www.adapt.it, 18 febbraio 2010

Validazione dell'apprendimento non formale e informale

di Lisa Rustico

La validazione degli esiti dell'apprendimento è definita come il riconoscimento da parte di una autorità competente che i risultati dell'apprendimento (conoscenza, competenze, abilità) acquisiti da un individuo in un contesto formale, non formale o informale siano stati valutati rispetto a determinati parametri e requisiti. La validazione porta tipicamente alla certificazione
Obiettivo della validazione è rendere "visibile" l'apprendimento – soprattutto quello acquisito in contesti non formali o informali – valutarlo e certificarlo con un riconoscimento (ad esempio una certificazione). Valorizzando il bagaglio di conoscenze, abilità e competenze acquisite di una persone si mira a rendere più trasparente, dinamico ed efficiente l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, o la ricerca di eventuali attività formative coerenti con le necessità di lavoratori e imprese.
L'Europa ha approvato due documenti chiave nel campo della validazione: i principi comuni europei sulla validazione (2004) e le linee guida per la validazione dell'apprendimento non formale e informale (aggiornate nel 2009). I principi sono: volontarietà; privacy; pari opportunità di accesso e trattamento; coinvolgimento degli *stakeholder* per costruire sistemi di validazione; orientamento e *counselling*; qualità, trasparenza, equità; partecipazione equilibrata e rispettosa degli interessi di tutti gli *stakeholder*; imparzialità e assenza di conflitti di interesse; professionalità e competenza di chi svolge la validazione. Le Linee guida europee, invece, richiamano l'attenzione soprattutto alle metodologie (test ed esami, metodi dichiarativi, osservazione, simulazione ed evidenza presa dal lavoro, portfolio) da applicare lungo tutto il processo di validazione nelle sue tre fasi: orientamento, valutazione, certificazione. La analisi dei costi del processo è un altro focus delle Linee guida europee che invitano gli Stati membri a valutazioni che tengano conto dei beneficiari, del volume atteso dei candidati, delle risorse umane da coinvolgere per l'avvio e la manutenzione del sistema e delle risorse da destinare ai partner che supportano l'intero processo.
Tra i Paesi europei che hanno già sistemi istituzionali di validazione, la Francia è quella con la esperienza più consolidata (dal 1934): nonostante il suo successo il sistema risulta rigido, poiché si basa su standard e repertori definiti a livello nazionale. Anche la Finlandia ha un sistema consolidato e permanente per la validazione dell'apprendimento non formale e informale: rispetto a quello francese ha il vantaggio di essere decentrato sul territorio, sebbene conservi una certa omogeneità nella sistematizzazione e formalizzazione delle prassi.
Accanto agli approcci normativi e istituzionali moltissimi Paesi UE hanno sviluppato prassi nel mercato del lavoro con il diretto coinvolgimento delle imprese, delle associazioni di categoria, del terzo settore.
In Italia lo strumento deputato alla validazione degli apprendimenti è il Libretto formativo del cittadino, ancora oggi inutilizzato.

PAESE	DESTINATARI	ATTORI	RISULTATI	PROCESSO
FRANCIA	È un diritto per tutti gli individui con almeno tre anni di esperienza, retribuita o non retribuita. Anche a livello collettivo (distrettuale, ad esempio).	**Commissione nazionale** composta da 43 membri: referenti ministeriali, parti sociali, esperti, esponenti delle camere di commercio e delle istituzioni regionali. Un quarto sono professionisti nel settore. Equa distribuzione tra rappresentanti datoriali e sindacali, e tra uomini e donne. Lavora con comitati specializzati e una **rete di corrispondenti su base regionale.**	Rilascio di **titoli, diplomi, qualifiche professionali**, o parti di questi. Se si valida solo parte del titolo, è necessario fare ulteriore formazione al fine acquisirlo.	La Commissione nazionale prepara i **repertori nazionali** delle qualificazioni professionali e dei descrittori delle competenze ma la valutazione è svolta da **agenzie accreditate** differenziate per settori. M**etodi**: una prova pratica o la verifica di un portfolio delle esperienze. **Comitato valutatore**: cambia in base per ogni tipo di qualifica. **Finanziamento:** impresa, consigli regionali, fondi interprofessionali, destinatari.
REGNO UNITO	Tendenzialmente studenti o chi voglia entrare in percorsi formali di istruzione e formazione.	***Skill Sector Committees***, comitati datoriali sponsorizzati dallo Stato. Ma anche molte esperienze bottom up che hanno coinvolto **istituzioni di alta formazione** (università, *colleges*) attraverso reti locali e regionali.	**Crediti formativi**, riconosciuti in tutto il Regno Unito (non in Scozia) e attribuiti rispetto a standard per **conseguire una qualificazione.**	Diretta e integrata connessione con il **sistema educativo**. Paga chi ha in carico i destinatari della validazione (se la validazione rientra in un corso di formazione richiesto dal datore di lavoro per il lavoratore, pagherà l'azienda) ma anche i destinatari stessi.
FINLANDIA	Requisiti in base alla qualificazione da rilasciare; accesso anche senza formazione formale.	**Ciascuna struttura educativa** (422 nel Paese hanno rilasciato 90.000 titoli in 10 anni): forte autonomia su base locale ma un modello comune. Nel privato, **valutatore esterno** all'impresa.	Rilascio di una **qualificazione** (diversi livelli) basata sulle competenze; **accesso all'istruzione formale.**	**Metodi**: oltre a osservazione, colloqui, questionari, portfolio, per i lavoratori è molto diffusa la dimostrazione pratica delle competenze, che può durare anche giorni, in azienda o altro luogo di lavoro.
OLANDA	Lavoratori con un'esperienza di 3-5 anni nel settore di riferimento.	**Centro per il riconoscimento delle competenze acquisite** fornisce un modello, poi applicato dal mondo dell'istruzione, dal mercato del lavoro, dalle regioni, dalle parti sociali.	Certificati, opportunità di carriera, ammissione a percorsi/corsi di istruzione o gruppi professionali, diplomi, aumenti salariali.	Può avvenire a livello aziendale, settoriale o nazionale. In genere i valutatori e supervisori sono **professionisti**. Il processo di validazione implica un follow up (ottica dell'apprendimento permanente)

Tra le iniziative sperimentali: **Austria** (Camera del lavoro del Tirolo, organismo associativo del lavoratori nella regione), **Germania** (ogni azienda progetta e attiva dispositivi e procedure), **Portogallo** (Network dei Centri di valutazione e validazione, che coinvolgono imprese, parti sociali e P.A.).

Lisa Rustico
Adapt *Research fellow*
Assegnista di Ricerca – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia