



16 giugno 2017

Summary

I seminari del venerdì

Implementazione e impatto dei sistemi e servizi di validazione
dell'apprendimento da esperienza

Autore

Elisabetta Perulli

1 LA VALIDAZIONE DELL'APPRENDIMENTO DA ESPERIENZA COME POLICY STRATEGICA

Il tema della trasparenza e del riconoscimento delle competenze comunque e ovunque acquisite rappresenta stabilmente da alcuni anni un oggetto di dibattito nonché di concrete politiche di intervento a livello dell'Unione Europea così come nell'ambito dei principali Paesi occidentali.

Nella strategia di Europa 2020 i Paesi comunitari si sono impegnati a migliorare in modo determinante la qualità e l'efficacia degli investimenti finalizzati allo sviluppo delle competenze dei cittadini e a realizzare a questo scopo un complesso processo di riforma dei sistemi di offerta. In particolare, i processi di innovazione sono orientati ad una forte convergenza verso due elementi chiave:

1. l'ampliamento dei processi apprendimento ad ogni fase e in ogni contesto di vita;
2. la centralità della persona, e quindi delle risorse da essa possedute con particolare riferimento alle competenze e alla possibilità della loro certificazione.

Quella europea è una strategia di lungo periodo, che ha avuto inizio già a partire dall'anno 2000 con il Consiglio Europeo di Lisbona, ma rafforzata negli ultimi anni dalla situazione di crisi economica e occupazionale che rende ancora più urgente e prioritaria l'innovazione dei sistemi di apprendimento e la loro qualità e trasparenza anche rispetto al mercato del lavoro.

Anche e soprattutto a valle del periodo di pesante crisi economica e occupazionale che si è abbattuto sull'Europa negli ultimi anni, la comunità istituzionale e scientifica è sempre più convinta che non basti promuovere costantemente l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita attiva (come già da anni ribadito e praticato attraverso importanti processi europei quale Lisbona 2001), ma occorra necessariamente renderlo visibile, valorizzarlo, innestarlo in un circuito sociale di comunicazione e significatività che agevoli i processi di evoluzione sociale e professionale assicurando a individui e sistema produttivo resilienza e flessibilità nei confronti degli eventi critici.

Il Rapporto *Recognising non formal and informal learning: outcomes, policies and practices* pubblicato da OCSE nel 2010¹ fornisce un quadro degli approcci strategici e metodologici al tema della validazione degli apprendimenti non formali e informali in 16 paesi OCSE². Nel Rapporto sono state analizzate le modalità di validazione e gli orientamenti strategici dei governi nonché i costi e le modalità di finanziamento dei dispositivi e dei processi, le connessioni con i sistemi di qualificazione e il riconoscimento e trasferimento dei crediti formativi ma anche l'integrazione con il mercato del lavoro e i processi di inserimento lavorativo.

1 2010 Rapporto OCSE "Recognising non formal and informal learning: outcomes, policies and practices" http://www.oecd.org/document/63/0,3343,en_2649_39263238_37141759_1_1_1_1,00.html

² Australia, Austria, Belgio (Comunità fiamminga), Canada, Cile, Repubblica ceca, Danimarca, Germania, Grecia, Ungheria, Islanda, Irlanda, Italia, Corea, Messico, Paesi Bassi, Norvegia, Slovenia, Spagna, Sud Africa, Svizzera e Regno Unito.

A quanto emerge dall'analisi effettuata, i punti fermi su cui si basa ovunque un processo di validazione sono la "visibilità" ossia la possibilità di rendere visibili e trasparenti apprendimenti ovunque e comunque appresi e la "documentazione" ossia la necessità di documentare tali apprendimenti con prove tangibili (titoli, qualifiche formali, attestazioni, testimonianze ecc.). Nel rapporto, si specificano i principali elementi di contesto caratterizzanti il processo di validazione degli apprendimenti non formali ed informali sia a livello europeo che internazionale:

- fornisce ai risultati dell'apprendimento un'elevata visibilità e quindi un valore aggiunto all'interno del mercato del lavoro sia per quanto riguarda il matching tra domanda e offerta sia per la mobilità professionale dei lavoratori all'interno delle imprese e dei settori;
- si basa sull'ipotesi di specifici benefici quali: benefici economici (riduzione dei costi attribuibili alla formazione formale in quanto la validazione riduce i costi necessari per acquisire una qualifica, riduzione dei tempi di accesso al mercato del lavoro da parte di persone realmente qualificate), benefici educativi (sviluppo di autostima e consapevolezza delle proprie competenze e di un approccio al lifelong learning), benefici sociali (la validazione aumenta le opportunità di accesso equo e trasparente ai diritti civili, all'istruzione e al mercato del lavoro per le persone più svantaggiate, i giovani disoccupati e i lavoratori anziani che non hanno avuto opportunità di istruzione e formazione adeguate), benefici psicologici (aumento dell'autostima e della motivazione individuale);
- deve prevedere specifiche fasi di processo per poter avere un valore formale: identificazione e documentazione, autovalutazione/assessment, validazione attraverso il confronto dell'apprendimento con standard e referenziali formalizzati e infine certificazione. Soltanto attraverso questi passaggi definiti, la validazione può acquisire un valore attendibile;
- richiede un investimento in promozione e diffusione e uno sforzo per garantirne la sostenibilità economica.

La sfida a cui i decisori politici sono chiamati a rispondere, è dunque, secondo il Rapporto OCSE, di trovare il giusto equilibrio tra benefici e costi e soprattutto di valorizzare i vantaggi che, tale dispositivo, è in grado di generare per gli individui, per il mercato del lavoro e per la società nel suo complesso.

1.2. LE LINEE DI SVILUPPO DELLE POLITICHE EUROPEE IN TEMA DI VALIDAZIONE

A valle di alcuni anni di studi e disposizioni preparatorie sulla materia a cura della Commissione europea con il supporto del Cedefop³, il 20 dicembre 2012 è stata pubblicata la Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea sulla validazione dell'apprendimento non formale e informale.

³ Collardin, D., Bjornavold, J. (2005) *The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning*. CEDEFOP, Luxemburg, Official Publications of the European Commission.

L' Obiettivo principale della Raccomandazione consiste nella richiesta ai Paesi UE di:

“Istituire, entro il 2018 — in conformità alle circostanze e alle specificità nazionali e nel modo da essi ritenuto appropriato — modalità per la validazione dell'apprendimento non formale e informale che consentano alle persone di:

a) ottenere una validazione delle conoscenze, abilità e competenze acquisite mediante l'apprendimento non formale e informale, compreso, se del caso, mediante risorse educative aperte;

b) ottenere una qualifica completa o, se del caso, una qualifica parziale, sulla base della validazione di esperienze di apprendimento non formale e informale, fatte salve altre disposizioni legislative dell'Unione applicabili in materia, in particolare la direttiva 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 settembre 2005, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali.”

L'Advisory Group dell'European Qualification Framework, tavolo tecnico di coordinamento presso la Commissione Europea per l'implementazione dell'EQF, è designato quale organismo principale di accompagnamento e monitoraggio delle azioni proposte dai singoli Stati Membri i cui percorsi normativi e attuativi sono attentamente osservati nel corso degli incontri periodici del gruppo stesso. Di particolare rilevanza appare l'investimento in termini di osservazione di tutte le attività svolte e la verifica puntuale dell'impatto e dei benefici dei sistemi di validazione. Già nella proposta di Raccomandazione è stato infatti incluso un corposo documento relativo alla valutazione dell'impatto dei sistemi nazionali di validazione a livello europeo in termini di costi/benefici.

Anche sulla base di questo monitoraggio già precedente alla Raccomandazione del 2012 è possibile avere una panoramica interessante sulla diffusione e il grado di maturazione dei sistemi di validazione nei Paesi europei ed extraeuropei. Questi sistemi hanno avuto un diverso tempo e intensità nelle fasi di partenza.

L'*European Inventory on Validation of non-formal and informal learning*⁴ è un prezioso strumento di informazione che a partire dal 2004 raccoglie, illustra e mette in condivisione i diversi sistemi, processi, dispositivi e approcci alla validazione degli apprendimenti non formali e informali in uso nei diversi contesti europei. L'Inventory (il cui ultimo aggiornamento è relativo al 2016 ed è stato pubblicato a Gennaio 2017) ha permesso poi di evidenziare in che modo gli elementi indicati nel corso della strategia europea sono stati applicati e recepiti nei diversi contesti europei e come, i differenti contesti nazionali, si sono orientati e attivati rispetto al concetto di validazione.

I risultati chiave più recenti ci indicano che in tutti i 36 paesi europei coperti dalla rilevazione del 2016 sono in atto sistemi o iniziative per la validazione degli apprendimenti e che le attività normative e di implementazione sulla materia sono intense in ogni paese. Gli approcci nazionali per la creazione di tali opportunità variano da paese a paese ma ben 20 paesi⁵ su 36 hanno istituito a norma sistemi unici e

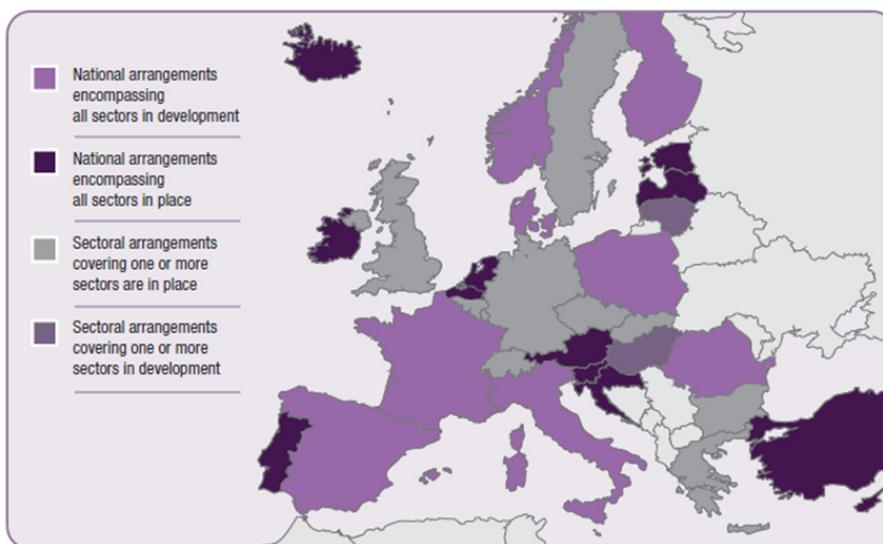
⁴ DG Education and Culture, *European Inventory on Validation of non-formal and informal learning*, Brussels, October 2005

⁵ Comunità belga-fiamminga, Comunità belga-francese, Danimarca, Francia, Grecia, Islanda, Irlanda, Italia, Lettonia, Malta, Paesi Bassi, Norvegia, Polonia, Portogallo, Romania, Slovacchia, Spagna, Svezia, Svizzera e Turchia

globali nazionali per assicurare che la validazione avvenga in modo analogo nell'ambito dell'istruzione e formazione, mercato del lavoro e terzo settore. In altri paesi l'approccio si situa su un piano più settoriale legato a specifici sistemi di offerta formativa o categorie di beneficiari o segmenti del mercato del lavoro.

Questa differenziazione di approcci è illustrata in modo sintetico nella seguente figura tratta dall'Executive Report.

Figure 4. Approach to validation across European countries



Source: 2016 European inventory country fiches.

I numeri e le categorie di beneficiari coinvolti sono in deciso ampliamento ma ci sono ancora alcuni problemi comuni alla maggior parte dei paesi che limitano molto la possibilità di fare un effettivo bilancio sull'impatto e sui benefici di questi nuovi servizi a fronte dei vantaggi potenziali da molti anni ipotizzati. I problemi in particolare riguardano:

- la compiuta e diffusa implementazione dei servizi su numeri e fabbisogni consistenti che in qualche caso stenta a decollare poiché è ancora in fase di costruzione una comunità professionale di operatori adeguata in termini qualitativi e quantitativi;
- la creazione di specifici meccanismi assicurazione di qualità che rendano questi servizi affidabili e sostenibili ovunque siano erogati;
- la disponibilità di fonti di finanziamento adeguate a sostenere la diffusione di questi servizi su larga scala.

A causa della situazione ancora non pienamente stabile e sviluppata di questi sistemi si riscontra una difficoltà nella raccolta ed elaborazione di dati affidabili sulla partecipazione e sull'efficacia dei servizi

erogati. La scarsa disponibilità di dati limita certamente la possibilità di valutare e monitorare le attività di validazione, resta quindi molto da fare per istituire un sistema di raccolta dei dati che rifletta in modo affidabile l'adozione delle iniziative di validazione. La disponibilità di dati migliori su chi abbia bisogno e su chi faccia uso della validazione permetterebbe alle autorità di dimostrare che la validazione è in realtà una via efficace in termini economici per acquisire qualificazioni e anche un vantaggio effettivo per i beneficiari.

1.3 LO STATO DELL'ARTE IN ITALIA SULLA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE E LA VALIDAZIONE DELL'APPRENDIMENTO DA ESPERIENZA

In Italia c'è da molti anni un ricco dibattito e un sostanziale accordo tra tutte le istituzioni e gli attori sociali sull'importanza in linea di principio di poter certificare competenze e validare apprendimenti acquisiti in contesti non formali e informali. Tuttavia alcune barriere storiche si sono frapposte per lungo tempo al raggiungimento di questo obiettivo. Al fine di avviare il decisivo superamento di questi ostacoli la Legge 92/2012 di riforma del Mercato del lavoro del 28 giugno 2012 avvia un concreto percorso di carattere sistemico e normativo prevedendo un insieme di disposizioni per l'apprendimento permanente tra cui la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze e validazione degli apprendimenti non formali e informali.

Il testo della Legge individua i temi della validazione dell'apprendimento non formale e informale e del sistema nazionale di certificazione delle competenze come due elementi fondamentali per assicurare e concretizzare l'apprendimento permanente in funzione del mantenimento di condizioni di occupabilità dei cittadini. Il percorso che porta alla realizzazione di diversi pacchetti attuativi e tra questi grande priorità è assegnata al Decreto Legislativo sul sistema nazionale di certificazione delle competenze e validazione degli apprendimenti non formali e informali che vede la luce il 16 gennaio 2013.

Un ruolo essenziale del Decreto Legislativo 13 del 2013 è quello di disegnare un insieme di regole, comuni a tutte le istituzioni italiane competenti, per assicurare ai cittadini l'esercizio del diritto al riconoscimento sociale e istituzionale di tutte le loro competenze, comunque e ovunque apprese.

Il Decreto infatti al Capo II riunisce gli articoli relativi agli standard del sistema nazionale di certificazione delle competenze. In particolare:

- L'articolo 4 stabilisce che gli strumenti regolativi del sistema di certificazione sono gli standard minimi nazionali che, nel rispetto delle competenze costituzionali dei diversi soggetti pubblici coinvolti, danno forma ai **livelli essenziali delle prestazioni o ai requisiti per l'abilitazione o accreditamento** di quanti saranno impegnati nella realizzazione dei servizi di validazione e certificazione.
- L'articolo 5 reca la definizione della prima tipologia di standard quelli relativi al **processo di validazione e certificazione**. Tale processo è articolato in tre fasi funzionali ad un corretto esercizio tecnico della funzione di validazione e certificazione in linea con tutti i principali orientamenti europei e comunitari.

- L'articolo 6 definisce l'ambito e i requisiti minimi per l'**attestazione di qualificazioni e competenze** nell'ambito del sistema nazionale di certificazione. Al comma 4 in particolare sono definiti gli elementi informativi minimi da indicare in tali documenti e si stabilisce la tracciabilità nel tempo di tali informazioni attraverso la registrazione in conformità alla struttura informativa del Libretto Formativo del Cittadino.
- L'Articolo 7 declina gli standard minimi di sistema che sono necessari per assicurare ovunque **servizi omogenei e di qualità** pur nella diversità dei soggetti istituzionali responsabili della loro erogazione. Tali standard si traducono in altrettanti impegni vincolanti da parte dei soggetti pubblici titolari della validazione e certificazione impegni che riguardano le condizioni di fruizione dei servizi, l'informazione ai cittadini, i requisiti professionali degli operatori preposti, la presenza di un adeguato sistema informativo pienamente interoperabile, il diritto di accesso agli atti e di tutela della privacy, l'attendibilità delle procedure valutative, l'affidamento dei servizi a terzi in regime di abilitazione o accreditamento con il mantenimento della responsabilità e titolarità dei servizi stessi.

Inoltre il Decreto n. 13 al Capo III istituisce il *Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali* che costituisce il quadro di riferimento unitario per la certificazione delle competenze.

A valle della entrata in vigore del Decreto 13/2013 le Regioni con il Ministero del Lavoro e il supporto di Inapp e Tecnostruttura, hanno realizzato un lavoro tecnico che ha generato un ulteriore e importante passaggio nella definizione del sistema di validazione e certificazione. In esito a questo percorso il 30 giugno 2015 è stato emanato "Decreto interministeriale concernente la definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali". Attraverso questo passaggio il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Istruzione e Università, ha preso atto dell'insieme di regole e procedure che le Regioni hanno definito al fine di rendere valorizzabili e spendibili da una Regione all'altra competenze e qualifiche validate o certificate. In particolare questo Decreto con i relativi allegati tecnici contiene la seguente definizione dei processi.

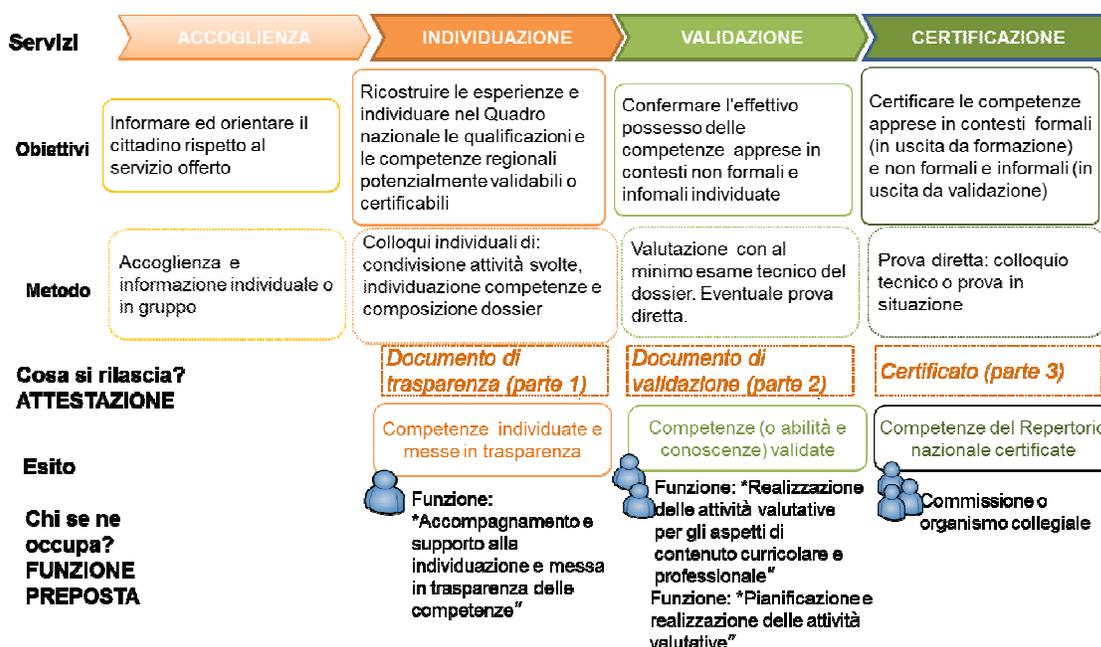
- **La validazione delle competenze** è un processo che consente l'accesso a qualificazioni (intese come aggregati di competenze o singole competenze) attraverso una ricostruzione e valutazione dell'apprendimento formale, non formale e informale. Tale opportunità rappresenta parte integrante del sistema di certificazione delle competenze, pertanto l'individuazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale e informale va intesa come una via alternativa a quella formale per l'ottenimento delle qualificazioni (intese come aggregati di competenze o singole competenze). Le qualificazioni ottenibili tramite validazione sono potenzialmente accessibili anche in ambito formale e viceversa.
- **La certificazione delle competenze** si definisce invece come la procedura e atto conclusivo di rilascio delle qualificazioni (intese come aggregati di competenze o singole competenze). L'attestato di certificazione ha sempre valore di parte terza ovvero è rilasciato su responsabilità dell'Ente titolare con il supporto di chi attua il servizio in qualità di Ente titolato. La

certificazione, se riferita ad apprendimenti non formali e informali, normalmente segue al processo di individuazione e validazione salvo nei casi in cui ciò non sia ritenuto opportuno per mancanza di condizioni o di effettiva necessità da parte del cittadino interessato.

Il testo del Decreto 30 giugno 2015 definisce anche la meta-articolazione del processo di individuazione e validazione delle competenze da apprendimento non formale e informale, la natura, tipologia e formato delle attestazioni rilasciabili, le funzioni professionali e operative connesse a ciascun passaggio e gli standard minimi che caratterizzano i processi valutativi. Il successivo schema riassuntivo (Fig. 2) sintetizza le regole di sistema così come sono presenti nelle norme composte dai due Decreti appena illustrati.

Fig. 2 Schema riassuntivo degli standard di individuazione, validazione e certificazione.

Schema riassuntivo degli standard in linea con il Dlgs 13/2013 e il Dl. 30 giugno 2015



L'insieme delle norme nazionali appena illustrate situa oggi l'Italia in una posizione avanzata in termini di solidità e coerenza della normativa di sistema su queste materie. Restano tuttavia aperte molte delle questioni critiche già sollevate dalle indagini internazionali legate all'implementazione concreta dei servizi da offrire ai cittadini: la formazione degli operatori adibiti ai servizi, la promozione dei servizi stessi, il raggiungimento di un equilibrio tra qualità/affidabilità e sostenibilità economica delle

procedure, la valutazione dell'impatto e dei benefici per i destinatari dei servizi ma anche per le imprese e i settori, la collettività, il sistema paese.

Mentre il sistema scolastico e universitario nel nostro Paese sono ancora indietro nella messa in campo di queste nuove opportunità, il quadro normativo che si è delineato si situa su un percorso già avviato di coordinamento delle regole e dei servizi regionali di validazione e certificazione delle competenze che in alcuni casi sono già in campo e accessibili ad ampie categorie di beneficiari: menzioniamo a titolo esemplificativo le Regioni Emilia Romagna, Piemonte, Toscana, Lombardia.

Le Regioni italiane rappresentano il principale punto di snodo dei servizi sul territorio per il lavoro e la formazione professionale e quindi stanno affrontando all'interno del proprio sistema di supporto alle politiche attive per il lavoro o per la formazione professionale, il tema della certificazione e validazione delle competenze, contestualizzando e differenziando strumenti e approcci. Ancor oggi tuttavia si evidenziano diverse fasi di avanzamento delle politiche e pratiche regionali in materia e ciò dimostra che è oggi quanto mai necessario produrre e mantenere norme nazionali che realizzino una cornice di regole a tutela della attendibilità delle procedure e quindi delle pari opportunità per i beneficiari finali.

1.4 QUESTIONI CHIAVE PER L'IMPLEMENTAZIONE DEI SERVIZI E LA STABILIZZAZIONE DEL SISTEMA

Come abbiamo visto **uno dei principali snodi critici** comuni in Italia come nel resto d'Europa, presupposto per sia l'implementazione sia per l'assicurazione di qualità del sistema, riguarda la **formazione degli operatori adibiti ai servizi di validazione**. Molte Regioni sono al momento impegnate in attività di reclutamento, formazione e abilitazione degli operatori che sono necessari per lo start up dei servizi e Inapp sta lavorando per mettere a disposizione una piattaforma MOOC (Massive Open Online Courses) pensata per gli operatori adibiti alle diverse funzioni di sistema in modo permanente, dinamico e facilmente accessibile.

In particolare l'obiettivo del lavoro è quello di sviluppare un sistema informativo e formativo finalizzato alla condivisione di conoscenze e competenze ma anche e soprattutto a diffondere cultura e consapevolezza e creare un vero e proprio network di attori e operatori in grado di interagire efficacemente con il sistema stesso.

La struttura del corso è articolata nelle tre funzioni di sistema previste e orientata a fornire strumenti concettuali, informativi, esemplificativi e esercitativi in relazione alle attività da presidiare.

Tab. 2. Funzioni previste dal sistema e attività di riferimento

SERVIZIO	FUNZIONE	Denominazione sintetica	ATTIVITA' DI RIFERIMENTO
Identificazione	Accompagnamento e supporto all'individuazione e messa in trasparenza delle competenze	<i>Operatore Consulente</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Supporto alla predisposizione della domanda per accedere al servizio ▪ Predisposizione documento avvio ▪ Gestione informazioni ▪ Pianificazione incontri ▪ Conduzione colloqui per la ricostruzione dell'esperienza e messa in trasparenza degli apprendimenti ▪ Identificazione e formalizzazione delle competenze ▪ Supporto alla composizione del Documento di trasparenza e sua redazione finale e invio
	Pianificazione e realizzazione delle attività valutative	<i>Esperto di Metodo</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verifica e valutazione della documentazione ▪ Pianificazione del processo di valutazione delle competenze e della procedura operativa di valutazione ▪ Definizione, se necessario, di indicatori e degli standard minimi di prestazione ▪ Progettazione procedure di prova di verifica e dei criteri di valutazione ▪ Reportistica e tracciamento sui sistemi informativi di riferimento
Validazione	Realizzazione delle attività valutative per gli aspetti di contenuto curricolare e professionale	<i>Esperto di settore</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valutazione qualità tecnica della documentazione in ingresso ▪ Analisi e declinazione delle attività e delle performance attese ▪ Preparazione e conduzione di colloqui tecnici ▪ Realizzazione di prove in situazione ▪ Formulazione delle valutazioni tecniche richieste ▪ Partecipazione alla procedura di valutazione

Il MOOC Inapp è al momento in fase di sviluppo e testing e sarà disponibile ad una fruizione allargata a partire da Luglio 2017.

Un secondo snodo critico riguarda la raccolta sistematica di dati sui numeri di beneficiari, i fabbisogni e gli esiti dei servizi di validazione anche nella prospettiva già richiamata dalla Commissione UE dell’"impact policy assessment". Oltre alla difficoltà di raccogliere dati sussiste anche l’esigenza di individuare domande di ricerca, costrutti ed indicatori adeguati a dimostrare la funzionalità e l’efficacia dei sistemi di validazione dell’esperienza nella prospettiva individuale, collettiva e sistemica. E’ infatti difficile adottare gli stessi parametri di ricerca tradizionalmente utilizzati per studiare l’efficacia dei processi formativi formali o per valutare le politiche per il lavoro poiché siamo di fronte ad un tema/fenomeno più complesso che incrocia i due ambiti aggiungendo una variabile critica di carattere individuale e soggettivo. Esiste inoltre pochissima letteratura scientifica sul tema specifico e le scarse fonti disponibili non hanno sviluppato costrutti originali adeguati allo studio del fenomeno.

