

Progetto Centri E-Learning
Realizzazione del progetto di aggiornamento e qualificazione professionale per il management della Biblioteca Digitale Italiana

AUTOVALUTAZIONE DELLE COMPETENZE IN USCITA

Analisi e sintesi dei risultati - Percorso occupati

1. Premessa

Questa analisi si propone di interpretare i dati raccolti, mediante compilazione on line delle schede d'autovalutazione delle competenze in uscita, da un campione rappresentativo di destinatari occupati del Progetto Formativo Centri e-Learning.

L'obiettivo è quello di approfondire la valutazione del progetto dal punto di vista della trasferibilità dei modelli formativi e del profilo professionale sperimentati ma anche di tracciare una mappa delle competenze acquisite dai destinatari a conclusione del percorso formativo. I risultati di questa seconda lettura, comparati con i dati emersi in fase d'autovalutazione delle competenze in ingresso, possono, infatti, contribuire ad identificare gli elementi che si sono rivelati effettivamente cruciali nel perseguire obiettivi di riqualificazione e aggiornamento professionale.

Punto di partenza dell'analisi è ancora la definizione del profilo professionale del *Manager della Biblioteca Digitale Italiana* e le modalità d'interazione dei partecipanti con le specifiche aree di competenza professionale.

Per *profilo professionale* si intende la descrizione dettagliata delle competenze relative ad una figura professionale, ovvero di un'unità chiamata a svolgere determinati compiti connessi alla struttura organizzativa e funzionale del settore di attività di appartenenza. La competenza professionale può essere intesa come una *caratteristica intrinseca* di un individuo, collegata ad una performance lavorativa, cioè ad una *mansione* che può essere descritta secondo un *criterio* prestabilito. Tale criterio prevede l'integrazione di numerose dimensioni tra cui conoscenze ed abilità, ma comprende anche motivazioni, tratti, simboli e ruoli connessi ad una determinata mansione.

Le competenze possono essere distinte in tre categorie fondamentali: competenze di base, competenze tecnico-professionali, competenze trasversali. Nello specifico di questa indagine, considerato il target di riferimento costituito da soggetti già occupati, si è concentrata l'attenzione sulle *competenze tecnico-professionali*, ovvero il possesso delle abilità e degli skill necessari per la

realizzazione dei compiti, quindi la conoscenza degli strumenti, dei materiali e dei processi adatti per svolgere efficacemente le mansioni assegnate al profilo professionale in esame.

2. Caratteri distintivi del progetto

2.1. Distribuzione geografica

La distribuzione geografica del progetto ha coperto quasi l'intero territorio nazionale, interessando pressoché tutte le macro aree geografiche del Paese. Le aule formative sono state presenti nelle città di: **Venezia**: Archivio di Stato; **Torino**: Biblioteca Nazionale Universitaria; **Milano**: Mediateca Santa Teresa; **Firenze**: Biblioteca Nazionale Centrale; **Roma**: ICCU.; **Napoli**: Biblioteca Nazionale Vittorio Emanuele III; **Cosenza**: Biblioteca Nazionale; **Bologna**: Sede Elea.

2.2 Impatto atteso sui destinatari

Il percorso formativo prevedeva per il **MANAGER DELLA BIBLIOTECA DIGITALE: 172 ore di cui 32 d'aula e 140 di FAD**

configurandosi come un'offerta di aggiornamento per i responsabili di biblioteche ed archivi in previsione della piena implementazione della BDI.

2.3 Caratteristiche dei destinatari occupati e campionamento

Il percorso formativo per occupati ha coinvolto: **448 funzionari** di cui 139 proposti da biblioteche del MBAC; 20 da Istituti Culturali; 67 provenienti da Archivi di Stato; 77 da biblioteche degli EE.LL.; 145 da biblioteche universitarie.

In sede d'*autovalutazione delle competenze in ingresso*, sono state compilate, restituite dai destinatari e quindi analizzate **248 schede d'autovalutazione**.

