



Cofinanziato dal  
programma Erasmus+  
dell'Unione europea

# **NEEDS OF ADULTS EDUCATION STAKEHOLDERS**

**RELAZIONE / REPORT**

Aleksander Kobylarek, Luba Jakubowska, Kamil Błaszczński,  
Noémie Govindin, Piera Sciama, Alcidio Jesus, Claudia Amaral,  
Samuel Yosef, Amelia Fiorillo



# **NEEDS OF ADULTS EDUCATION STAKEHOLDERS**

## **RELAZIONE / REPORT**

Aleksander Kobylarek, Luba Jakubowska, Kamil Błaszczński,  
Noémie Govindin, Piera Sciama, Alcidio Jesus, Claudia Amaral,  
Samuel Yosef, Amelia Fiorillo

The publication prepared as a result of The Erasmus+ Strategic Partnership Project in the Field of Adult Education titled *Needs of adults education stakeholders* (N° 2019-1-PL01-KA204-065792) with experts from the consortium organizations: FUNDACJA PRO SCIENTIA PUBLICA (Poland), ITAKA TRAINING (Italy), E-SENIORS: INITIATION DES SENIORS AUX NTIC ASSOCIATION (France) and AFN ACADEMIA FORMAÇÃO DO NORTE (Portugal).

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

**AUTHORS:**

Aleksander Kobylarek, Luba Jakubowska, Kamil Błaszczyszki, Noémie Govindin, Piera Sciana, Alcidio Jesus, Claudia Amaral, Samuel Yosef, Amelia Fiorillo

**STATISTICAL EDITORS:**

Kamil Błaszczyszki, University of Wrocław, Poland

**REVIEWER:**

Tijana Milenkovic Jankovic, the UK

**TRANSLATION INTO ITALIAN AND PROOFREADING:**

Samuel Yosef, Italy

**DESIGN AND DTP:**

Hanna Włoch, Poland

**PUBLISHER:**

Foundation Pro Scientia Publica  
Ul. Redycka 37, 51-169 Wrocław

[www.proscientiapublica.pl](http://www.proscientiapublica.pl)

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.

Febbraio 2021

Creative Commons Attribution 4.0 International

Authority code: CC\_BY\_4\_0



ISBN 978-83-953451-7-3

doi: 10.15503/andr.2021.neon.it

Photo by

[CoWomen](#) ; [Green Chameleon](#) ; [krakenimages](#)

[Marten Bjork](#) ; [Sarah Dorweiler](#) ; [You X Ventu](#)

on [Unsplash](#)

Introduzione 4

Risultati 10

Sommario 24

References 30

Annexes 34

Annex I 36

Annex II 40

**INDICE**

1. Introduzione

**INTRODUZIONE**

Il progetto “Needs of adults education stakeholders” (N° 2019-1-PL01-KA204-065792) è stato creato in risposta alla mancanza di uno strumento che misurasse i bisogni educativi del personale coinvolto nell’educazione degli adulti.

Nonostante il vigoroso sviluppo della metodologia andragogica, mancano ancora degli strumenti di ricerca tipici per questo campo. L’andragogia utilizza strumenti di campi correlati, principalmente dalla psicologia. Una tale soluzione non è soddisfacente, in primo luogo, perché molti strumenti hanno un accesso limitato (principalmente dovuto alla necessità di pagare le tasse per l’utilizzo e l’obbligo per uno psicologo di essere presente nel team), e in secondo luogo, non sono specifici per studiare le esigenze delle organizzazioni per l’educazione degli adulti e le esigenze educative dei loro dipendenti.

In risposta al bisogno di cui sopra, i coordinatori del progetto hanno sviluppato un questionario per verificare tali esigenze. Il sondaggio è stato tradotto in altre lingue e condotto anche dai partner del progetto. Sulla base dell’analisi del contenuto delle risposte raccolte, è stata creata una classificazione dei bisogni educativi del personale di AE (Aleksander Kobylarek, Luba Jakubowska, Noémie Govindin, Piera Sciamia, Alcidio Jesus, Claudia Amaral, Samuel Yosef, Amelia Fiorillo).

Il rapporto presentato contiene informazioni sui bisogni educativi e sulla valutazione quantitativa delle organizzazioni di educatori per adulti e lavoratori delle ONG nei paesi del consorzio (Polonia, Francia, Italia e Portogallo) e in altri paesi dell’UE e alcuni non UE. La ricerca ha visto la partecipazione di 1176 partecipanti. Ciò che è importante, è il fatto che la ricerca sia stata condotta in diversi paesi, non solo nei paesi del consorzio, elemento che garantisce che i risultati ottenuti siano sintomatici per il settore AE europeo.

### **STRUMENTI PER DIAGNOSTICARE LE COMPETENZE CHIAVE E LE ESIGENZE DI CAMBIAMENTO NELL’ORGANIZZAZIONE**

Per diagnosticare i bisogni educativi, è stato utilizzato lo strumento standardizzato dell’inventario dei bisogni educativi degli adulti (AENI). Il questionario è uno strumento progettato per studiare le competenze chiave per i lavoratori dell’educazione degli adulti (Consiglio dell’Unione europea, 2018). Il modello delle competenze è inscritto nel concetto di apprendimento permanente e non si concentra sulla funzione di compensazione del processo educativo; invece, promuove l’intuizione dell’educatore nello sviluppo personale e la sua partecipazione cosciente e attiva ad esso. AENI è stato utilizzato le raccomandazioni dell’UE sulle competenze chiave del XXI secolo. Sulla base di queste raccomandazioni, il team di ricerca ha creato, testato e valutato AENI utilizzando metodi di analisi statistica. L’affidabilità del test è stata confermata attraverso l’intercorrelazione. L’affidabilità del questionario è stata confermata attraverso l’analisi fattoriale. Inoltre, l’affidabilità teorica è stata verificata attraverso la correlazione dell’AENI con il Profilo delle Competenze Sociali (PROKOS) (Martowska, Matczak, 2013), che misura le competenze sociali nelle seguenti aree: assertività, cooperazione, mentalità sociale, intraprendenza e consapevolezza della comunità. Al fine di indagare l’attendibilità teorica, sono state formulate ipotesi sia sulla correlazione dei punteggi generali (dai questionari AENI e PROKOS) sia sulle scale selezionate. Studi di correlazione, a cui hanno partecipato 98 intervistati, hanno confermato l’affidabilità teorica del questionario AENI.

Prima della ricerca finale, è stata condotta un’analisi discriminante sotto forma di test di affidabilità Alpha-Cronbach (con 210 partecipanti) che ha rivelato un’altissima

affidabilità dello strumento creato ( $\alpha$  di Cronbach = 0,846) e le sue dimensioni.

L’AENI ha fornito due informazioni principali: punteggio generale di un individuo e punteggi in sei sottocategorie diagnostiche: 1) competenze comunicative (CC); 2) competenze multilingue e multiculturali (ML&MC); 3) competenze digitali (DC); 4) competenze imprenditoriali (EC); 5) apertura per la scienza e la cultura (OSC); 6) competenze sociali e civili (SCC).

Tutte le sottocategorie sono state create dal team di ricerca polacco (Kobylarek, Jakubowska, Błaszczyszński 2020 – non ancora pubblicato ufficialmente), giudici competenti e utilizzando strumenti statistici come 1) analisi fattoriale principale, 2) Test di affidabilità alfa di Cronbach e 3) Kendall W test di associazione. Ogni individuo può ottenere un massimo del 100% dal test in generale e dai punteggi delle sottocategorie. Più il punteggio più vicino doveva arrivare al 100%, meno visibili erano i bisogni educativi dell’individuo.

“

**Per questo rapporto si suggerisce di utilizzare la classificazione dei punteggi come segue:**

**20-44%** – punteggio basso – bisogni educativi medio

**45-75%** – mediocri – bisogni educativi medio

**76-100%** – alto – bisogni educativi debolmente sentiti

Per dare agli intervistati la possibilità di valutare la propria organizzazione, è stato condotto un sondaggio di 18 domande. L’indagine era composta da 18 affermazioni che rappresentano 18 categorie (Tabella 1) a cui agli intervistati è stato chiesto di contrassegnare il loro rispettivo atteggiamento su una scala di 5 punti che va da «decisamente non d’accordo» a «decisamente d’accordo».

Gli elementi inclusi nel sondaggio sono stati creati sulla base della teoria a due fattori della motivazione al lavoro di Herzberg (fonte: Bassett-Jones, Lloyd, 2005). I punteggi erano rappresentati in valori %. Più alto è il punteggio ottenuto da un individuo, migliore è stata la sua opinione sulla sua organizzazione e minore è la necessità di cambiamento nell’organizzazione.

