

## **Il profilo professionale di ESPERTO DI VALUTAZIONE DI POLITICHE, PROGRAMMI, PROGETTI E ISTITUZIONI (titolo provvisorio)**

*Documento redatto da Elena Righetti per il gruppo professione*

Punti di attenzione

Si propongono qui alcuni elementi di contestualizzazione del tema, per facilitare la comprensione dei documenti e del percorso. Sono considerazioni sintetiche, forse scontate e un po' "didattiche" (e di ciò mi scuso in anticipo), ma sono, credo, utili per costruire un nostro lessico di riferimento. Per questo, ad esempio, nel primo punto pongo una premessa di carattere sociologico – e antropologico - relativa alle organizzazioni umane e al loro strutturarsi.

1. **Funzioni sociali e loro formalizzazione.** Ho appreso questo concetto da uno dei miei maestri in età adulta e credo sia uno di quei fondamentali che non si possono ignorare quando si lavora nella formazione professionale. I ruoli sociali e le professioni non esistono in natura, sono convenzioni che formalizzano le funzioni svolte dalle persone per rispondere ai bisogni di un determinato contesto umano. Le organizzazioni evolvono, si generano nuovi bisogni che a loro volta producono nuove funzioni. La formalizzazione delle funzioni in ruoli e/o professioni non è automatica e talvolta trascorre del tempo prima che ciò avvenga e spesso sono necessarie azioni di promozione (si veda ad esempio: Assistente sociale, Educatore professionale, Coordinatore). In alcuni casi il riconoscimento può non accadere.

2. **Le professioni.** Il termine professione assume sfumature diverse, in parte tra loro contraddittorie. Pensiamo ad esempio all'accentuazione dell'aspetto intellettuale della professione distinguendo quindi tra questa e mestiere (come se nel mestiere non sia richiesto pensiero). Qui mi preme però sottolineare l'aspetto sostanziale che, anche se formulato in modi diversi, caratterizza il termine: l'operatività del soggetto professionista. Riporto di seguito due definizioni, la prima dal Dizionario Treccani, la seconda da Istat:

a. *"Attività esercitata in modo continuativo a scopo di guadagno: la p. di impiegato; com., attività intellettuale per l'esercizio della quale sia richiesta la laurea o una particolare abilitazione: la p. di medico, d'avvocato, di commercialista";*

b. *"L'oggetto della classificazione, la professione, è definito come un insieme di attività lavorative concretamente svolte da un individuo, che richiamano conoscenze, competenze, identità e statuti propri".*

3. **Professione e processi di lavoro.** Propongo di definire "processo di lavoro" quanto sopra troviamo come *"Attività esercitata in modo continuativo..."* e *"insieme di attività lavorative concretamente svolte..."*. A mio parere "processo di lavoro" rende meglio sia il fatto che si tratta di una sequenza logica di azioni, sia il fatto che si è in presenza di un insieme di più attività che si svolgono in un tempo non istantaneo. Dunque una professione è caratterizzata da specifici processi di lavoro che la connotano e la identificano, avviene in determinati ambiti e richiede il possesso di conoscenze e abilità applicate in modo integrato e funzionale – quindi non statico - all'obiettivo/risultato del/dei processo/i.

4. **Il Modello descrittivo dei processi di lavoro.** Chiedo venia a chi legge, ma in questo punto riporto quasi integralmente il Paragrafo 5. (Cap. 9 del *Libro*

*Bianco sulla Valutazione*<sup>1</sup> perché non saprei essere più sintetica né più chiara. Il Modello usato ai tempi del Cesp è un adattamento del Modello CoRe, (Ghisla, 2009) utilizzato in Svizzera per la predisposizione di profili professionali per competenze e, successivamente, sperimentato in Italia in diversi progetti. I presupposti essenziali dell'approccio utilizzato sono: a) un concetto integrativo di competenza che distingue tra competenza e risorse. La definizione di competenza (e di risorse coerente con questo approccio) è data da Guy Le Boterf: "La competenza è un insieme, riconosciuto e provato, delle rappresentazioni, conoscenze, capacità e comportamenti mobilitati e combinati in maniera pertinente in un contesto dato". Rappresentazioni, conoscenze, capacità e comportamenti possono essere riassunti col termine risorse, portandoci ad affermare che la competenza è una qualità specifica del soggetto: quella di saper combinare diverse risorse, in maniera variabile, ma sempre integrata, per gestire o affrontare in modo efficace delle situazioni, in un contesto dato; b) la categoria "situazione", ritenuta fondamentale non solo per capire l'agire umano, ma anche per la messa a punto dei profili di competenza. L'utilizzo di questa categoria permette di meglio identificare lo scarto esistente tra attività prescritta e attività reale, sempre presente nei processi di lavoro, caratterizzati da dimensioni di complessità e opacità, che ne rendono difficile la comprensione. La rilevazione di situazioni concrete ed operative fa emergere più facilmente e rende analizzabili le dimensioni implicite della pratica professionale.