Come già accennato vi sono tuttavia studi politico istituzionali che hanno contribuito a promuovere in modo consistente la prospettiva della validazione e che hanno individuato tre possibili ambiti di impatto dei processi di validazione dell’esperienza per gli individui (principalmente in Francia, Regno Unito e Olanda) (Duvekot, 2010, Charraut 2010, Werquin, 2010, European Commission, 2012) considerando tre dimensioni di analisi:

- occupazionale: analisi relativa agli effetti benefici occupazionali della validazione rispetto ad una possibile nuova occupazione, al miglioramento economico/occupazionale o alla riduzione del mismatch tra studi effettuati e mansioni svolta;
- educativa/apprendimento: analisi relativa alla consistenza e persistenza degli apprendimenti, alla spendibilità degli attestati ricevuti nel sistema educativo anche con valore di credito e al reingresso in situazione formativa.
- psicologica: analisi relativa al benessere, alla percezione di autoefficacia ed empowerment, all’identità personale e professionale.

Partendo da questi ambiti di analisi è stata realizzata nel 2015 una piccola ricerca esplorativa che ha osservato in modo longitudinale le vicende di un piccolo gruppo di giovani di età 18/28 anni coinvolti nel 2012 in un progetto di tirocinio civico seguito dalla validazione delle competenze e ne ha poi approfondito gli esiti con un sottogruppo attraverso interviste qualitative di profondità.

I quesiti di ricerca di carattere esplorativo erano i seguenti:

- in che modo le esperienze di apprendimento non formali e informali seguite da un processo di validazione delle competenze sono elaborate e utilizzate dalle persone?
- in che modo esse possono incidere sulla vita e sulle scelte successive di giovani in fase di ingresso nel mondo del lavoro?
- quali sono i valori e i significati che possono essere attribuiti a questi eventi nel complesso della propria esperienza e storia personale? Possono diventare occasioni di strutturazione dell’identità

e della committenza personale nel proprio percorso di carriera e di vita rappresentando quindi un'occasione di attivazione e di spinta all'engagement lavorativo e personale?

Ciò che è emerso in estrema sintesi, e nei limiti dell'esercizio puramente esplorativo, è che i presupposti di utilità di esperienze di apprendimento non formali di questo tipo siano abbastanza fondati e che la validazione degli apprendimenti (anche verso la certificazione delle competenze) ne possa rafforzare gli effetti ma solo se queste operazioni sono condotte nel rispetto di alcuni imprescindibili elementi di qualità sia dell'esperienza sia della successiva validazione.

Quindi queste esperienze, arricchite da una riflessione consapevole sull'apprendimento maturato e sulle competenze acquisite, sono molto utili anche quando non direttamente agganciate al proprio futuro ambito di lavoro, qualora si riesca ad assicurare che il progetto e il contesto siano adeguati all'apprendimento e promuovano le risorse e la consapevolezza personale.

Le condizioni di qualità segnalate dagli intervistati e rilevate per gli aspetti specifici della validazione riguardano invece essenzialmente:

- una buona funzione di individuazione e descrizione delle competenze da validare sostiene efficacemente la consapevolezza dell'apprendimento e aumenta il valore autopercepito dell'esperienza oltre a rafforzarne la comunicabilità e il valore verso l'esterno;
- la "committenza attiva" del beneficiario deve essere assicurata sin dall'inizio dell'esperienza o del percorso di validazione. E' alla pari fondamentale l'informazione che consente una collaborazione attiva e consapevole da parte del beneficiario;
- le valutazioni intermedie e finali devono essere serie e affidabili, basate su criteri trasparenti e condivisi, per la tenuta del sistema ma anche per aumentare la fiducia degli utenti e la credibilità delle procedure e dei risultati;
- si ritiene importante la possibilità di ottenere in esito documenti con un valore riconosciuto e una ampia spendibilità. Nel caso presentato in questo lavoro questo non era ancora possibile ma è stato auspicato da alcuni intervistati.

Dal punto di vista sociale e dei policy makers emergono elementi di riflessione già noti ma che vale la pena di ribadire perché direttamente connessi a quanto si è osservato.

Osservare quali siano i tempi medi di stabilizzazione professionale dopo il titolo di studio è una questione assolutamente complessa poiché ha che fare con una quantità di variabili individuali e non facilmente indicizzabili come ad esempio le scelte individuali di perfezionare la preparazione o mirare meglio alla opportunità giusta.

La tendenza a collezionare esperienze pratiche durante gli studi o esperienze ponte non sembra solo dettata dall'esigenza di un "parcheggio" ma dalla consapevolezza che il titolo di studio sia importante ma non sufficiente e che una sorta di anticamera all'inserimento stabile possa colmare delle lacune che effettivamente esistono tra ciò che offre la scuola o l'università e ciò che è richiesto sul lavoro.