**Tabella 1. Voci di valutazione dell'organizzazione – Elenco e descrizione**

Apprezzamento da parte del datore di lavoro	Il dipendente si sente apprezzato dal suo datore di lavoro.
Apprezzamento da parte del leader	Il dipendente si sente apprezzato dal suo diretto leader o supervisore.
Raggiungimento degli obiettivi per l'organizzazione	Il dipendente può raggiungere gli obiettivi fissati dal suo datore di lavoro.
Raggiungimento del successo personale	Il dipendente ha l'opportunità di raggiungere i suoi successi personali nell'organizzazione.
Responsabilità	Il dipendente si sente fortemente responsabile per i compiti che sta conducendo.
Indipendenza	Il dipendente ha una vasta gamma di libertà nel raggiungimento del compito commissionato.
Avanzamento	Il datore di lavoro offre ai dipendenti possibilità di avanzamento.
Crescita personale	Il lavoro attuale influisce fortemente positivamente sullo sviluppo personale dei dipendenti.
Strategia di sviluppo dell'organizzazione	L'organizzazione del dipendente ha una chiara strategia di sviluppo e il dipendente la comprende.
Continuità dello sviluppo dell'organizzazione	L'organizzazione non ferma i tentativi di ulteriore miglioramento e si sforza continuamente di perfezionare ed espandere la propria attività.
Posto di lavoro	L'organizzazione fornisce ai dipendenti un posto di lavoro adeguato alle attività commissionate.
Comfort del lavoro nell'organizzazione	L'organizzazione pone l'accento sul comfort dei dipendenti sul lavoro.
Stipendio	Il dipendente è soddisfatto del suo stipendio guadagnato nell'organizzazione.
Vantaggi e bonus	L'organizzazione mette a disposizione dei dipendenti una ricca offerta di vantaggi e bonus supplementari.
Rapporti con Boss	Il dipendente ha buoni rapporti personali con il suo datore di lavoro.
Rapporti con i colleghi nell'organizzazione	Il dipendente ha buoni rapporti personali con i suoi colleghi di lavoro.
Sicurezza sul lavoro	L'organizzazione è finanziariamente stabile e dà ai dipendenti una sensazione di stabilità occupazionale.
Lavoro e vita privata	Le attività svolte nell'organizzazione influiscono negativamente sulla vita privata del dipendente.

(fonte: Gli autori proprio sulla base di: Herzberg, Mausner, Snyderman, 1959)

**INTERPRETAZIONE DEI RISULTATI DELLO STUDIO SULLA NECESSITÀ DI CAMBIAMENTO NELLE ORGANIZZAZIONI**

Ogni elemento può avere un punteggio minimo dello 0% e un punteggio massimo del 100%. Più alto era il punteggio ottenuto

dall'individuo, migliore era la sua opinione sulla sua organizzazione. L'unica eccezione era l'ultima categoria incentrata sul lavoro e sulla vita privata, in questa categoria più basso era il punteggio ottenuto più debole era l'influenza del lavoro sulla propria vita privata, quindi migliore era il punteggio.

**Si raccomanda di interpretare i punteggi ottenuti riguardo alla valutazione dell'organizzazione secondo la classificazione proposta di seguito:**

- 0-20 %** – molto bassa – pessima opinione sull'organizzazione / datore di lavoro
- 21-40%** – bassa – cattiva opinione sull'organizzazione / datore di lavoro
- 41-60%** – media – opinione neutra sull'organizzazione / datore di lavoro
- 61-80%** – alto – buona opinione sull'organizzazione / datore di lavoro
- 81-100%** – molto alto – ottima opinione sull'organizzazione / datore di lavoro



2. Risultati

**RISULTATI**

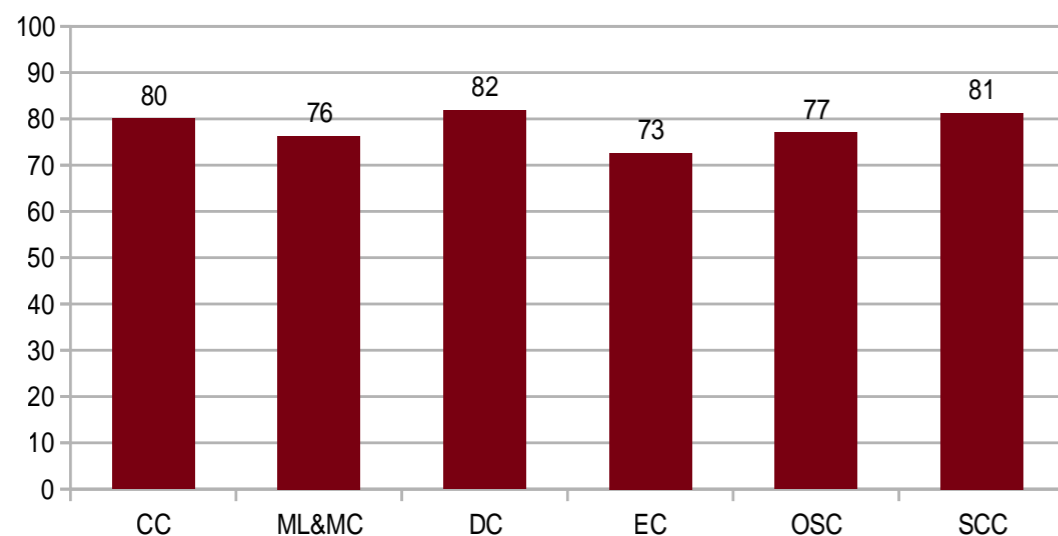
## RISULTATI GENERALI PER LE RISPETTIVE COMPETENZE NEL TEST AENI

I risultati della diagnosi condotta sono stati suddivisi in tre livelli di analisi: 1) punteggi generali ottenuti da tutti i partecipanti allo studio; 2) confronto dei punteggi ottenuti dai partecipanti che erano cittadini formali di un paese dell'UE rispetto ai partecipanti che erano cittadini formali di paesi non UE; 3) confronto dei punteggi ottenuti dai principali partecipanti al progetto quindi: Francia,

Italia, Polonia e Portogallo. Allo studio hanno partecipato in 1176, il cui punteggio generale medio dal test AENI era del 78%, che può essere classificato come buono. Un'analisi dettagliata delle sottocategorie AENI ha rivelato che il punteggio più basso è stato ottenuto nelle competenze imprenditoriali (73%) che possono essere classificate come buone. E i punteggi più alti sono stati rilevati nelle competenze digitali (82%) e nelle competenze sociali e civili (81%), che possono essere considerate molto buone.

Figure 1. Test dell'inventario per l'istruzione degli adulti

Punteggi medi delle sottocategorie



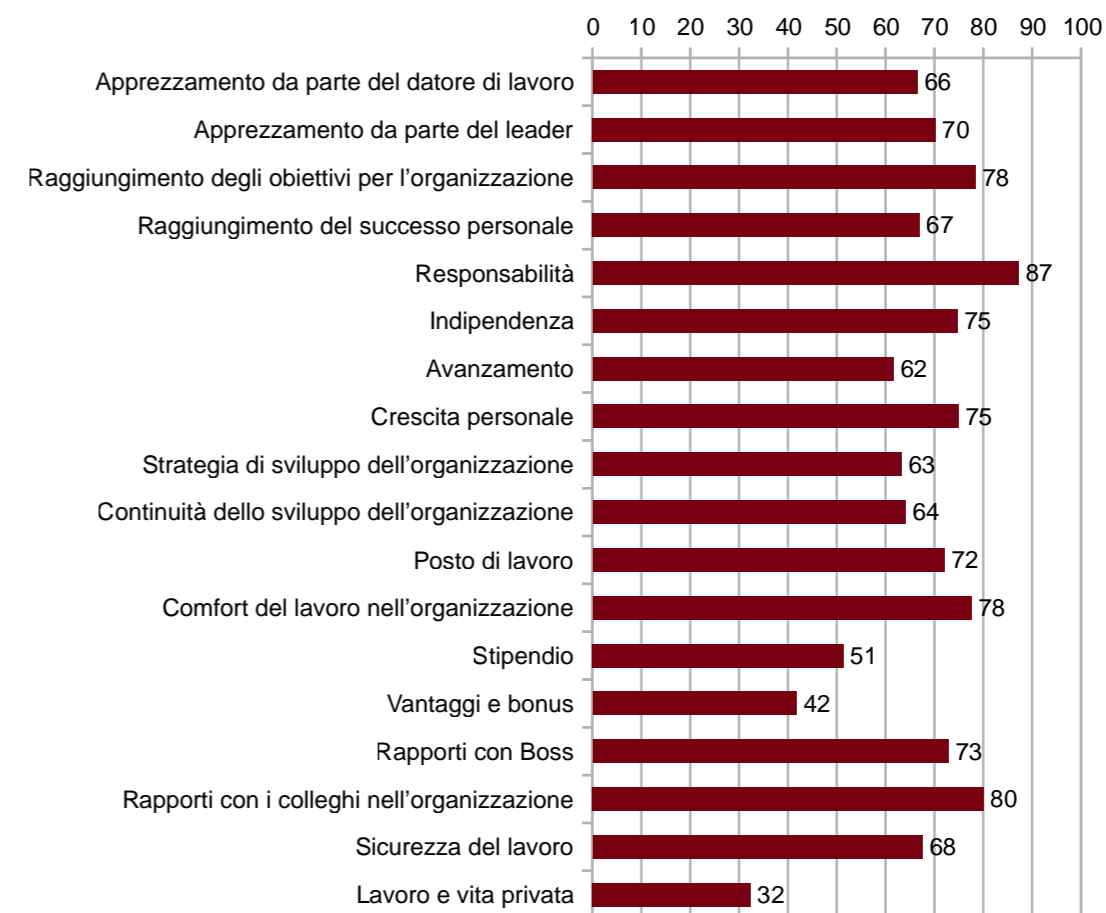
## DIAGNOSI DELLE ESIGENZE DI CAMBIAMENTO NELLE ORGANIZZAZIONI

I risultati ottenuti nella valutazione del sondaggio sull'organizzazione avevano rivelato un punteggio medio generale del 69%, che può essere considerato alto. L'analisi delle singole categorie ha rivelato che il punteggio più basso è stato notato nel lavoro e nel-

la vita privata, anche se a causa della scala invertita della categoria possiamo presumere che la maggior parte dei partecipanti trascuri gli effetti negativi del loro lavoro della vita privata, che è un fenomeno positivo. Altri punteggi bassi notevoli includevano stipendio (51%) e salari e bonus (42%). Pertanto, gli educatori per adulti e i lavoratori delle ONG giudicano male i loro benefici materiali dal lavoro stesso.