Per la definizione di un profilo professionale si procede in tre Fasi. Fase I: Modellizzazione del campo d'azione. Un modello di campo d'azione è costituito dalla rappresentazione degli elementi strutturali ritenuti essenziali e costitutivi dell'attività professionale considerata. Esso può essere distinto in un campo d'azione ristretto, corrispondente al sistema di attività immediata dell'attore considerato, nella situazione in cui si trova ad operare, e in un campo d'azione esteso, riferito alle relazioni che collegano l'attività con la realtà esterna. Il modello viene messo a punto tramite l'esplorazione della documentazione esistente sulla professione considerata e permette di esplicitare le rappresentazioni della struttura del campo d'azione, formulando delle ipotesi circa gli elementi più importanti che la caratterizzano.

Fase II: Identificazione delle situazioni e determinazione delle risorse. Sulla base di una indagine diretta attraverso incontri (in questo caso, interviste) con professionisti e professionisti del campo lavorativo considerato e, fondandosi sull'analisi di materiali "di terreno", attraverso una progressiva categorizzazione, avviene l'identificazione delle situazioni significative e l'individuazione delle risorse, vale a dire delle conoscenze, delle capacità e degli atteggiamenti necessari per svolgere le azioni richieste dalle situazioni stesse.

Fase III: Definizione delle competenze e del profilo di competenza. Tramite una procedura di raggruppamento delle situazioni, si vengono a formare delle classi o famiglie di situazioni, cui corrisponde una competenza. Si arriva dunque all'identificazione delle competenze e del profilo di competenza della professione analizzata, costruendo una struttura in cui sono dettagliate le competenze, le situazioni che vi fanno riferimento e le risorse corrispondenti.

**5. Il profilo di esperto di valutazione di politiche, programmi, progetti e istituzioni** (da qui citato in sinteticamenteo EPV fino a nuova definizione). Anche in questo caso riprendo quanto scritto nel Cap. 9, con, però, maggiore sintesi che al punto precedente. Ricordo a chi legge che il lavoro di definizione del profilo è

---

<sup>1</sup> Alberto Vergani (a cura di) – Prove di valutazione- Libro bianco sulla Valutazione in Italia Valutazione- collana dell'Associazione Italiana di Valutazione- 2013

continuato con la messa a punto di “specializzazioni”, descritte nei documenti prodotti dal gruppo Cesp.

L'esperto/a di processi valutativi interviene in tutti i contesti nei quali si ritiene necessario “pervenire a giudizi scientificamente fondati volti ad operare scelte e a definire decisioni in relazione a processi d'azione di carattere sociale, economico, formativo e scientifico”. L'esperto/a di processi valutativi svolge la propria attività professionale sia come libero professionista sia all'interno di organizzazioni e istituzioni a carattere pubblico e privato. Si relaziona pertanto a diverse tipologie di attori pubblici e/o privati aventi – all'interno dell'ambito di riferimento - funzioni differenziate (committenti dell'attività di valutazione, operatori dei processi di intervento oggetto di valutazione, destinatari delle azioni). L'esperto/a di processi valutativi supporta il decisore attraverso l'analisi dei fenomeni oggetto di valutazione, individuando di volta in volta le metodologie e gli strumenti necessari alla analisi.

Sulla base dell'analisi del campo d'azione ristretto e del campo d'azione esteso (cfr. Par 6.2 pp 285 e seguenti.) sono state individuate quattro aree di Competenza per il profilo di EPV. Le aree di competenza sono presentate secondo la sequenza logico-temporale d'azione, ma le aree distintive del profilo sono l'Area due e l'Area tre, nelle quali sono indicate le azioni in relazione al prodotto specifico della figura, proposto nel tetraedro, cioè il giudizio comparativo finalizzato alla scelta/decisione. Entriamo quindi nell'analisi di ogni singola area. Ogni area viene espressa con una o più azioni/attività (non riportate in questa sintesi) alle quali vengono associate le relative conoscenze, capacità e atteggiamenti.

Area 1. Analizzare e comprendere i diversi contesti che esprimono il bisogno/la domanda di valutazione. L'EPV dispone delle conoscenze e delle metodologie per effettuare una analisi dettagliata dello specifico contesto (professionale, sociale, culturale, organizzativo) che esprime la domanda valutativa, esaminandone caratteristiche, regole e procedure, aspetti culturali e professionali, in relazione alle specifiche azioni oggetto di valutazione.

Area 2. Elaborare piani di valutazione. L'EPV è in grado di elaborare - in collaborazione con gli attori di riferimento - ipotesi interpretative del/dei bisogno/i valutativo/i, in relazione agli obiettivi espressi, alle aspettative implicite ed esplicite e alle risorse a disposizione, individuando approcci, modelli e metodologie da applicare.

Area 3. Sviluppare/implementare piani di valutazione. L'EPV è in grado di realizzare le azioni pianificate, individualmente o coordinando (partecipando a) équipe di lavoro, individuando eventuali correttivi e cambiamenti in relazione allo svolgersi delle attività previste e in connessione ai feedback degli attori coinvolti.

Area 4 Predisporre/presentare documentazione. L'EPV organizza i materiali raccolti utilizzando modalità rappresentative e descrittive coerenti con il contesto di riferimento al fine di trasmettere alla committenza e agli attori coinvolti i risultati del lavoro svolto. L'EPV è in grado di illustrare quanto prodotto, motivandone i diversi aspetti ed esplicitandone le possibili diverse chiavi di lettura in interazione con pubblici diversi.