

Apprendimento non-formale – formale – informale

Apprendimento non-formale

... si stabiliscono degli obiettivi da raggiungere; si tratta di apprendimento volontario che avviene in situazioni e contesti nei quali l'insegnamento la formazione e l'apprendimento non sono necessariamente le attività uniche o principali. Le situazioni e i contesti possono essere temporanei e le attività o i corsi realizzati possono essere condotti da facilitatori professionisti (trainer) oppure da volontari (animatori giovanili). Le attività e i corsi sono programmati ma raramente strutturati da ritmi convenzionali o materie curriculari. Le attività sono normalmente destinate a target group specifici ma raramente valutano o certificano gli obiettivi raggiunti in modi convenzionali e visibili.

Apprendimento formale

... si stabiliscono degli obiettivi da raggiungere in contesti definiti e istituzionalizzati dedicati all'insegnamento, alla formazione e all'apprendimento, nei quali le attività sono condotte da facilitatori dell'apprendimento, professionisti del settore, che conoscono le materie e che abitualmente insegnano a categorie specifiche di studenti (definite per classi d'età, livello e specializzazione). Gli obiettivi di apprendimento sono quasi sempre decisi esternamente, il processo di apprendimento è monitorato e valutato; gli obiettivi raggiunti sono riconosciuti attraverso certificati e diplomi. La maggior parte dell'apprendimento formale è obbligatorio (istruzione scolastica).

Apprendimento informale

Dal punto di vista di colui/colei che apprende, si tratta di una forma di apprendimento che non prevede alcun obiettivo; si realizza quotidianamente nei contesti familiari, al lavoro, nel tempo libero e nella società in generale. Ciò che viene appreso raramente è documentato, non è certificato né visibile per colui che apprende. Non è riconosciuto ai fini dell'istruzione, della formazione oppure in termini di richiesta di lavoro

Le Linee Guida europee sulla validazione dell'apprendimento non formale e informale

Cedefop (Centro Europeo per lo Sviluppo della formazione professionale <http://www.cedefop.europa.eu/>) è un'agenzia dell'Unione Europea basata in Salonicco che diffonde informazioni e svolge ricerche sulla formazione professionale e più in generale sull'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Nel 2009 CEDEFOP ha pubblicato le *Linee Guida Europee per la validazione dell'apprendimento non formale e informale* (*European Guidelines for validating non-formal and informal learning* <http://www.cedefop.europa.eu/en/news/4041.aspx>).

Nelle Linee Guida vengono utilizzate le seguenti:

- *apprendimento formale*: apprendimento erogato in un contesto organizzato e strutturato (per esempio, in un istituto d'istruzione o di formazione o sul lavoro), appositamente progettato come tale (in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento). L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del discente. Di norma sfocia in una convalida e in una certificazione.
- *apprendimento non formale*: apprendimento erogato nell'ambito di attività pianificate non specificamente concepite come apprendimento (in termini di obiettivi, di tempi o di sostegno

all'apprendimento). L'apprendimento non formale è intenzionale dal punto di vista del discente.

- *apprendimento informale*: apprendimento risultante dalle attività della vita quotidiana legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero. Non è strutturato in termini di obiettivi di apprendimento, di tempi o di risorse dell'apprendimento. Nella maggior parte dei casi l'apprendimento informale non è intenzionale dal punto di vista del discente.

Le Linee Guida non hanno valore legale (gli stati membri non sono cioè obbligati ad applicarle) tuttavia possono essere applicate su base volontaria dagli stati e agenzie formative che le ritengono utili.

Secondo CEDEFOP, linee guida a livello europeo sono necessarie per poter rendere compatibili i diversi sistemi che sono stati sviluppati o sono in via di sviluppo nei diversi paesi.

Le linee guida distinguono fra identificazione e validazione dell'apprendimento non formale e informale (d'ora in avanti quando non diversamente specificato 'apprendimento non formale' e 'apprendimento informale' saranno indicati come 'apprendimento non formale').

In particolare:

- *l'identificazione* è un processo che individua ed elenca i risultati dell'apprendimento ma che non porta alla certificazione. Viene detta anche *valutazione formativa ('formative assessment')*. Gli approcci formativi non portano normalmente al rilascio di una certificazione ma piuttosto forniscono un'occasione di riflessione per la persona. Sono molto importanti in contesti quali l'orientamento e la gestione del personale.
- la *validazione* è un processo attraverso cui un soggetto abilitato individua e misura i risultati dell'apprendimento. Viene detta anche *valutazione sommativa ('summative assessment')*. Gli approcci sommativi sono in genere adottati per rilasciare una certificazione relativa agli apprendimenti.

Nel Glossario allegato alle Linee guida Cedefop definisce il termine certificazione, che consiste

'nell'attestare formalmente che le conoscenze, capacità e/o competenze acquisite da un individuo sono state esaminate e validate rispetto a uno standard predefinito da un soggetto abilitato. La certificazione ha come risultato il rilascio di un certificato, diploma o titolo.'

La validazione presume la precedente definizione degli standard (cioè dei livelli) di riferimento. La validazione dell'apprendimento non formale può essere riferita a due diversi ambiti:

- ambito lavorativo (caso 1)
- ambito educativo (caso 2)

Ai due ambiti corrispondono rispettivamente standard professionali e standard educativi/formativi.