Figure 2. Valutazione del sondaggio sull'organizzazione

Punteggio medio delle sottocategorie



## IL CONFRONTO DEI LIVELLI DI COMPETENZE CHIAVE TRA GLI INTERVISTATI UE E NON UE

Nello studio sono stati registrati 1049 intervistati UE e 107 rispondenti non UE. Sebbene la sproporzione dei due gruppi sia visibile, si può presumere che il gruppo dell'UE a causa dell'ampio campione sia rappresentativo in modo convincente per i paesi dell'UE. Inoltre, va notato che il gruppo non UE soddisfa anche i requisiti minimi (usati nelle scienze sociali) di rappresentanza, dando così la possibilità di alcune conclusioni limitate ma convincenti.

Il punteggio medio generale del test AENI per i partecipanti dell'UE è stato del 78% e per i partecipanti non UE del 75%. I risultati ottenuti mostrano quindi una leggera differenziazione dei punteggi, il che implica che gli educatori degli adulti dell'UE e i lavoratori del settore dell'istruzione degli adulti sono, di gran lunga, più soddisfatti dei loro omologhi non UE. L'analisi più dettagliata incentrata sulle sottocategorie del test AENI ha rivelato la differenziazione dei punteggi nelle categorie comunicazione, digitale, imprenditore e apertura per le scienze. In tutte queste categorie, i partecipanti dell'UE hanno ottenuto punteggi più alti. La più alta differenziazione

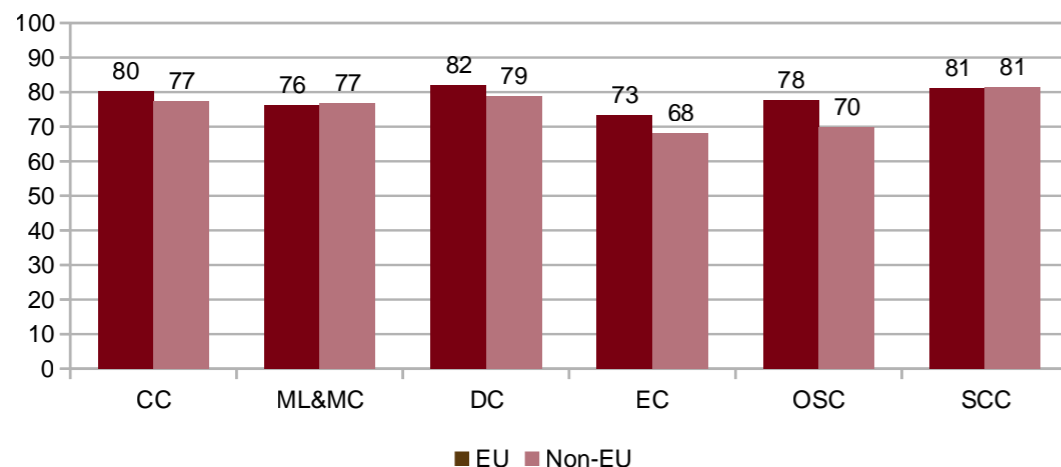


dei punteggi che vanno dall'8% è stata osservata nell'apertura per la categoria scienza e cultura. Pertanto, si può presumere che gli intervistati dell'UE fossero più soddisfatti

delle loro competenze in materia di comunicazione, digitale e soprattutto apertura per la scienza e la cultura rispetto ai loro omologhi non UE.

**Figure 3. Punteggi della sottocategoria del test AENI**

Confronto dei partecipanti UE - non-UE



**LA RACCOLTA DELLE ESIGENZE PER LA VALUTAZIONE DEL CAMBIAMENTO NELLE ORGANIZZAZIONI UE E NON UE**

La valutazione del risultato dell'organizzazione ottenuto dal sondaggio ha rivelato che i punteggi medi generali per i nostri gruppi di intervistati confrontati erano del 69% per i partecipanti dell'UE e del 67% per i partecipanti non UE. Pertanto, i partecipanti dell'UE valutano le loro organizzazioni in modo leggermente più positivo rispetto alle loro controparti non UE. Un'analisi più dettagliata (Figura 4) delle singole categorie aveva rivelato una differenziazione più o meno visibile dei punteggi in tutte le categorie rispettate. Le differenze più visibili sono state rilevate nel raggiungimento del successo personale (4%), responsabilità (6%), indipendenza (6%), avanzamento (5%), salario (5%), benefici e bonus (5%), rapporto con il capo (4%),

sicurezza del lavoro (6%) e lavoro e vita privata (8%).

Dai punteggi confrontati si può presumere che gli intervistati dell'UE giudicano la loro organizzazione in modo più positivo in termini di responsabilità, indipendenza, stipendio, rapporti con il capo, sicurezza del lavoro e categorie di lavoro e vita privata. Gli intervistati non UE, d'altra parte, hanno elogiato le loro organizzazioni in aree come il raggiungimento del successo personale, l'avanzamento e le aree dei benefici e dei bonus.

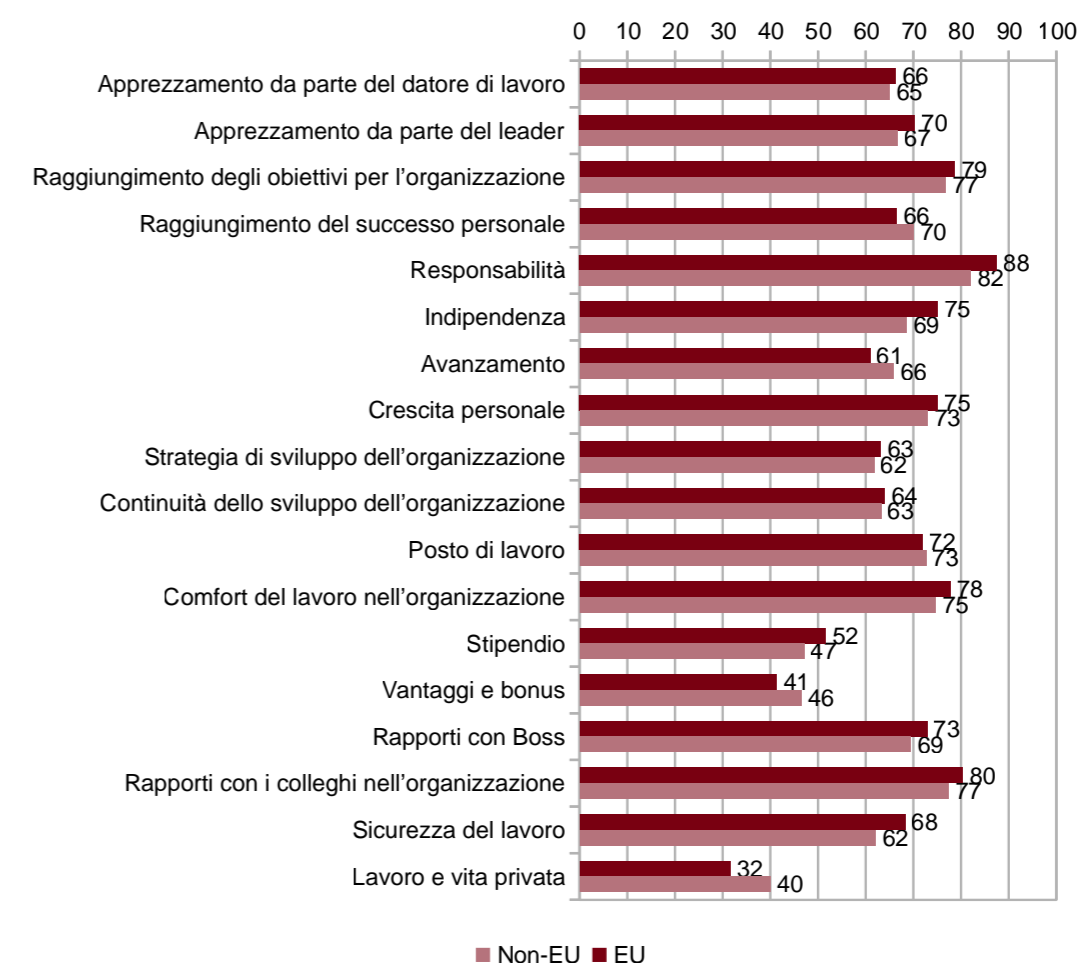
Pertanto, si può concludere che le organizzazioni dell'UE si pensava di dare ai propri dipendenti dipendenti un grado più elevato di responsabilità nel loro lavoro, una maggiore indipendenza nelle azioni e nel prendere decisioni, pagandoli in modo più soddisfacente, creando relazioni più ami-

chevoli con i loro supervisor, dando loro un impiego formale più stabile e cercando di non interferire con la vita privata del dipendente. Le organizzazioni non UE hanno

offerto ai propri dipendenti maggiori possibilità di raggiungere il successo personale, creare più opzioni di avanzamento e proporre vantaggi e bonus più interessanti.

**Figure 4. Valutazione dell'organizzazione**

Punteggi medi nelle categorie - Confronto UE e non UE



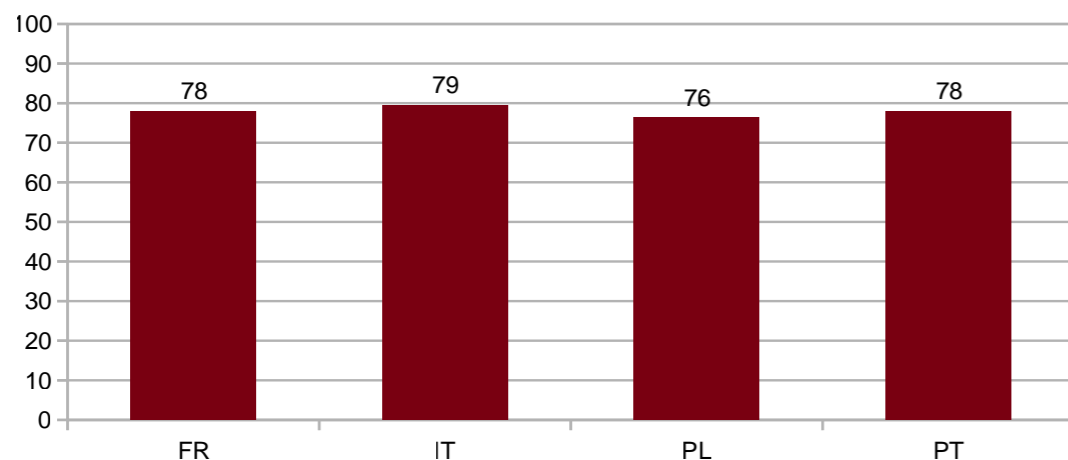
**CONFRONTO DEI PUNTEGGI MEDI GENERALI DEI PAESI DEI PARTNER DEL PROGETTO NEL TEST DELLE COMPETENZE CHIAVE DELL'AENI**

Nello studio sono stati registrati 201 partecipanti dal Portogallo, 195 partecipanti dall'Italia, 135 partecipanti dalla Francia e 159 partecipanti dalla Polonia. Il confronto

dei risultati medi rilevati nei singoli paesi aveva rivelato (Figura 5) Il punteggio più alto è stato notato in Italia (79%), molto simile ma inferiore è stato notato in Francia e Portogallo (78%) e il più basso è stato osservato in Polonia (76%). Tutte le differenze rilevate possono essere classificate come molto elevate.

**Figure 5. Test AENI**

Confronto del punteggio generale del paese



**CONFRONTO DEI PUNTEGGI MEDI DEI PAESI DEI PARTNER DEL PROGETTO NEL TEST AENI PER LE RISPETTIVE COMPETENZE CHIAVE**

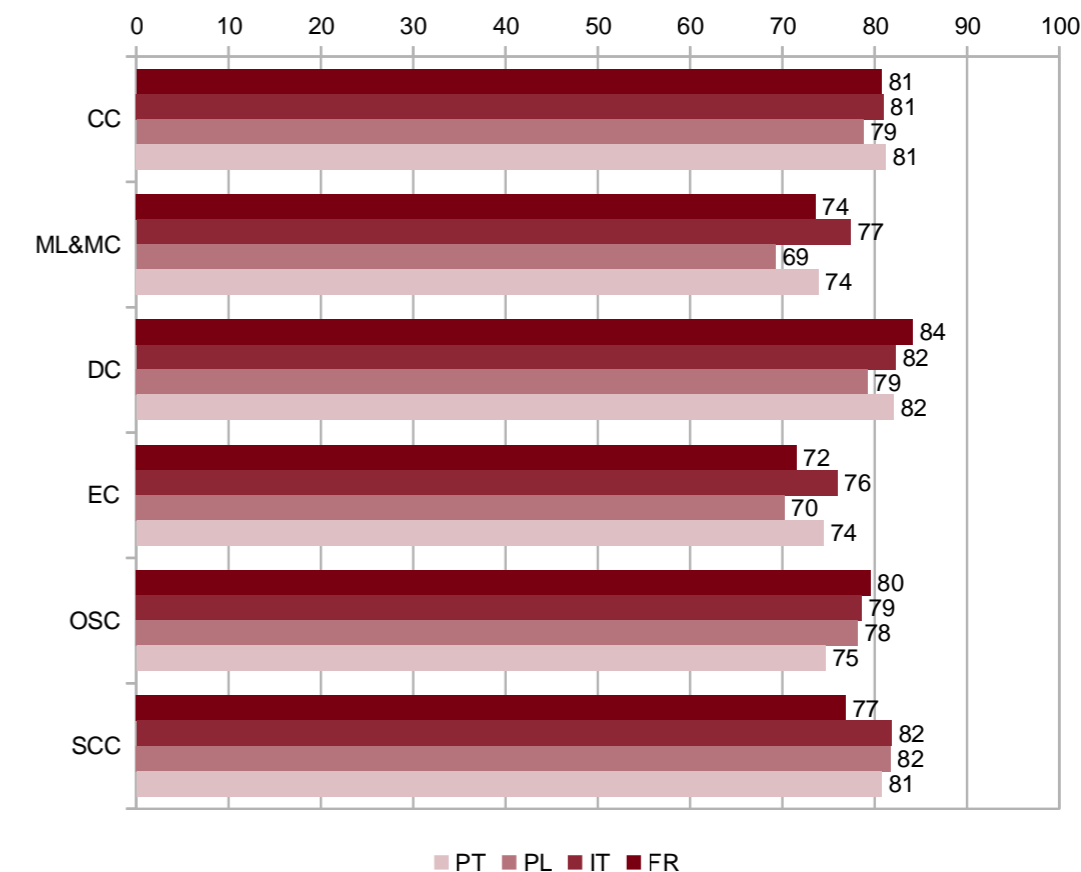
Quando i punteggi generali sono stati suddivisi in sottocategorie, l'analisi comparativa ha rivelato che la maggiore diversità di punteggi è stata rilevata nelle aree multilingue, multiculturali e imprenditoriali. Nell'area multilingue e multiculturale, il punteggio più alto è stato notato dai partecipanti italiani (77%) e quello più basso è stato notato in Polonia (69%). I punteggi medi sono stati notati in Francia e Portogallo, ma erano più vicini ai punteggi ottenuti dal campione italiano. Sulla base dei risultati ottenuti si può presumere che il campione polacco si distingue per i suoi punteggi negativi tra i gruppi confrontati. Pertanto, gli educatori polacchi per adulti

e i lavoratori delle ONG possono avere esigenze di istruzione per quanto riguarda le questioni multilingue e multiculturali.

La seconda diversità più visibile nei punteggi è stata rilevata nell'area imprenditoriale, dove il punteggio più alto è stato ottenuto dagli italiani (76%). Il punteggio più basso è stato notato ancora una volta in Polonia (70%). Un punteggio inferiore rispetto al campione italiano è stato notato anche dal campione francese (72%). Sebbene i punteggi rilevati dai campioni polacchi e francesi possano essere classificati come buoni, mostrano chiaramente che ci sono alcune aree di esigenze educative riguardo alle competenze degli imprenditori che presuppongono un miglioramento da parte degli intervistati. Un punteggio inferiore è stato ottenuto dagli intervistati portoghesi (75%) nell'apertura alla sottocategoria di scienza e cultura.

**Figure 6. Sottocategorie di test AENI**

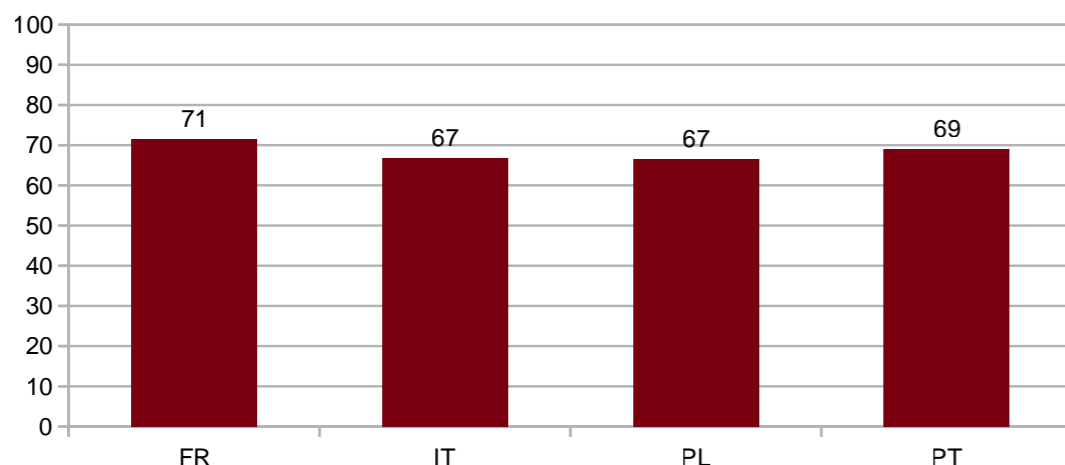
Confronto del punteggio medio del paese



## VALUTAZIONE DELLE ESIGENZE DI CAMBIAMENTO NELLE ORGANIZZAZIONI

I punteggi relativi all'indagine sulla valutazione delle organizzazioni hanno rivelato