Ai fini dell'*autovalutazione delle competenze in uscita* si è deciso di procedere ad una campionatura random individuando **115 occupati** sulla base della costante frequenza sia delle attività in aula che in modalità e-learning. Le schede compilate e analizzate sono state 115

3. Autovalutazione delle competenze dei destinatari

3.1 Gli strumenti di rilevazione e le metodologie d'analisi

Con riferimento al profilo professionale del Manager BDI e alle competenze tecniche professionali ad esso associate, l'intero processo di distribuzione degli strumenti di autovalutazione, di raccolta e

interpretazione dei dati relativi alle competenze in ingresso e in uscita dei destinatari, è stato condotto utilizzando la Scheda 1 e metodologie di analisi quali-quantitativa.

Scheda 1 - Competenze associate al profilo del Manager BDI

Tipologia competenza	Competenza	Livello
Competenze tecnico-professionali	Archivistica	Livello: 2
Competenze tecnico-professionali	Biblioteconomia	Livello: 2
Competenze tecnico-professionali	Comunicazione pubblica	Livello: 3
Competenze tecnico-professionali	Customer satisfaction	Livello: 2
Competenze tecnico-professionali	Copyright elettronico	Livello: 2
Competenze tecnico-professionali	E-commerce	Livello: 2
Competenze tecnico-professionali	Fund raising	Livello: 2
Competenze tecnico-professionali	Indicizzazione su Internet	Livello: 2
Competenze tecnico-professionali	Informatica digitale	Livello: 3
Competenze tecnico-professionali	Legislazione dei beni culturali	Livello: 3
Competenze tecnico-professionali	Project Management	Livello: 2
Competenze tecnico-professionali	Pubbliche relazioni	Livello: 3
Competenze tecnico-professionali	Marketing della cultura e del turismo	Livello: 1
Competenze tecnico-professionali	Gestione risorse umane	Livello: 3
Competenze tecnico-professionali	Economia della cultura e del turismo	Livello: 1

Metodologicamente l'indagine si è svolta in due tempi. Relativamente all'*analisi quantitativa*, sulla base dei dati raccolti mediante questionario (scheda di autovalutazione) si è proceduto alla:

- ⇒ *individuazione, per ogni area di competenza, delle variabili/livelli da tenere in considerazione;*
- ⇒ *costruzione di una "banca" dati, su supporto informatico, strutturato in modo tale da permettere anche la realizzazione di un'analisi di tipo socioprofessionale;*
- ⇒ *realizzazione dell'analisi dei dati ed informazioni disponibili, procedendo alla disaggregazione per area di competenza e livelli.*

Dopo aver realizzato le prime analisi esplorative attraverso le distribuzioni di frequenza e le tabelle di contingenza, sono state utilizzate tecniche di indagine monovariata prendendo in considerazione tutte le variabili, una per volta, formando le distribuzioni di frequenza, anche al fine di controllare la correttezza e la validità dei dati raccolti. In questo quadro sono stati verificati i valori assoluti, il

tasso di risposta e non risposta, la base casi, procedendo alla descrizione delle aree oggetto di ricerca.

Utilizzando l'analisi bivariata si è approfondito il livello di analisi verificando non solo l'andamento di ogni singola variabile, ma anche le relazioni tra le stesse.

Relativamente all'*analisi qualitativa* dei risultati ottenuti sono stati comparati i dati dell'autovalutazione in ingresso con l'autovalutazione in uscita procedendo all'analisi puntuale e dettagliata dei risultati ottenuti, sia dal punto di vista della crescita personale, culturale e professionale dei corsisti, sia dal punto di vista delle modificazioni percepite in ambito lavorativo. Si è inoltre osservata la capacità di sperimentare e acquisire nuove prassi e contenuti.

3.2 Criticità percepite dai destinatari in sede di autovalutazione delle competenze in ingresso

In fase d'autovalutazione in ingresso emergevano i seguenti elementi:

- *un livello mediamente basso di competenze in ingresso dei destinatari* – La stessa definizione dei profili con relative competenze e descrizione delle stesse veniva, infatti, utilizzato come uno strumento utile per avere un quadro non frammentario dei contenuti d'apprendimento e delle competenze da conseguire;
- *l'emergere di un gap* tra gli orientamenti del progetto e la realtà dei contesti lavorativi e territoriali;
- *l'assenza d'interazione tra bibliotecari e archivisti* - Di qui la reiterata richiesta di corsi dedicati specificatamente agli archivisti;
- *la necessità di maggiore conoscenza circa l'applicabilità e l'operatività della biblioteca digitale* - Pur rilevando la valenza positiva del corso, i destinatari esprimevano infatti l'interesse per un percorso pratico/tecnico dedicato alla BDI e alla sua costruzione e applicabilità.

Dall'analisi delle 248 schede d'autovalutazione in ingresso, relativamente ad alcune aree di competenza, sono state identificate le seguenti costanti:

- ✓ un livello diffuso e molto alto pari a 3 per quanto concerne le competenze di biblioteconomia, copyright elettronico, indicizzazione su internet (Torino, Roma, Cosenza);
- ✓ la presenza in alcune aule di bibliotecari e archivisti con livelli molto alti di competenza per le rispettive aree di formazione professionale (Venezia, Napoli, Firenze);
- ✓ un livello medio basso in tutte le aree di competenza nelle aule di Milano e Bologna.

3.2 Analisi di dettaglio dei dati relativi all'autovalutazione delle competenze in uscita

Trattandosi di un campione di destinatari selezionati secondo criteri di frequenza costante del percorso formativo, è stato possibile ricavare informazioni non riferibili ad aule e ad aree geografiche specifiche ma in ogni modo indicative per quanto concerne l'incidenza del percorso formativo ai fini dell'acquisizione di nuove competenze:

- ✓ si evidenzia il gap tra archivisti e bibliotecari;
- ✓ sono meno marcate, rispetto allo start up del percorso formativo, le differenze in aree professionali quali l'indicizzazione su internet, il copyright elettronico, l'informatica digitale, il project management;
- ✓ non sono state aver rafforzate le competenze quali e-commerce e fund raising;
- ✓ risulta più alto in percentuale il livello relativo alle competenze di customer satisfaction, comunicazione pubblica e gestione delle risorse umane.

La comparazione tra i risultati dei singoli in uscita e i dati complessivi in ingresso, sottolinea inoltre l'efficacia del percorso formativo soprattutto dal punto di vista del rafforzamento di competenze pratico-teoriche già in essere tra i destinatari. Ovvero, l'azione si è dimostrata più incisiva laddove ha potuto convalidare, aggiornare e sostenere competenze già operative, attinenti ai ruoli e alle funzioni professionali dei destinatari.

3.3 Analisi di sintesi dei dati relativi all'autovalutazione delle competenze in uscita

Analizzando la tabella A dei dati complessivi ricavati dall'autovalutazione in uscita e avendo sempre come riferimento il campione di 115 destinatari occupati, è possibile procedere ad una lettura dei risultati per ciascun livello di competenza.

Tabella A

Competenza	LIVELLO				Percentuale			
	1	2	3	Non risposte	% Liv. 1	% Liv. 2	% Liv. 3	% No Risp.
Livello di Competenza "Archivistica"	50	34	23	8	43%	30%	20%	7%
Livello di Competenza "Biblioteconomia"	8	28	76	3	7%	24%	66%	3%
Livello di Competenza "Comunicazione pubblica"	32	39	39	5	28%	34%	34%	4%
Livello di Competenza "Customer Satisfaction"	30	52	28	5	26%	45%	24%	4%
Livello di Competenza "Copyright elettronico"	1	57	55	2	1%	50%	48%	2%
Livello di Competenza "E-commerce"	65	27	17	6	57%	23%	15%	5%
Livello di Competenza "Fund Raising"	68	34	5	8	59%	30%	4%	7%
Livello di Competenza "Indicizzazione su Internet"	20	27	63	5	17%	23%	55%	4%
Livello di Competenza "Informatica digitale"	20	45	46	4	17%	39%	40%	3%
Livello di Competenza "Legislazione dei beni culturali"	16	62	34	3	14%	54%	30%	3%
Livello di Competenza "Project Management"	22	62	25	6	19%	54%	22%	5%
Livello di Competenza "Pubbliche relazioni"	17	45	51	2	15%	39%	44%	2%
Livello di Competenza "Marketing della cultura e del turismo"	56	32	21	6	49%	28%	18%	5%
Livello di Competenza "Gestione risorse umane"	26	51	34	4	23%	44%	30%	3%
Livello di Competenza "Economia della cultura e del turismo"	46	46	16	7	40%	40%	14%	6%