La segmentazione e rappresentazione sociale diffusa dei settori e dei mestieri rappresenta un ostacolo concreto alla creazione di progetti professionali realizzabili mentre invece la flessibilità e l'apertura al

nuovo consente di "scoprire" i propri talenti rispetto a mestieri sconosciuti e nuove tendenze del mercato. Prova di questo è il grosso problema, reale ma anche psicologico, delle professioni con ostacoli giuridici ad esempio per le professioni abilitanti dove la rappresentazione tradizionale di un progetto occupazionale "standard" è piuttosto rigida e resistente perché concretizzata proprio dalla veste giuridico legale.

Dal punto di vista dell'impatto sulla dimensione individuale emergono alcuni spunti interessanti che riconducono direttamente agli assunti di fondo sull'apprendimento degli adulti e sulle caratteristiche dell'apprendimento da esperienza, dall'altro producono nuove domande dalle quali si aprono spazi per la ricerca applicata a questi ambiti. Ciò che accompagna la riflessione epistemologica e le teorie sull'apprendimento da esperienza e in età adulta nascono in gran parte dal pensiero filosofico e psico-pedagogico che collega indissolubilmente la conoscenza che deriva dall'esperienza concreta (intesa in senso ampio: fisica, cognitiva, culturale, emozionale) ad una elaborazione e rappresentazione della stessa in termini di consapevolezza ed evoluzione della persona. Dai primi spunti di questa esplorazione, pur negli evidentissimi limiti che pone nel trarre conclusioni, sembra emergere un senso di queste esperienze legato alla consapevolezza e allo sviluppo delle proprie capacità personali e al rinforzo del proprio senso di autoefficacia verso il mondo. Questa considerazione conferma pienamente l'idea che l'apprendimento in contesto e tramite esperienza sia spesso un apprendimento "su" e "per" se stessi, un apprendimento ha un parametro di utilità "interno" oltre che esterno proprio perché di fatto spesso non parte da un programma o da "standard di risultato" codificati ma ci arriva dopo e intanto apre un grande spazio all'esperienza soggettiva e quindi è uno spazio potenzialmente potente di riflessività e orientamento. Per dare strumenti di galleggiamento sociale e occupazionale sembra quindi opportuno offrire occasioni di esperienza ma allo stesso tempo è fondamentale aumentare la capacità di elaborazione della stessa in una chiave soggettiva e rendere gli individui competenti soprattutto in questo.

Ciò significa procedere sì nella direzione di incrementare la codificabilità, la standardizzazione e quindi il valore d'uso e di scambio delle competenze individuale, così come le norme istituzionali che abbiamo illustrato prevedono. Tuttavia non va mai dimenticato che è necessario effettuare queste operazioni attraverso prassi e metodi che pongano sempre al centro la soggettività dell'esperienza e il tempo/spazio giusto per la sua adeguata elaborazione.

BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE

J. Bjornavold *Making learning visibile* Cedefop 2000.

Cedefop (2015), *European Guidelines for validating non-formal and informal learning* Office for Official Publications of the European Communities

ICF Cedefop European Commission 2017 *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2016*

E. Perulli, *Dall'esperienza alla competenza: Valorizzazione e riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale* Nuova Cultura Roma, 2015

E. Perulli, *Validazione e certificazione delle competenze* in Reggio P. e Righetti E. *L'esperienza valida* Ed. Carocci, 2013

E. Perulli *Apprendimento permanente e validazione delle competenze: approcci e pratiche in Italia e in Europa* in Alessandrini G. e D'Agnesse V. (a cura di) *L'apprendimento permanente e lo sviluppo del territorio*, Quaderni di Pedagogia del Lavoro Ed. Pensa, 2013

Isfol (a cura di E. Perulli), *Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa*, Isfol Rubbettino – Edizione 2013

A. Charraud (2010), *European Inventory on Validation of Non-Formal and Informal Learning 2010*, Cedefop

R. Duvekot (2010), *European Inventory on Validation of Non-Formal and Informal Learning 2010*, Country Report: Netherlands

P. Werquin (2010), *Recognising non-formal and informal learning: outcomes, policies and practices*, OECD

P. Werquin (2010), *Recognition of Non-Formal and Informal Learning: Country Practices*, Paris, OECD

E. Perulli, *Recognising non-formal and informal learning: an open challenge* in *The quality of higher education* Vol. 6, 2009

E. Perulli, *Rappresentare, riconoscere e promuovere le competenze: il concetto di competenza nella domanda clinica e sociale di benessere e sviluppo*, Franco Angeli 2007.

Per ulteriori informazioni: www.librettocompetenze.it