Gli standard professionali sono la descrizione delle principali attività svolte da ciascuna figura professionale (sono cioè profili professionali). Tali standard sono formulati in termini di risultati (es: otturare un dente) e descrivono anche come e a che livello tali attività devono essere svolte. Gli standard professionali costituiscono un possibile ponte fra il mercato del lavoro e il mondo dell'educazione a condizione che gli standard educativi (vedi di seguito) siano anch'essi formulati in termini di risultati.

Gli standard educativi/formativi al contrario descrivono quello che le persone devono imparare e come verificare tali apprendimenti. Tali standard sono normalmente formulati in termini di input (materie, programmi, metodi d'insegnamento, modalità di valutazione) invece che in termini di risultati dell'apprendimento. Non sempre gli standard educativi sono collegati agli standard professionali perché spesso gli organismi educativi sono autoreferenziali.

Per dare rilevanza sociale e credibilità alla validazione dell'apprendimento non formale è di fondamentale importanza il coinvolgimento delle associazioni professionali (soprattutto nel caso 1) e delle istituzioni educative (soprattutto nel caso 2).

Nelle imprese, il processo di validazione dell'apprendimento non formale può avvenire all'interno di un circuito che prevede:

- la definizione del catalogo delle competenze, vale a dire la compilazione delle *job description* di tutte le attività aziendali. Ogni *job description* deve indicare fra gli altri i compiti principali svolti da ogni figura professionale e le caratteristiche
- la valutazione di ogni dipendente, anche sulla base della messa a punto di un portfolio e la possibile identificazione e validazione a uso interno dell'apprendimento non formale
- la messa a punto di piani di sviluppo professionale personalizzati
- la realizzazione di attività di formazione aziendali o esterne.

Il processo di validazione dovrebbe essere composto di tre fasi:

1. orientamento: fornisce informazioni su come è strutturato il processo e assiste la persona durante tutto il processo
2. valutazione dell'apprendimento
3. analisi e controllo del processo di validazione condotto da un osservatore indipendente.

Il processo di valutazione dei risultati dell'apprendimento può essere condotto con vari metodi, quali ad esempio:

- intervista / discussione (col valutatore)
- presentazione (di un determinato tema a una platea di esperti)
- metodi dichiarativi (il candidato descrive per iscritto quali sono le cose che sa fare e le proprie caratteristiche)
- osservazione in situazione
- portfolio
- simulazioni
- presentazioni di prodotti della propria attività
- interrogazione (uno o più esperti richiedono al candidato di esporre le sue conoscenze
- prove scritte (test, esercitazioni).

In genere le organizzazioni educative preferiscono test ed esami, l'uso dell'osservazione sul lavoro è diffusa nella formazione professionale, i metodi dichiarativi e il portfolio sono più diffusi nel settore privato. I metodi dichiarativi sono efficaci se la persona è in grado di dare una valutazione obiettiva delle proprie caratteristiche (qui è importante che ci siano Linee Guida chiare e che un esperto faciliti il processo), l'uso di portfolio ha il vantaggio di ridurre il rischio di soggettività.

Riguardo alla metodologia da utilizzare, in alcuni paesi, come ad esempio la Francia, è ritenuto sufficiente che la valutazione sia svolta da un soggetto terzo rispetto al candidato, ed è lasciata ogni volta la massima libertà di scelta riguardo ai metodi. Questa impostazione però lascia dei dubbi per quel che riguarda l'efficacia e la trasparenza della procedura di *assessment* e c'è il rischio in altra direzione che l'evidenza richiesta sia superiore a quella minima effettivamente necessaria. Questi problemi sono risolvibili definendo a priori quali sono gli strumenti di valutazione da utilizzare.

Nel processo di validazione possono essere coinvolte 5 diverse figure:

1. Operatori di orientamento. Il loro ruolo è reclutare candidati per la valutazione, prepararli alla valutazione assistendoli nell'individuazione dei propri apprendimenti (*competence mapping*)

anche attraverso la messa a punto del portfolio, aiutarli a mettere a punto progetti professionali dopo il termine della validazione

2. Valutatori. Il loro ruolo è analizzare le evidenze presentate dai candidati e valutare se soddisfano gli standard di riferimento
3. Responsabili dei centri di valutazione. Il loro ruolo è coordinare il processo di validazione e le attività dei centri, occupandosi anche degli aspetti economici
4. Osservatori esterni del processo di validazione. Il loro ruolo è controllare che la professionalità degli operatori sia adeguata e che le procedure per la validazione siano seguite correttamente. In alcuni casi possono svolgere anche un ruolo di supervisione degli operatori e di consulenza sul miglioramento delle procedure
5. Altri aventi causa (*stakeholders*), quali ad esempio decisori pubblici, responsabili delle risorse umane, rappresentanti delle parti sociali, rappresentanti di organizzazioni educative nel settore dell'apprendimento formale, etc. Il loro ruolo è partecipare a comitati a supporto della gestione dei centri e fungere da collegamento con i diversi gruppi interessati alla validazione.