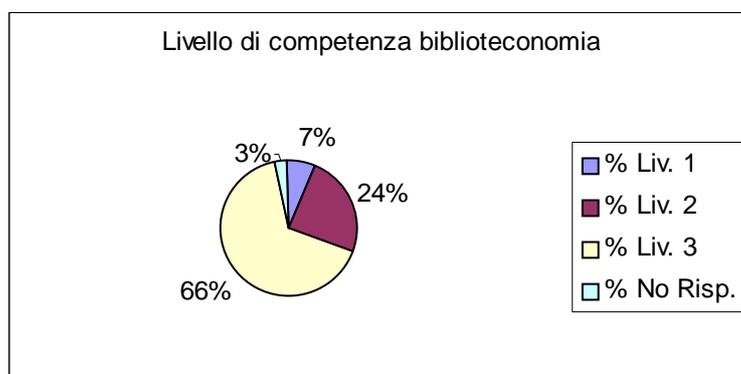
Livello di competenza: Archivistica

Per la certificazione d'ogni unità formativa capitalizzabile è stato assegnato un valore suddiviso su tre livelli, *in questa area di competenza il livello indicato è 2*. Il 30% dei destinatari presi a campione si attesta sul livello 2 a fronte di un 20% che indica il livello 3. E' pertanto evidente l'incidenza minoritaria degli archivisti all'interno delle aule formative



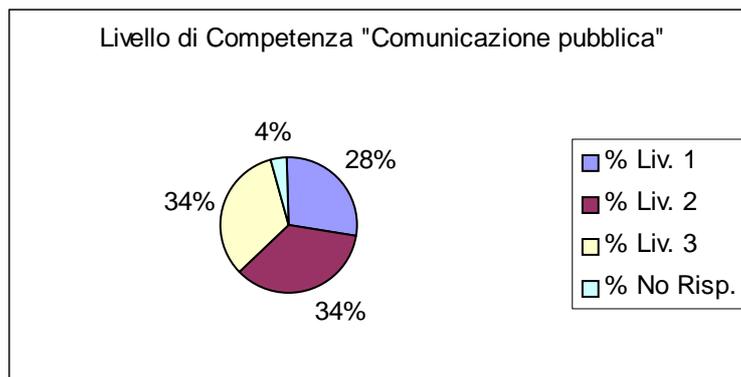
Livello di competenza: Biblioteconomia

In questa area di competenza il livello indicato è 2. Il 66% dei destinatari presi a campione si attesta sul livello 3 a fronte di un 24% che indica il livello 2. E' pertanto evidente l'incidenza maggioritaria dei bibliotecari all'interno delle aule formative



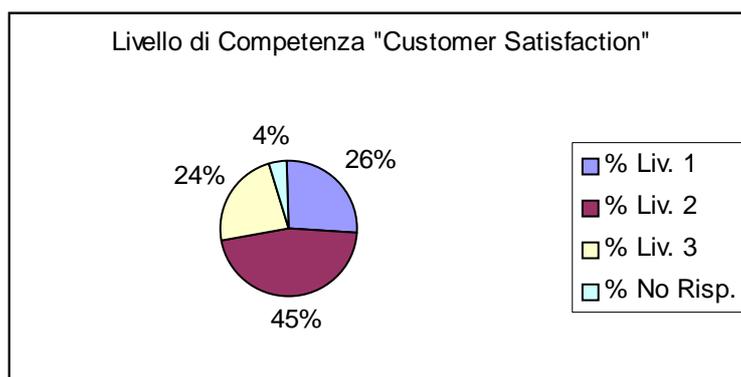
Livello di competenza: Comunicazione pubblica

In questa area di competenza il livello indicato è 3. Il 34% dei destinatari presi a campione si attesta sul livello 2 a fronte di un altro 34% che indica il livello 3. I destinatari appaiono tuttavia distribuirsi quasi equamente su tutti i tre livelli di valore.



