzio ha seguito per la produzione dei risultati del progetto. Il progetto sarà presentato agli esperti del progetto e riceveranno materiale informativo e di navigazione prima del test su tutte le fasi del progetto e sull'esperienza del suo sviluppo. Per gli esperti del progetto, importanti fonti di informazione sono le seguenti:

- Narrazione del Progetto: in base all'applicazione del Progetto, l'attenzione dovrebbe essere rivolta allo scopo, agli obiettivi e ai risultati attesi
- Gli *output* del progetto: i 4 IO sono stati i risultati tangibili desiderati che dovrebbero essere presentati e confrontati con la pianificazione iniziale
- Le linee guida sulla qualità MMEHR sono state identificate all'interno dell'IO1 e ulteriormente sviluppate in base alle procedure di qualità e valutazione seguite durante la durata del progetto.

Il questionario che sarà compilato dagli esperti del progetto è fornito nell'allegato A del manuale.

Valutazione dai feedback dei professionisti in risorse umane

I professionisti delle risorse umane sono un gruppo target molto importante per i risultati del progetto. Il loro *feedback* è necessario per identificare il livello in cui sono stati raggiunti gli obiettivi iniziali per la creazione del MOOC MMEHR e se le loro aspettative sono soddisfatte. Inoltre, i professionisti delle risorse umane convalideranno la corrispondenza dei contenuti

educativi creati (materiale di apprendimento e formazione) alle esigenze realistiche del mercato del lavoro e della società in generale.

È stato inoltre sviluppato un questionario di valutazione per i professionisti delle risorse umane (si veda l'allegato B) per raccogliere il *feedback* necessario dai professionisti delle risorse umane.

Valutazione dei feedback degli studenti di istruzione superiore

Gli studenti sono il gruppo target più ampio del MOOC MMEHR e il più promettente, per raggiungere l'impatto a lungo termine del MOOC MMEHR e del progetto nel complesso. Questo gruppo target avrà l'opportunità di autovalutazione all'interno del completamento di ciascun modulo del MOOC. Avendo consapevolezza dell'ambito di apprendimento e delle abilità e competenze desiderate dalla procedura di formazione, gli studenti saranno quindi chiamati a valutare il contenuto del MOOC e la procedura di test pilota.

Il questionario di *feedback* per gli studenti dell'istruzione superiore (si veda l'allegato C) che sarà distribuito agli studenti dell'istruzione superiore sarà composto da 3 parti:

1. Valutazione del MOOC MMEHR e procedura di test pilota

2. Valutazione delle competenze teoriche (prima e dopo il test pilota)

3. Valutazione delle abilità pratiche (prima e dopo il test pilota)

Questo approccio olistico garantisce che la partnership acquisisca un feedback integrato dal punto di vista degli studenti. Inoltre, gli studenti saranno facilmente indirizzati alla 2^a e 3^a parte dei questionari, dopo aver completato tutti i test di autovalutazione all'interno dei moduli separati. Le abilità teoriche e pratiche sono un insieme di "aspettative" che sono state identificate nelle linee guida sulla qualità MMEHR e sono correlate agli obiettivi di apprendimento MMEHR e ai risultati di apprendimento.

LINEE GUIDA PER LA VERIFICA E LA CONVALIDA

Rapporto di valutazione e azioni

A seguito dei processi pilota che verranno effettuati durante gli eventi LTTA, i dati dell'indagine saranno aggregati e analizzati in modo descrittivo. Il rapporto di valutazione contestualizzerà le diverse tipologie di dati (cioè qualitativi e quantitativi); ad esempio, i modelli mostrati nei questionari potrebbero essere confrontati con i risultati delle interviste e le conclusioni saranno riassunte per indicare i risultati emergenti come un unico insieme di asserzioni (supportate da dati di tutti i tipi) che si riferiscono agli obiettivi di valutazione sopra delineati. Il rapporto di valutazione sarà la base di una revisione informata degli strumenti di prova e avrà un carattere piuttosto conclusivo e riassumerà i risultati, le esperienze e le conclusioni dell'intero progetto in relazione ai risultati del processo pilota.

Il rapporto servirà come base per il discorso che accompagna le riunioni online, e ulteriori processi di scambio informale (come e-mail o videoconferenze bilaterali) saranno utilizzati per scambiare *feedback* e tenere discussioni produttive per tutti i partner del progetto e i loro lavori successivi.