**Figure 7. Valutazione dell'organizzazione**  
Punteggio medio generale - Confronto tra paesi

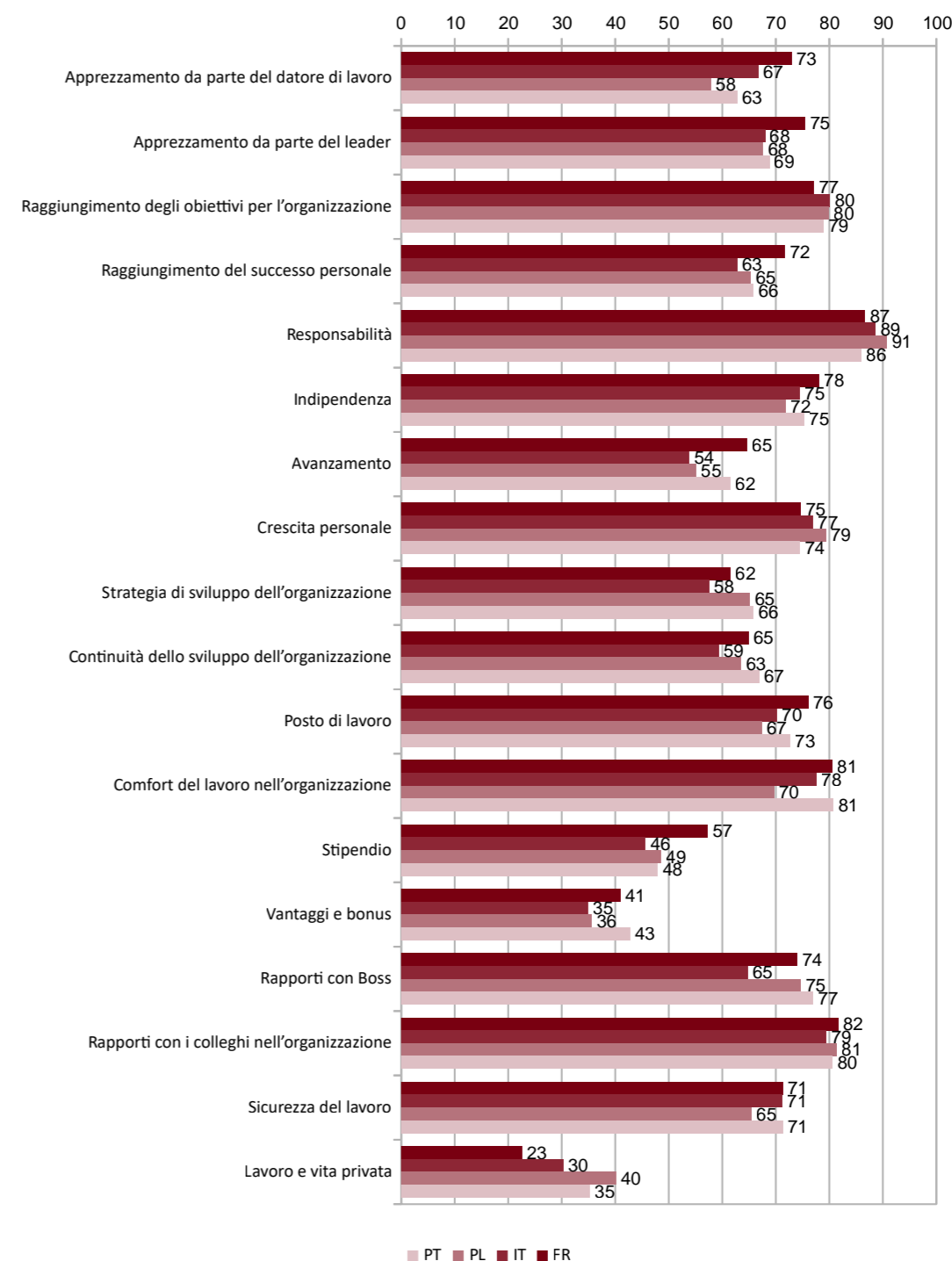


Quando divisi in categorie (Figura 8), i risultati hanno rivelato un'elevata varietà di punteggi in numerose aree. Il maggiore apprezzamento del datore di lavoro è stato rilevato in Francia (73%) e il più basso in Polonia (58%). L'apprezzamento del leader è stato visibilmente più elevato in Francia (75%) rispetto a qualsiasi altro paese. Il raggiungimento degli obiettivi nell'organizzazione è stato più alto in Italia e Polonia (80%). Il raggiungimento del successo personale è stato più elevato in Francia (72%). Il maggior senso di responsabilità è stato riscontrato nel campione polacco (91%). Il livello di indipendenza è stato il più alto nel campione francese (78%). Il livello di avanzamento è stato più alto nel campione francese (65%). Le maggiori possibilità di sviluppo personale sono state rilevate nel campione polacco (79%). La strategia di sviluppo dell'organizzazione è stata ugualmente la più alta nel campione polacco (65%) e in

che il punteggio medio più alto delle proprie organizzazioni è stato rilevato in Francia (71%), leggermente inferiore in Portogallo (69%) e notevolmente inferiore in Italia e Polonia (67%). Tutti i punteggi delle note possono essere classificati come buoni.

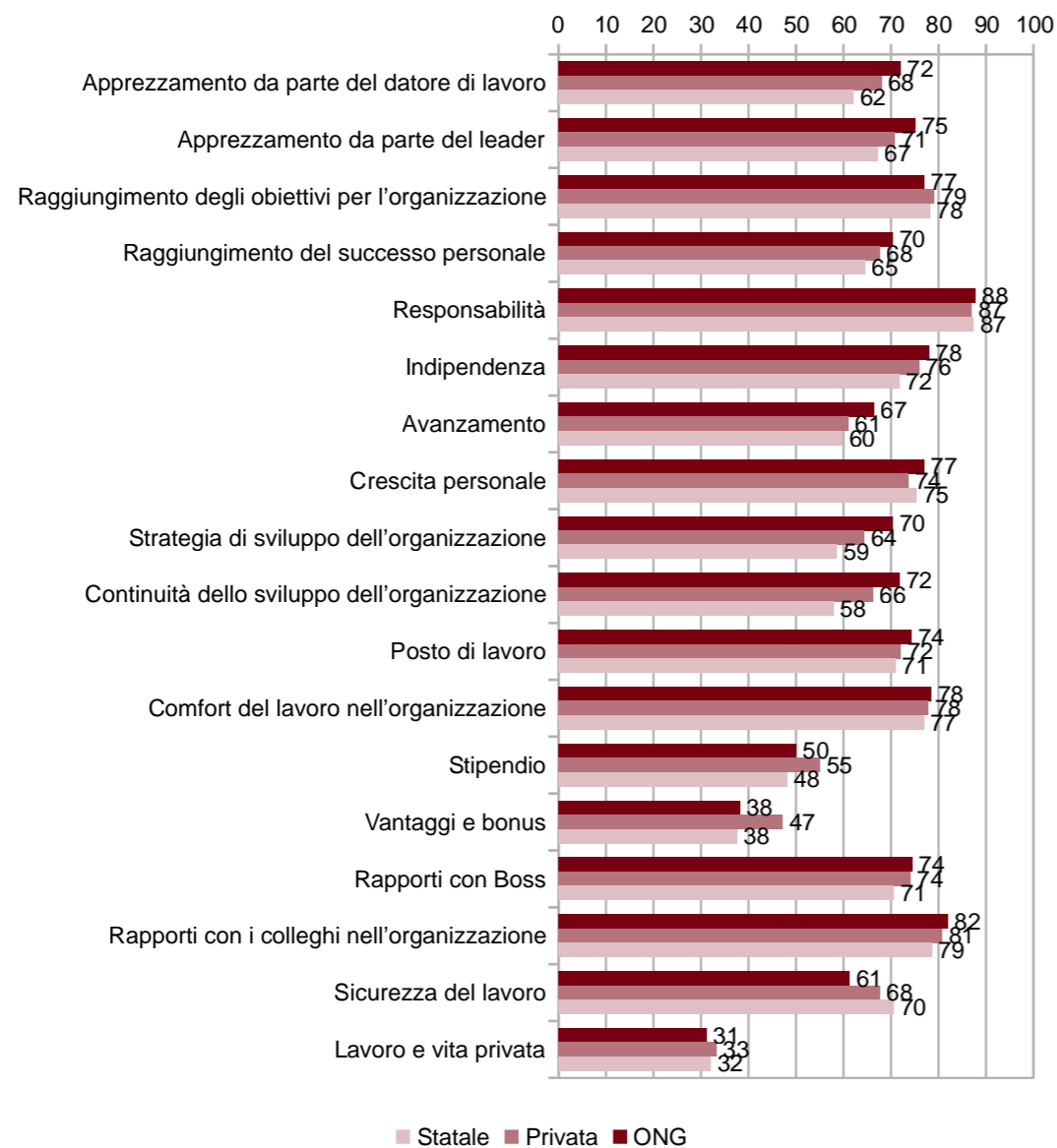
Portogallo (66%). La continuità dello sviluppo è stata massima in Portogallo (67%). Il posto di lavoro ha ottenuto il punteggio più alto in Francia (76%). Il comfort di lavoro è stato altrettanto apprezzato in Francia e Portogallo (81%). Lo stipendio è stato notato più alto in Francia (57%) e il punteggio può essere qualificato come basso. I punteggi relativi a vantaggi e bonus possono essere classificati come negativi in tutti i paesi e vanno dal 35% al 43%. Il rapporto con il capo è meglio visto nel campione del Portogallo (77%). Il rapporto con i colleghi è valutato in modo molto equo in tutti i paesi e varia dal 79% all'82%. La sicurezza del lavoro è sorprendentemente la stessa in Francia, Italia e Portogallo con un risultato notevolmente inferiore della Polonia (65%). L'impatto negativo più elevato del lavoro sulla vita personale è stato rilevato in Polonia (40%), l'impatto più basso è stato registrato in Francia (23%).