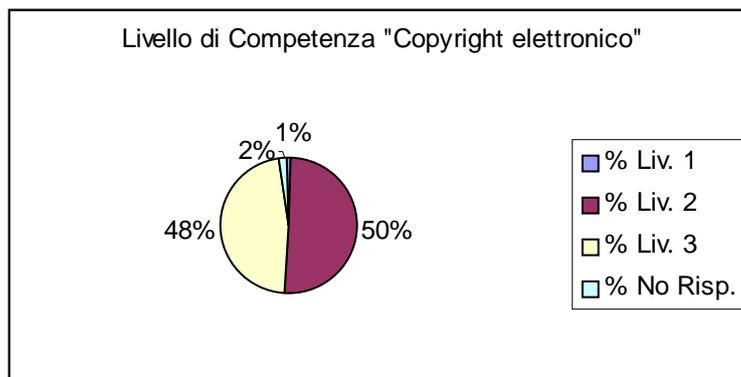
Livello di competenza: Customer satisfaction

In questa area di competenza il livello indicato è 2. Il 45% dei destinatari presi a campione si attesta sul livello 2 a fronte di un 24% che indica il livello 3. I destinatari, nella loro maggioranza appaiono dunque molto consapevoli circa un'area specialistica così complessa quale la qualità e la valutazione delle attività



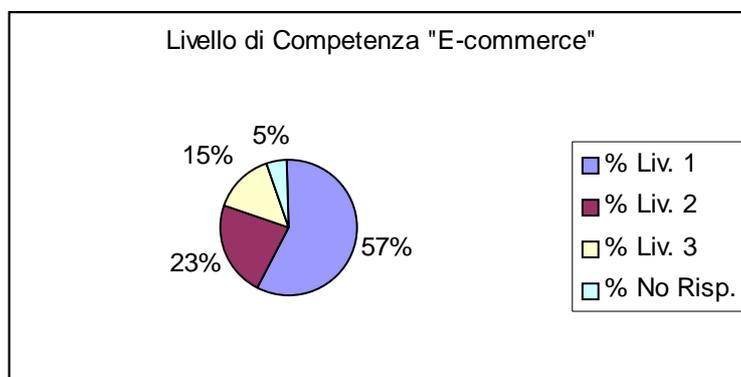
Livello di competenza: Copyright elettronico

In questa area di competenza il livello indicato è 2. Il 50% dei destinatari si attesta sul livello 2 e il 48% a livello 3. Livelli di competenza, dunque, altissimi.



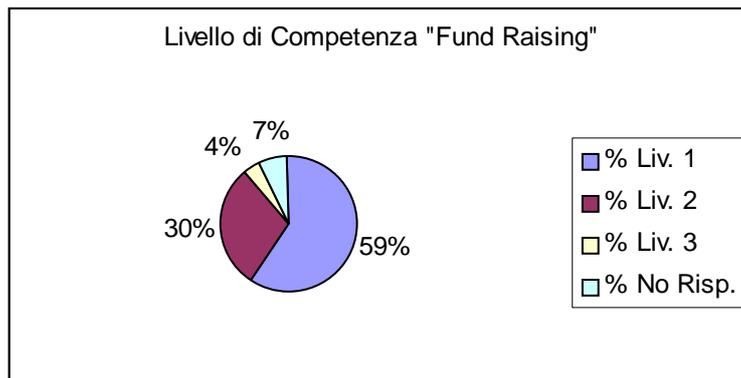
Livello di competenza: E-commerce

In questa area di competenza il livello indicato è 2. Il 57% si attesta sul livello 1. I destinatari appaiono divisi a metà in quest'area di competenza la cui applicabilità non è ancora molto diffusa in ambito pubblico. Il corso, inoltre, privilegiando un taglio per lo più teorico, solo in parte sembra aver colmato la necessità di informazione e conoscenza.



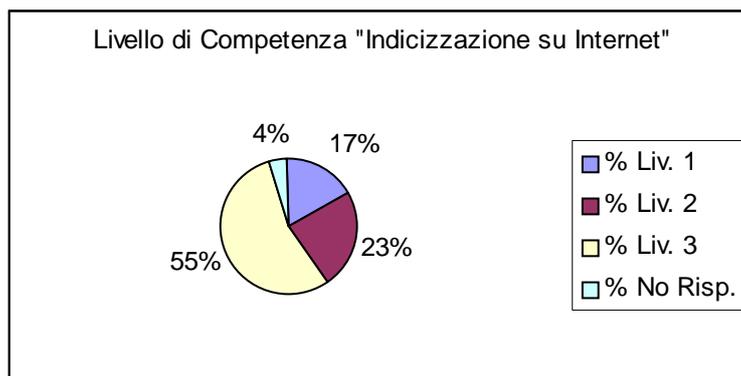
Livello di competenza: Fund raising

In questa area di competenza il livello indicato è 2. Il 59% dei destinatari presi a campione si attesta sul livello 1 e il 7% non indica alcun valore a fronte di un altro 30% che indica il livello 2. L'azione formativa anche in questo campo è rimasta per lo più ad un livello informativo.



