

## A. COMPETENZE E FORMAZIONE DEL VALUTATORE

**Andrea Manuelli (Local Global) – [manuelli@local-global.it](mailto:manuelli@local-global.it)**

### *Sviluppo delle competenze relazionali del valutatore: capitalizzare dalle esperienze vs. attingere dalla psicologia e dal counseling*

Il presente panel esplora le caratteristiche delle competenze relazionali di un valutatore che entrano in gioco quando svolge una valutazione partecipata. Queste competenze sono sempre più utili, dato che molto spesso il valutatore lavora sul campo, svolgendo anche funzioni di facilitatore e moderatore nelle relazioni gli stakeholders. Ma il background del valutatore, pur solido da un punto di vista tecnico, può dimostrarsi invece abbastanza debole sulle relazioni e sulle relative competenze, e questa debolezza può mettere a rischio la qualità della valutazione stessa, non riuscendo a coinvolgere adeguatamente gli stakeholders, né a farne emergere in modo autentico le opinioni o neanche a creare dinamiche positive e costruttive di condivisione. Le competenze relazionali del valutatore appaiono così un elemento da non sottovalutare, quasi al pari delle capacità ‘hard’. La loro identificazione e acquisizione appare molto diversa da quanto avviene per le competenze di tipo tecnico. Entrano in gioco aspetti molto personali, alcuni legati più al ‘saper essere’ che al ‘saper fare’.

Qui di seguito menzioniamo alcune possibili strade per affrontare la questione e per contribuire al presente panel..

In primo luogo, può essere interessante ritornare sulle valutazioni svolte, focalizzando l’attenzione sui processi e sulle dinamiche relazionali e come questi fattori abbiano influenzato i risultati ottenuti. Possono essere sviluppati approfondimenti su casi specifici di valutazione, capitalizzando, da una parte, le esperienze che sembrano poter essere considerate positive e, dall’altra, evidenziando le criticità relazionali di alcuni processi e come avrebbero potute essere superate. Dall’analisi dei casi possono essere definite le competenze relazionali, quelle chiave che si dimostrano più utili.

In secondo luogo, un altro filone di approfondimento sulle competenze relazionali del valutatore può essere di attingere da discipline che si sono concentrate sulle relazioni o che comunque le hanno trattate in modo significativo, come la psicologia e il counseling. Ci piace solo a titolo di esempio citare l’approccio rogersiano (umanistico) alla psicologia e al counseling: autenticità, empatia, sospensione del giudizio, fiducia, congruenza, riformulazione, assenza di interpretazione, mantenimento del focus sui temi/obiettivi, ma basso livello di direttività nei confronti degli interlocutori. Si tratta di principi affascinanti e di pratiche stimolanti per chiunque voglia sviluppare una conoscenza che nasce dall’incontro e dalla relazione con l’altro, ma anche difficili da acquisire, implicando una profonda trasformazione personale

Per concludere, le competenze relazionali del valutatore appaiono un fattore critico, il cui sviluppo può contribuire in modo significativo all’incremento qualitativo di una valutazione partecipata. Si può costruire un miglioramento di queste capacità partendo dalle esperienze passate o ispirandosi a discipline che hanno trattato in modo specifico la relazione. Siamo comunque sempre nell’ambito dell’apprendimento esperienziale che distingue da quello tecnico che invece per sua natura è più codificabile e standardizzabile.