**Figure 8. Valutazione delle categorie organizzative**  
Confronto del punteggio medio per paese



**PROFILO DELLE ORGANIZZAZIONI  
PER L'EDUCAZIONE DEGLI ADULTI NEI  
RISPETTIVI PAESI**

**Figure 9. Valutazione dell'organizzazione**  
Confronto dei punteggi in base al tipo di organizzazioni



Sulla base dei dati raccolti, è possibile trarre conclusioni preliminari sui tipi di istituti di istruzione per adulti nei paesi dei partner del progetto.

Gli intervistati in Polonia hanno identificato ugualmente diversi tipi di organizzazioni (39 private, 32 statali e 33 ONG).

In Francia e in Italia, le organizzazioni per l'educazione degli adulti sono state identificate principalmente nel settore privato. In Francia, gli intervistati hanno identificato 98 organizzazioni private, 39 statali

e 36 ONG, mentre in Italia erano 51 organizzazioni private, 44 statali e 38 ONG.

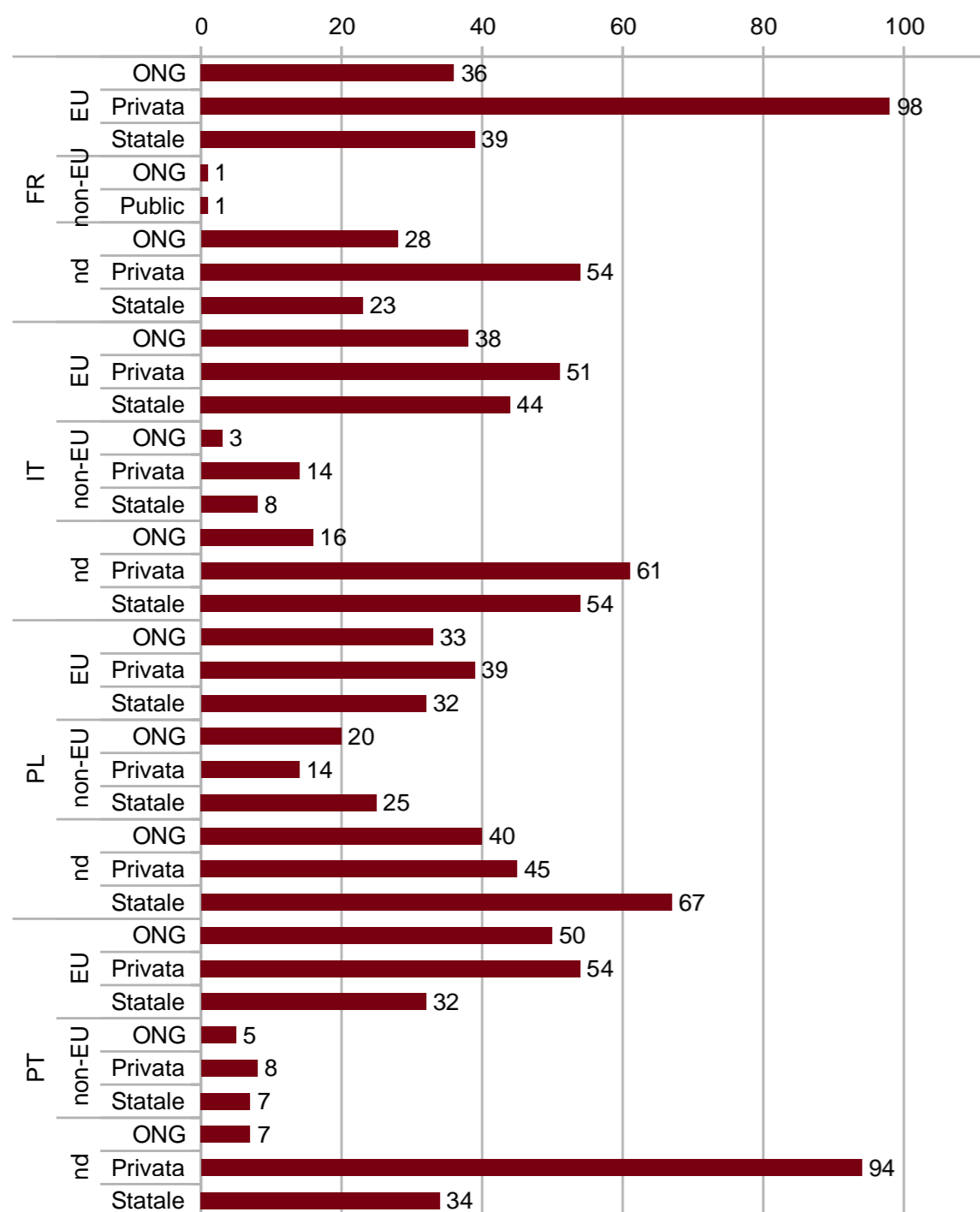
In Portogallo, c'era una sproporzione tra il numero di organizzazioni private (54) e ONG (50) e statali (34).

Questo confronto indica che il settore dell'educazione degli adulti delle ONG era il meno rappresentato (con il Portogallo un'eccezione), mentre il settore privato era il più rappresentato. La maggiore sproporzione tra i tipi di organizzazioni valutate si è verificata in Francia, mentre la più piccola in Polonia.



**VALUTAZIONE DEI RISPETTIVI TIPI DI ORGANIZZAZIONE**

**Figure 10. Tipo di organizzazione valutata dagli intervistati**



Il confronto della valutazione dei rispettivi tipi di organizzazione per quanto riguarda la loro necessità di cambiamento mostra che nella maggior parte dei casi le organizzazioni non governative sono valutate meglio di altri tipi di organizzazioni. La più forte esigenza di cambiamento è indicata dagli intervistati nei confronti delle istituzioni statali. Queste tendenze diffe-

riscono quando si tratta di indicatori puramente economici. Le organizzazioni non governative sono valutate come le peggiori per quanto riguarda stipendio, bonus e sicurezza del lavoro. Ciò indica maggiori esigenze di cambiamento in questo senso nelle ONG, ad es. sotto forma di aiuto finanziario o maggiore sicurezza del lavoro.



3. Sommario

**SOMMARIO**

Il progetto di ricerca era finalizzato alla diagnosi dei bisogni educativi e alla valutazione quantitativa delle organizzazioni da parte di educatori per adulti e lavoratori delle ONG. L'analisi comprendeva tre livelli di analisi: 1) punteggi generali ottenuti dai partecipanti, 2) punteggi generali ottenuti da cittadini UE e non UE e 3) punteggi generali ottenuti dai partecipanti che rappresentavano le nazionalità dei partner del progetto.

Al primo livello di analisi – generale – è stato rilevato che i bisogni educativi più bassi sono collegati alle competenze digitali (82%) e il più alto era connesso alle competenze dell'imprenditore (73%). La valutazione dell'organizzazione ha mostrato che i partecipanti erano molto soddisfatti delle responsabilità che avevano (87%) e la soddisfazione più bassa era con benefici e bonus (42%) inclusa la bassa soddisfazione per lo stipendio (51%).

Al secondo livello di analisi, incentrato sul confronto tra cittadini UE e non UE, è stato rilevato che nella maggior parte dei bisogni educativi il livello di soddisfazione dei partecipanti UE era notevolmente più alto. Un'eccezione è stata osservata nelle competenze multilingue e multiculturali che si sono rivelate + 1% a favore dei cittadini non UE. Valutazione dell'organizzazione indicata dalla maggioranza dei punteggi, maggiore apprezzamento dell'organizzazione da parte dei cittadini UE con notevole eccezione nel raggiungimento del successo personale (+ 4%) e aree benefici e bonus (+ 6%) a favore delle organizzazioni extracomunitarie.

Il terzo livello di analisi, incentrato sui partecipanti che rappresentano le nazionalità dei partner del progetto, ha rivelato che i bisogni educativi sono meglio soddisfatti in Francia (71%). Punteggi notevolmente inferiori sono stati notati ugualmente in Italia e Polonia (67%). Le sottocategorie avevano rive-

lato che: in Francia, i bisogni maggiori sono nelle competenze degli imprenditori; in Italia e Polonia i bisogni più elevati sono l'area multilingue e multiculturale e le competenze imprenditoriali; in Portogallo, le esigenze più elevate riguardano l'area multilingue e multiculturale, le competenze imprenditoriali e l'apertura per la scienza e la cultura.

Per quanto riguarda la valutazione dell'organizzazione, i punteggi variavano così tanto che sono state prese in considerazione solo valutazioni significative; di conseguenza, le sproporzioni significative sono state riscontrate nelle seguenti aree:

- 1) apprezzamento da parte del datore di lavoro,
- 2) apprezzamento da parte del leader,
- 3) raggiungimento del successo personale,
- 4) avanzamento,
- 5) strategia di sviluppo dell'organizzazione,
- 6) continuità di sviluppo dell'organizzazione,
- 7) condizioni di lavoro,
- 8) comfort di lavoro,
- 9) condizioni salariali,
- 10) benefici e bonus,
- 11) rapporti con il capo,
- 12) sicurezza del lavoro e
- 13) impatto del lavoro sulla vita personale.