Per i partner di progetto responsabili del modulo del corso e dei contenuti MOOC, il rapporto di valutazione offrirà una base e preziosi suggerimenti per la revisione dei contenuti con particolare attenzione alla fattibilità, all'utilità, alla qualità e all'efficacia. In questo modo, il rapporto contribuirà a una revisione informata dei contenuti. Inoltre, il rapporto di valutazione sarà particolarmente significativo anche al di là del contesto del progetto perché i successivi lavori di ricerca trarranno beneficio dai risultati della valutazione riassuntiva e avranno una base a cui attingere per migliorare o sviluppare ulteriormente i contenuti. Inoltre, per quanto riguarda l'uso continuo dei contenuti sviluppati nel progetto MMEHR, i dati di valutazione aiuteranno i futuri utenti a comprendere meglio il loro *background*, sviluppo e potenziale.

ALLEGATI

ALLEGATO A: Questionario sui criteri di attuazione e prestazione

1. Pensi che il progetto abbia servito il suo obiettivo iniziale di incoraggiare la procedura di insegnamento/apprendimento nell'area HR di un insieme avanzato di competenze multidimensionali e multiculturali 4.0 (Industry 4.0 'smart factories')? A quale livello pensi che questo sia stato raggiunto

(1: Basso, 2: Giusto, 3: Buono, 4: Eccellente)

2. A quale livello pensi che il progetto MMEHR affronti quanto segue?

(1: Basso, 2: Giusto, 3: Buono, 4: Eccellente)

- Miglioramento del livello delle competenze e delle abilità chiave

- I suoi prodotti e il materiale di apprendimento e formazione sono pertinenti alle esigenze del mercato del lavoro

- Il progetto contribuisce alla creazione di strategie di integrazione di successo

- Il progetto contribuisce ad una società più coesa

3. Si prega di valutare la qualità dei prodotti innovativi (IO) (1: Basso, 2: Giusto, 3: Buono, 4: Eccellente)

IO1: Linee Guida per la Qualità delle Risorse Umane tecniche di riconoscimento e valutazione multiculturale 4.0

IO2: Progettazione del curriculum "Riconoscimento e valutazione multiculturale delle risorse umane 4.0"

IO3: MMEHR Open online Course "Risorse Umane multiculturale riconoscimento e valutazione 4.0"

4. Avete commenti o osservazioni riguardanti il progetto MMEHR o i suoi IO prodotti? (risposta breve)

ALLEGATO B: Questionario di valutazione dei professionisti delle risorse umane

1. Pensi che il MOOC MMEHR, in quanto a materiale di apprendimento e formazione, abbia raggiunto il suo obiettivo iniziale di incoraggiare il processo di insegnamento / apprendimento nell'area delle risorse umane con un insieme avanzato di competenze multidimensionali e multiculturali 4.0 (Industry 4.0 "industri intelligenti")? A quale livello pensi che questo sia stato raggiunto:

(1: Basso, 2: Giusto, 3: Buono, 4: Eccellente)

2. A quale livello pensi che il prodotto MOOC MMEHR affronti quanto segue?

(1: Basso, 2: Giusto, 3: Buono, 4: Eccellente)

- Miglioramento del livello delle competenze e delle abilità chiave
- I suoi prodotti e il materiale di apprendimento e formazione sono pertinenti alle esigenze del mercato del lavoro
- Il progetto contribuisce alla creazione di strategie di integrazione di successo
- Il progetto contribuisce ad una società più coesa

3. Si prega di valutare il MOOC MMEHR in termini di (scala 1: Bassa, 2: Fiera, 3: Buona, 4: Eccellente)

- La qualità dei contenuti
- Utilità
- Ambiente di apprendimento (piattaforma)/esperienza dell'utente
- Corrispondenza all'analisi dei bisogni (mercato del lavoro, ambiente di lavoro, società)

4. Il MOOC MMEHR ha soddisfatto le tue aspettative iniziali? Si prega di elaborare:

(risposta breve)

5. Avete commenti o osservazioni?

Allegato C: Questionario per gli studenti dell'istruzione superiore

1. Valutazione del MOOC MMEHR e procedura di test pilota

1. Pensi che il MOOC MMEHR, in quanto a materiale di apprendimento e formazione, abbia raggiunto il suo obiettivo iniziale di incoraggiare il processo di insegnamento / apprendimento nell'area delle risorse umane per un insieme avanzato di competenze multidimensionali e multiculturali 4.0 (Industry 4.0 "industria intelligente")? A quale livello pensi che questo sia stato raggiunto

(1: Basso, 2: Giusto, 3: Buono, 4: Eccellente)

2. A quale livello pensi che il prodotto MOOC MMEHR affronti quanto segue?

(1: Basso, 2: Giusto, 3: Buono, 4: Eccellente)

- Miglioramento del livello delle competenze e delle abilità chiave
- I suoi prodotti e il materiale di apprendimento e formazione sono pertinenti alle esigenze del mercato del lavoro
- Il progetto contribuisce alla creazione di strategie di integrazione di successo
- Il progetto contribuisce ad una società più coesa

3. Si prega di valutare il MOOC MMEHR in termini di (scala 1: Bassa, 2: Fiera, 3: Buona, 4: Eccellente)

- La qualità dei contenuti
- Utilità
- Ambiente di apprendimento (piattaforma)/esperienza dell'utente
- Corrispondenza all'analisi dei bisogni (mercato del lavoro, ambiente di lavoro, società)

4. Il MOOC MMEHR ha soddisfatto le tue aspettative iniziali? Si prega di elaborare:

(risposta breve)

5. Avete commenti o osservazioni?



2. Valutazione delle competenze teoriche (prima e dopo il test pilota)

1. Si prega di leggere attentamente le seguenti abilità e contrassegnare il livello delle prestazioni o il possesso in ogni intervallo di tempo (scala 1: Bassa, 2: Giusta, 3: Buona, 4: Eccellente)

Prima di intraprendere lezioni MMEHR

- Conoscenza del ruolo delle risorse umane nella gestione organizzativa e istituzionale
- Comprensione attiva del concetto di multiculturalismo e diversità
- Comprensione attiva dei principi della comunicazione interculturale
- Comprensione dell'importanza dell'etica nella gestione multiculturale delle risorse umane
- Comprensione del concetto di leadership ecc.

Al termine delle lezioni MMEHR

- Conoscenza del ruolo delle risorse umane nella gestione organizzativa e istituzionale
- Comprensione attiva del concetto di multiculturalismo e diversità
- Comprensione attiva dei principi della comunicazione interculturale
- Comprensione dell'importanza dell'etica nella gestione multiculturale delle risorse umane
- Comprensione il concetto di leadership ecc.

1. Pensi che il MOOC MMEHR, in quanto a materiale di apprendimento e formazione, abbia raggiunto al suo obiettivo iniziale di incoraggiare il processo di insegnamento / apprendimento nell'area delle risorse umane per un insieme avanzato di competenze multidimensionali e multiculturali 4.0 (Industry 4.0 "industria intelligente")? A quale livello pensi che questo sia stato raggiunto

(1: Basso, 2: Giusto, 3: Buono, 4: Eccellente)

2. A quale livello pensi che il prodotto MOOC MMEHR affronti quanto segue?

(1: Basso, 2: Giusto, 3: Buono, 4: Eccellente)

- Miglioramento del livello delle competenze e delle abilità chiave
- I suoi prodotti e il materiale di apprendimento e formazione sono pertinenti alle esigenze del mercato del lavoro
- Il progetto contribuisce alla creazione di strategie di integrazione di successo
- Il progetto contribuisce ad una società più coesa



3. Si prega di valutare il MOOC MMEHR in termini di

(scala 1: Bassa, 2: Fiera, 3: Buona, 4: Eccellente)

- La qualità dei contenuti

- Utilità

- Ambiente di apprendimento (piattaforma)/esperienza dell'utente

- Corrispondenza all'analisi dei bisogni (mercato del lavoro, ambiente di lavoro, società)

4. Il MOOC MMEHR ha soddisfatto le tue aspettative iniziali? Si prega di elaborare:

(risposta breve)

5. Avete commenti o osservazioni?



3. Valutazione delle abilità pratiche (prima e dopo il test pilota)

1. Si prega di leggere attentamente le seguenti abilità e contrassegnare il livello delle prestazioni o il possesso in ogni lasso di tempo (scala 1: Bassa, 2: Giusta, 3: Buona, 4: Eccellente)

Prima di intraprendere lezioni MMEHR

- Abilità e competenze nelle applicazioni software
- Competenze 4.0 in un ambiente multiculturale
- Comunicazione interculturale e abilità psicologiche
- Competenze psicologiche e di *diversity management*
- Gestione del team multiculturale e capacità di riconoscimento ecc.

Al termine delle lezioni MMEHR

- Abilità e competenze nelle applicazioni software
- Competenze 4.0 in un ambiente multiculturale
- Comunicazione interculturale e abilità psicologiche
- Competenze psicologiche e di *diversity management*
- Gestione del team multiculturale e capacità di riconoscimento ecc.

