

VILLANTE, C., W. Norton Grubb and Paul Ryan, *The Roles of Evaluation for Vocational Education and Training – Plain Talk on the Field of Dreams*, International Labour Organization, Geneva, 1999, recensione uscita nell' *Osservatorio ISFOL*, N. 4, luglio-agosto 2002, pp. 193-197.

In concomitanza con la crescita di politiche attive del lavoro sempre più centrate sulla valorizzazione delle risorse umane e sullo sviluppo di attività formative è cresciuto l'interesse a valutare l'efficacia di tali politiche, in particolare la correlazione tra sviluppo delle competenze e crescita economica. Partendo dalle diverse e interessanti metodologie di analisi degli effetti generati dagli interventi volti ad accrescere il capitale umano, gli autori del testo intendono effettuare una rilettura critica delle diverse esperienze di ricerca condotte, in particolare, negli Stati Uniti e nel Regno Unito. L'obiettivo del testo, inoltre, è quello di proporre un approccio interpretativo diverso da quello fornito dalle teorie del capitale umano e di proporre alcune raccomandazioni, utili sia ai valutatori che ai decisori politici, in merito al corretto uso delle conclusioni a cui giungono le analisi valutative.

La chiave di lettura adottata parte dalla discussione dell'approccio con cui generalmente viene valutato l'effetto di un programma di formazione e/o istruzione, che va contestualizzato all'interno delle dinamiche sia della domanda che dell'offerta di lavoro. Occorre considerare le differenze intrinseche ai sistemi di formazione e istruzione professionale (VET) che, ponendosi obiettivi diversi, generano problemi valutativi differenziati anche in relazione alla natura dell'evaluando.

Per far ciò gli autori propongono una classificazione dei diversi sistemi basata su tre elementi:

- i promotori della formazione/istruzione: il sistema pubblico, i datori di lavoro, i singoli individui che perseguono, ciascuno di essi, obiettivi e modalità di intervento radicalmente diversi;
- i possibili destinatari dei programmi di istruzione/formazione: giovani che intendono inserirsi nel mercato del lavoro, persone che intendono accrescere la propria professionalità (*upgrading*), persone in cerca di una nuova occupazione (disoccupati) con basso livello di istruzione e/o persone con bassissimo livello di istruzione e con una conseguente posizione debole sul mercato (drop-out, fasce deboli ecc.);
- il tipo di formazione/istruzione: secondo gli autori i tipi di intervento si distribuiscono idealmente lungo un continuum che parte dalla formazione finalizzata all'inserimento lavorativo, altamente professionalizzate e strettamente legata alle esigenze dell'offerta, a quella finalizzata all'acquisizione di competenze generali che attengono allo sviluppo di strumenti per l'esercizio del ruolo di cittadinanza consapevole.

A seconda di come questi tre elementi si mescolano, ci troviamo di fronte a sistemi eterogeneamente configurati e difficilmente comparabili tra loro.

La chiave di lettura indicata dagli autori parte da questa necessaria operazione di classificazione e prosegue attraverso l'individuazione di un percorso che ogni ricerca valutativa dovrebbe effettuare per risultare utilizzabile. Tale percorso è composto di quattro passaggi:

- a) *L'implementazione di un programma.* Lo studio del processo che un programma ha generato è tanto importante quanto la chiarificazione degli obiettivi iniziali. Come molte analisi valutative hanno ben messo in evidenza, il programma si modifica nel tempo e genera modifiche anche nella stessa definizione degli obiettivi. Una lettura degli "aggiustamenti" che un programma presenta, deve esser svolta costantemente al fine di tarare la valutazione su obiettivi costantemente mutevoli.

- b) *Il processo di apprendimento.* Non sempre questo aspetto viene considerato in tutta la sua portata. Talvolta gli apprendimenti sono valutati in relazione alle competenze tecniche effettivamente sviluppate, mentre viene riposto uno scarso interesse ad altre forme di crescita individuale (che potremmo genericamente definire “di competenze sociali”). L’inadeguata considerazione di tale passaggio non consente di valutare gli effetti prodotti da una politica formativa non strettamente connessi ai risultati di performance sul mercato del lavoro. Spesso l’acquisizione di nuove e diverse competenze si estrinseca in ambiti completamente diversi da quelli per i quali queste ultime sono state prefigurate
- c) *Il cambiamento del comportamento economico sul mercato del lavoro.* L’effetto più rilevante che un programma formativo intende raggiungere è l’aumento dell’occupazione (nel caso di persone in cerca di lavoro) e la crescita di competitività sia aziendale che del lavoratore (nel caso della formazione al lavoro). Tuttavia non sempre gli effetti generati sono proprio quelli attesi. Possono infatti verificarsi comportamenti economici non previsti (ad esempio un aumento inaspettato dell’attitudine imprenditoriale) che di fatto costituisce un effetto positivo, che potrebbe essere considerato un effetto inatteso o addirittura perverso all’interno di un quadro di riferimento teorico troppo rigido e meccanico.
- d) *Lo sviluppo di effetti non economici.* Strettamente connesso al resto del percorso quest’ultima forma di valutazione richiede evidentemente un tempo molto più lungo rispetto all’analisi dei risultati diretti di una politica. Ciononostante comprendere e spiegare gli effetti a lungo termine rappresenta il passaggio finale per valutare il successo e/o insuccesso di una politica formativa.

Ciascuno di questi quattro passaggi rappresentano condizioni necessarie ma non sufficienti (se prese in maniera isolata) a valutare una politica. Essi forniscono una chiave di lettura alternativa alle teorie del capitale umano laddove si intendono rintracciare i motivi di un eventuale fallimento. All’interno di questo quadro, infatti, risulta evidente come l’inefficacia (in termini di risultati raggiunti) di una politica può essere dovuta ad un insieme molto complesso di fattori esplicativi.

Una volta chiarito il quadro concettuale, gli autori invitano il lettore a riflettere sul senso e sulla necessità delle domande valutative, individuando alcuni buoni motivi:

- per accrescere le competenze del decisore politico;
- per migliorare le decisioni in materia di formazione da parte degli sponsor “privati” (imprese) perennemente attraversate dal dilemma “formazione per l’individuo o formazione per l’azienda?”;
- per orientare le scelte degli individui sul tipo di percorso formativo da intraprendere;
- per alimentare il dibattito pubblico e accrescere l’interesse intorno al ruolo della valutazione in questo ambito.

Passando in rassegna i tre diversi approcci utilizzati dalle ricerche condotte sull’impatto delle politiche formative (sperimentale, quasi-sperimentale e debolmente sperimentale), gli autori evidenziano punti di forza e punti di debolezza delle indagini condotte con un riferimento particolare agli interventi rivolti alle fasce deboli (che rappresentano peraltro uno dei target su cui i decisori politici anglosassoni hanno centrato maggiormente l’attenzione). Tale operazione viene effettuata utilizzando il modello dei quattro passaggi (sopraindicato) come chiave di lettura.

Le raccomandazioni offerte nell’ultima parte del testo sono strettamente legate a una prospettiva pragmatica. Per esplicita ammissione degli autori ciò che viene ritenuto cruciale, infatti, più che essere il grado di sofisticazione degli strumenti e delle tecniche utilizzate per valutare è il “grado di utilizzabilità” dei risultati per la politica pubblica. Per grado di utilizzabilità si intende la capacità della valutazione di generare nuove e migliori informazioni sui programmi di VET e di evidenziare

i meccanismi attraverso cui tali programmi operano. Secondo le raccomandazioni offerte dagli autori, le valutazioni dei programmi di VET dovrebbero:

- provare ad utilizzare una diversità di metodi valutativi, anche se qualcuno di essi venga considerato imperfetto o incompleto;
- riguardare non soltanto i risultati ottenuti sul mercato del lavoro, ma anche i processi che hanno generato tali risultati;
- considerare tutti i tipi di risultati, anche quelli più nascosti;
- considerare gli effetti di lunga durata, accanto a quelli di breve durata;
- riguardare non solo gli effetti in termini di maggiore competitività, ma anche quelli legati all'equità sociale;
- discutere i risultati in ambiti pertinenti, vale a dire all'interno di quegli stessi ambiti da cui le analisi valutative derivano al fine di contestualizzare tali risultati ai fattori contingenti (politici) che giocano un ruolo determinante nella definizione degli obiettivi e nei processi di implementazione.

Inoltre, dal momento che le attività formative “sponsorizzate” da organizzazioni pubbliche raggiungono successi inferiori rispetto a quelle promosse da organizzazioni private, i governi dovrebbero prestare maggiore attenzione e garantire il perseguimento di obiettivi utili a tutta la comunità anche per la formazione privata. I paesi e le organizzazioni internazionali dovrebbero considerare le attività valutative in una prospettiva di lungo termine. Infine occorrerebbe adottare la valutazione in prospettiva sistemica, anziché relegarla ad una fase finale di un programma specifico.

Complessivamente il lavoro proposto da Grubb e da Ryan costituisce una vera e propria ricognizione delle attività valutative condotte nel corso dell'ultimo decennio. Utilizzando una chiave di lettura che Pawson definirebbe di “approccio realista” gli autori evidenziano, per ciascuna degli studi presi in considerazione e per l'insieme delle conoscenze fino ad oggi accumulato sul filone valutativo degli interventi di formazione e di istruzione, gli elementi di complessità che occorre necessariamente prendere in considerazione. La crescente rilevanza che i risultati delle indagini valutative hanno assunto presso i decisori politici richiede, infatti, un rigore metodologico e tecnico sempre più elevato. Tuttavia, ciò non si traduce in un processo di sofisticazione delle tecniche, quanto nella definizione di un quadro concettuale più complesso capace, soprattutto, di render conto dei processi di implementazione.