I risultati mostrano chiaramente che i livelli generali degli educatori per adulti e dei bisogni educativi degli educatori degli adulti e la valutazione delle organizzazioni sono soddisfacenti. Eppure, c'è ancora spazio per miglioramenti e quelli si trovano in generale nelle aree di competenza multilingue e multiculturale e nelle competenze degli imprenditori. Pertanto, tutti i futuri progetti educativi volti al miglioramento delle esigenze degli educatori degli adulti e dei lavoratori delle ONG dovrebbero concentrarsi su quelle aree. I maggiori inconvenienti delle organizzazioni che impiegano educatori per adulti e lavoratori del settore dell'istruzione degli adul-

ti si trovano nei salari e nei bonus finanziari che vengono diagnosticati a un livello critico e sono una parte importante del proprio senso materiale di sicurezza e possono essere un fattore importante per attrarre persone di talento per questo tipo di attività. Inoltre, si richiama l'attenzione sul fatto che il sottofinanziamento da parte delle istituzioni soddisfa le elevate competenze degli educatori.

I cittadini dei paesi dell'UE hanno generalmente bisogni molto soddisfatti rispetto ai cittadini dei paesi non UE e inoltre lodano

la loro organizzazione più in alto. Tuttavia, hanno un livello inferiore di raggiungimento del successo personale, il che implica che gli educatori per adulti dell'UE e i lavoratori delle ONG non collegano la loro attività così fortemente con il successo personale che può avere premesse culturali o economiche.

Infine, se si prendono in considerazione solo i partecipanti che rappresentano i paesi coinvolti nel progetto, c'è una premessa significativa che indica la necessità di supportare i cambiamenti nelle seguenti aree:

“

- ☑ apprezzamento dell'area datoriale, soprattutto per quanto riguarda la Polonia;
- ☑ apprezzamento per area leader in tutti i paesi diagnosticati positivamente esclusa la Francia;
- ☑ raggiungimento dell'area di successo personale, soprattutto per quanto riguarda l'Italia;
- ☑ area di avanzamento soprattutto in Italia e Polonia;
- ☑ strategia di sviluppo dell'area organizzativa, soprattutto in Italia;
- ☑ continuità di sviluppo dell'area organizzativa, soprattutto in Italia;
- ☑ area condizioni di lavoro, soprattutto in Polonia;
- ☑ comodità di lavoro nell'area dell'organizzazione, specialmente in Polonia;
- ☑ area delle condizioni salariali in tutti i paesi diagnosticati;
- ☑ area benefici e bonus che sono stati valutati male in tutti i paesi;
- ☑ rapporti con l'area boss, soprattutto in Italia;
- ☑ sicurezza del lavoro, soprattutto in Polonia;
- ☑ l'impatto del lavoro sulla vita privata, soprattutto in Polonia.



\*\*\*\*\*

Il rapporto è stato valutato da un valutatore indipendente, Tijana Milenkovic Jan-kovic (Regno Unito). Ha lavorato su diversi progetti internazionali nel campo dell'istruzione (continua e per adulti) per più di 20 anni. Questa esperienza lavorativa le ha fornito l'opportunità di approfondire e comprendere il funzionamento delle istituzioni e delle organizzazioni educative

in vari settori e in tutte le fasi del ciclo educativo. Ha maturato esperienza nell'area della valutazione come consulente indipendente nell'ambito del progetto di valutazione del programma di formazione professionale dell'UNHCR in Serbia e come a Lux-Development Freelance Regional / National Consultant in Montenegro.

#### Le sue principali conclusioni sono:

1. AENI fornisce una solida visione generale dei bisogni degli educatori degli adulti. Anche se i risultati generali del test AENI mostrano risultati principalmente elevati in tutti i paesi partner, i risultati si basano sull'autovalutazione. [...] I risultati ricevuti possono essere un'indicazione per le parti interessate nei paesi partner sulle competenze più necessarie per gli educatori degli adulti, che possono servire per pianificare come migliorarle all'interno dell'istruzione iniziale, nonché nei corsi di sviluppo professionale continuo (CPD) per gli educatori degli adulti, ma anche per supportare il processo di validazione delle competenze acquisite in contesti diversi (Risoluzione del Consiglio, 2011). [...] A livello generale, la maggioranza dei punteggi è risultata alta.

Tuttavia, la particolare esigenza è identificata nelle competenze multilingue e multiculturali (ML&MC) e nelle competenze imprenditoriali (CE). [...]

2. Sarebbe importante che le organizzazioni coinvolte nella ricerca ricevano i risultati dello studio e abbiano la possibilità di confrontare i risultati con i risultati generali a livello di paese, ma anche di confrontarli con altri paesi. I risultati possono servire a riflettere sui loro risultati e fare i piani d'azione per migliorare la situazione nell'organizzazione. [...]

3. Lo strumento quantitativo sviluppato per la valutazione delle organizzazioni ha fornito una valida base per la preparazione della ricerca qualitativa più approfondita.



4. References

**REFERENCES**

Bacigalupo, M., Kamylylis, P., Punie, Y., & Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The entrepreneurship competence framework. Luxembourg : Publication Office of the European Union*, 10, 593884.

Bassett-Jones, N., & Lloyd, G. C. (2005). Does Herzberg's motivation theory have staying power? *Journal of Management Development*, Vol. 24 Iss 10 pp. 929-943, <http://dx.doi.org/10.1108/02621710510627064>.

Buiskool, B. J., Broek, S. D., van Lakerveld, J. A., Zarifis, G. K., & Osborne, M. (2010). Key competences for adult learning professionals. *Contribution to the development of a reference framework of key competences for adult learning professionals*, 157.

Burns, D. (1985). *Intimate connections*. New York: Signet (Penguin Books).

Caena, F. (2013). Supporting teacher competence development for better learning outcomes. *Education & Training, European Commission*, p. 5-59.

Council of Europe. Council for Cultural Co-operation. Education Committee. Modern Languages Division. (2001). *Common European Framework of Reference for Languages: learning, teaching, assessment*. Cambridge University Press.

Council of the European Union. (2018). COUNCIL RECOMMENDATIONS, 22 May 2018, with reference to key competences in the process of life-long learning. (2018/C 189/1). *Official Journal of the European Union*, pp. 1-13.

Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning *OJ C 372, 20.12.2011*, p. 1-6.

EU Science Hub - European Commission. 2020. *Entrecomp: The Entrepreneurship*

*Competence Framework*. – EU Science Hub – European Commission. [online] Available at: <<https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/entrecomp-entrepreneurship-competence-framework>> [Accessed 15 November 2020].

Europa.eu. 2020. *Common European Framework of Reference. Europass*. [online] Available at: <<https://europa.eu/europass/en/common-european-framework-reference>> [Accessed 15 November 2020].

Faure, E., Herrera, F., Kaddoura, A. R., Lopez, H., Petrovski, A. V., Rahnema, M., & Ward, F. C. (1972). *Learning to be: the world of education today and tomorrow*. Paris: UNESCO.

Głomb, K. (2020). *Edukacja dla Przemysłu 4.0. Wyzwania dla Polski [Education for Industry 4.0 A Challenge for Poland]*. Warszawa: Agencja Rozwoju Przemysłu.

Griffith, W. S. (1978). Educational Needs: Definition, Assessment, and Utilization. *The School Review*, 86(3), pp. 382-394.

Hakio, K., & Mattelmäki, T. (2019). Future Skills of Design for Sustainability: An Awareness-Based Co-Creation Approach. *Sustainability*(11), pp. 1-24.

Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959), *The Motivation to Work*, Wiley, New York, NY.

Hipkins, R. (2018). *How the key competencies were developed: The evidence base*. Wellington: New Zealand Council for Educational Research.

Kobylarek, A. (2009). Kompetencje komunikacyjne w systemie umiejętności nauczyciela. [Communication skills in the system of teachers' abilities]. In K. Błaszczuk,

M. Drzewowski, & W. Maliszewski, *Komunikacja społeczna a zarządzanie we współczesnej szkole [Social communication and management in a modern school]* (pp. 334-342). Toruń: Adam Marszałek.

Martowska, K., & Matczak, A. (2013). Pomiar kompetencji społecznych – prezentacja nowego narzędzia diagnostycznego [Measuring social skills – presentation of a new diagnostic tool]. *Psychologia Jakości Życia [Psychology of the Quality of Life]* (1), pp. 43-56.

Morris, E. (2001). *Special Educational Needs. Code of Practice*. London: Department for Education and Skills.

Nijssen, A., van Lakerveld, J. A., Buiskool, B. J., den Oudendammer, F., Broek, S. D., & Hake, B. (2008). ALPINE – Adult Learning Professions in Europe: A Study of the Current Situation, Trends and Issues. *Project Report. Research voor Beleid, Zoetermeer, Netherlands*.

Padzik, K. (2016). *Ocena zintegrowana – Assessment i Development Center*. Warszawa: Wolters Kluwer.

Paterson, R. (2000). *The Assertiveness Workbook: How to Express Your Ideas and Stand Up for Yourself at Work and In Relationships*. Oakland: New Harbinger.

Petrėtiėnė, A., Daukšienė, J., & Grašienė, J. (2020). Creativity and speciality language in the context of the development of key competences. *Mokslas – Lietuvos ateitis*(12), pp. 1-7.

Radovan, M. (2019). Cognitive and Metacognitive Aspects of Key Competency “Learning to Learn”. *Pedagogika*(1), pp. 28-41.

Stufflebeam, D. L., McCormick, C. H., Brinkerhoff, R. O., & Nelson, C. O. (2012). *Conducting Educational Needs Assessments*. Springer.

Warzocha, T. (2016). Kompetencje komunikacyjne jako komponent kompetencji społecznych nauczycieli akademickich – założenia do badań [Communication skills as a component of social skills for academic teachers – a foundation for research]. *Edukacja – Technika – Informatyka [Education – Engineering – Information Technologies]* (2), pp. 70-75.

5. Annexes

**ANNEXES**



Annex 1

## AENI

(Adults Education Needs Inventory)

Questionario per studiare i bisogni formativi nel campo delle competenze chiave degli adulti

Qui sotto c'è una lista di 39 affermazioni. Per favore indicate quanto siete d'accordo con ogni affermazione su una scala da 1 a 5 (**1 = decisamente in disaccordo, 5 = decisamente d'accordo**). Non ci sono risposte buone o cattive,

giuste o sbagliate. Non passate troppo tempo su ogni affermazione, segnate la risposta che vi viene in mente per prima. Questa ricerca è completamente anonima ed i risultati verranno usati esclusivamente per scopi scientifici.

**N.B.:** Si prega di rispondere a tutte le domande

		1 = decisamente in disaccordo, 5 = decisamente d'accordo	1	2	3	4	5
1	CC Posso avere una conversazione in qualsiasi situazione (ad es. durante un conflitto o in caso di opinioni divergenti)						
2	CC Mi considero una persona in grado di mandare messaggi chiari e comprensibili						
3	SCC Quando cerco informazioni cerco di usare varie risorse						
4R	CC Molto spesso sono in situazioni in cui trovo difficile esprimere i miei pensieri						
5	CC Di solito non ho problemi a capire il mio interlocutore						
6	CC Mi piace discutere con varie persone						
7	CC Mi sento a mio agio ad avere conversazioni con altre persone						
8	CC Posso esprimere i miei pensieri in modo non convenzionale						
9	MM Posso parlare e scrivere fluentemente in più di una lingua straniera						
10R	OSC Ritengo di non aver bisogno di sviluppare la mia conoscenza delle lingue straniere						
11	MM Colgo diverse opportunità per l'apprendimento delle lingue straniere						
12	MM Mi piace imparare nuove lingue						
13	MM Uso una lingua straniera tutti i giorni (ad es. guardando film, leggendo libri)						

1 = decisamente in disaccordo, 5 = decisamente d'accordo

		1	2	3	4	5
14R	OSC Ritengo che la matematica non aiuti a scoprire la verità					
15R	OSC Vi sono dubbi giustificabili su alcune teorie, (ad es. l'influenza dell'uomo sul clima o l'uso della vaccinazione)					
16	EC Ritengo che un'azione efficace richieda un piano chiaro e inequivocabile					
17R	EC A volte agisco illogicamente					
18	SCC Spesso uso varie fonti durante la pianificazione					
19	EC In genere seguo un piano predeterminato					
20	DC So usare le nuove tecnologie per una comunicazione più efficace					
21	DC Utilizzo varie innovazioni tecnologiche					
22	DC Sento di essere abbastanza competente nella tecnologia dell'informazione					
23	DC Posso usare facilmente i dispositivi più comuni (PC, smartphone, laptop, tablet, ecc.)					
24	CC Posso lavorare in gruppo					
25R	CC Penso che sia difficile per me stabilire relazioni con altre persone					
26R	EC A volte sono difficile nei rapporti con altre persone					
27R	OSC È impossibile conciliare la politica di integrazione dell'UE con la peculiarità culturale					
28	SCC Mi occupo di questioni sociali che sono importanti per me					
29	SCC Sento di avere un effetto su ciò che mi circonda					
30	CC Posso motivare gli altri a realizzare obiettivi comuni					
31	CC Sono efficace nelle negoziazioni					
32R	OSC Il mondo non offre molte possibilità per realizzare le mie idee					
33R	EC Non mi piace la fase di pianificazione					
34R	EC Ritengo che il controllo e il monitoraggio del lavoro siano generalmente inutili					

1 = decisamente in disaccordo, 5 = decisamente d'accordo

		1	2	3	4	5
35R	EC A volte percepisco la mia cattiva gestione durante l'esecuzione di un compito					
36R	CC Raramente do feedback ai miei colleghi					
37	MM Sono interessato a varie culture					
38R	OSC Non sono in grado di esprimermi in nessuna forma d'arte					
39R	OSC Per me la cultura contemporanea non ha valore					

- CC** Competenze di comunicazione  
(max. 60 pts.): 1, 2, 4R, 5, 6, 7, 8, 24, 25R, 30, 31, 36R
- MM** Multilinguismo e multiculturalismo  
(max. 25 pts.): 9, 11, 12, 13, 37
- DC** Competenze digitali  
(max. 20 pts.): 20, 21, 22, 23
- EC** Competenze imprenditoriali  
(max. 35 pts.): 16, 17R, 19, 26R, 33R, 34R, 35R
- OSC** Apertura alla scienza e alla cultura  
(max. 35 pts.): 10R, 14R, 15R, 27R, 32R, 38R, 39R
- SCC** Competenze sociali e civili  
(max. 20 pts.): 3, 18, 28, 29
- R** Punteggio inverso

### INTERPRETAZIONE DEI RISULTATI

La standardizzazione della ricerca è attualmente in corso su un gruppo che rappresenta educatori di vari paesi europei. In questa fase gli autori propongono l'uso di norme provvisorie per aiutare nella conversione dei dati grezzi. A seconda del numero di punti ottenuti in ogni particolare classe, è possibile assegnare i risultati a uno dei tre gruppi: alto, medio e basso. Risultati bassi indicano un basso livello di competenza in un particolare educatore e quindi una maggiore necessità di migliorare quella competenza.

#### Interpretazione dei risultati

	basso	medio	alto
<b>CC</b>	12-13	32-41	42-60
<b>MM</b>	5-13	14-17	18-25
<b>DC</b>	4-10	11-14	15-20
<b>EC</b>	7-18	19-24	25-35
<b>OSC</b>	7-18	19-24	25-35
<b>SCC</b>	4-10	11-14	15-20

Annex II

## VALUTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

Questionario che esamina la necessità di cambiamenti nelle attività dell'organizzazione

Di seguito sono riportate 18 dichiarazioni relative alla tua opinione sul luogo di lavoro. Indica in che misura sei d'accordo con

ciascuna affermazione su una scala da 1 a 5 (1 = decisamente non d'accordo, 5 = decisamente d'accordo).

**N.B.:** Si prega di rispondere a OGNI domanda

	1 = decisamente in disaccordo, 5 = decisamente d'accordo	1	2	3	4	5
40	Mi sento apprezzato dal mio datore di lavoro					
41	Mi sento apprezzato dal mio capo (manager, leader, ecc.)					
42	Raggiungo completamente gli obiettivi stabiliti dal mio datore di lavoro					
43	Il mio posto di lavoro mi permette di raggiungere il successo professionale					
44	Mi sento responsabile della mia posizione e dei compiti che mi vengono assegnati					
45	Mi sento indipendente nello svolgimento dei compiti che mi sono stati assegnati					
46	Il mio datore di lavoro mi offre l'opportunità di avanzamento di carriera					
47	Il mio lavoro attuale influenza il mio sviluppo personale (espandere la mia conoscenza, imparare qualcosa di nuovo)					
48	Il mio datore di lavoro ha una direzione precisa nello sviluppo dell'organizzazione					
49	Il mio datore di lavoro non riposa sugli allori e sviluppa continuamente l'organizzazione					
50	La mia posizione a lavoro è adatta alle mie funzioni					
51	Mi sento a mio agio nell'esercizio delle mie funzioni sul lavoro					
52	Guadagno abbastanza nella mia organizzazione					
53	L'organizzazione mi offre vantaggi e bonus interessanti					
54	La mia relazione diretta con il mio capo è soddisfacente					

1 = decisamente in disaccordo, 5 = decisamente d'accordo		1	2	3	4	5
55	Le mie relazioni dirette con i colleghi nella stessa posizione sono soddisfacenti					
56	La mia organizzazione mi garantisce la sicurezza del lavoro					
57	Il mio lavoro ha un effetto negativo sulla mia vita privata					

**Per favore indicate**

58. Sesso  M  F

59. Età .....

60. Tipo di organizzazione  Statale

Privata

ONG

61. Posizione (contrassegnare solo UNA con una X)

proprietario / direttore dell'organizzazione	
manager intermedio	
dipendente	
volontario	

**INTERPRETAZIONE DEI RISULTATI**

I punteggi sono rappresentati in valori%. Ogni elemento può avere un punteggio minimo dello 0% e un punteggio massimo del 100%. Più alto è il punteggio che l'individuo ottiene, migliore è la sua opinione della sua organizzazione. L'unica eccezione è l'ultima categoria focalizzata sul lavoro e sulla vita privata, in questa categoria minore è il punteggio ottenuto più debole è l'influenza del lavoro sulla propria vita privata, quindi migliore è il punteggio.

Si raccomanda di interpretare i punteggi ottenuti riguardo alla valutazione dell'organizzazione secondo la classificazione proposta di seguito:

**0-20%** - molto bassa - pessima opinione sull'organizzazione / datore di lavoro

**21-40%** - bassa - cattiva opinione sull'organizzazione / datore di lavoro

**41-60%** - media - opinione neutra sull'organizzazione / datore di lavoro

**61-80%** - alto - buona opinione sull'organizzazione / datore di lavoro

**81-100%** - molto alto - ottima opinione sull'organizzazione / datore di lavoro



“



ISBN 978-83-953451-7-3

”