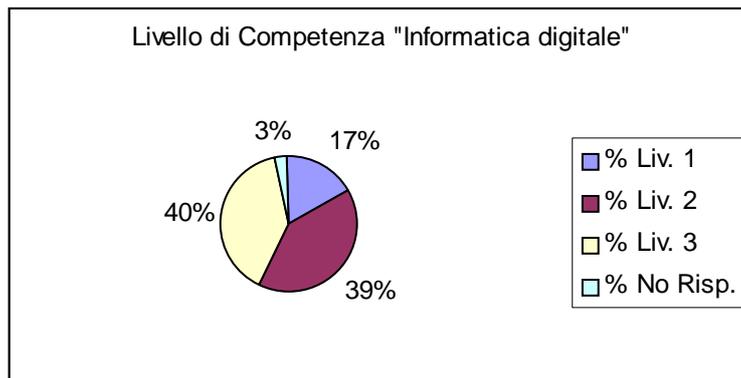
Livello di competenza: Indicizzazione su internet

In questa area di competenza il livello indicato è 2. Il 55% dei destinatari presi a campione si attesta sul livello 3 e il 23% indica il livello 2. I livelli di conoscenza e sapere sono pertanto molto alti.



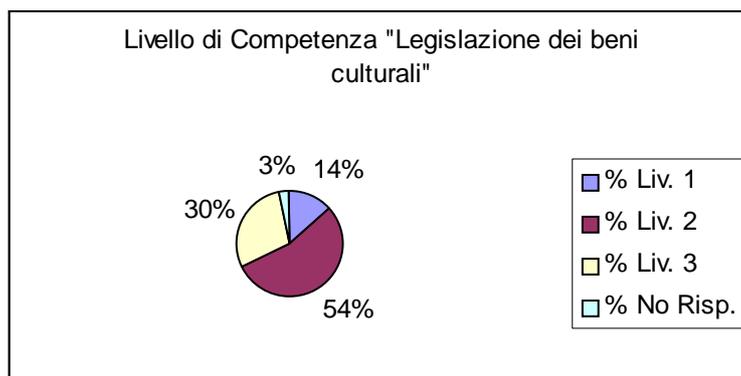
Livello di competenza: Informatica digitale

In questa area di competenza il livello indicato è 3. Il 39% dei destinatari si attesta sul livello 2 e il 40% indica il livello 3. Come per indicizzazione su internet, anche in questa area il 17% dei destinatari rimane a livello 1 di competenza. Un segnale che indica la necessità di rafforzare l'aspetto pratico operativo dell'offerta formativa



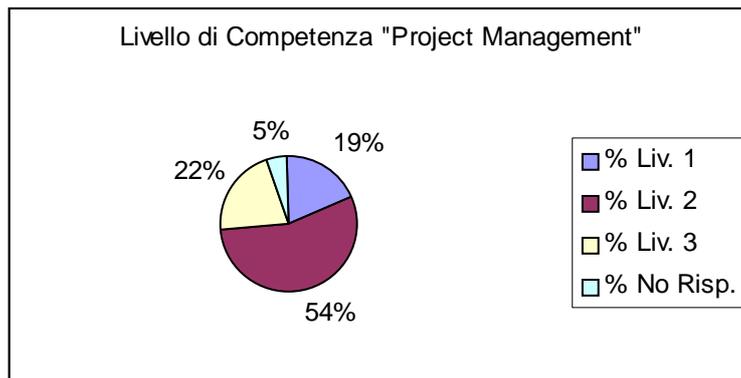
Livello di competenza: Legislazione dei beni culturali

In questa area di competenza il livello indicato è 3. Il 54% dei destinatari presi a campione si attesta sul livello 2 mentre il 30% indica il livello 3. Il 14% che indica il livello 1 conferma invece una scarsa propensione all'argomento.



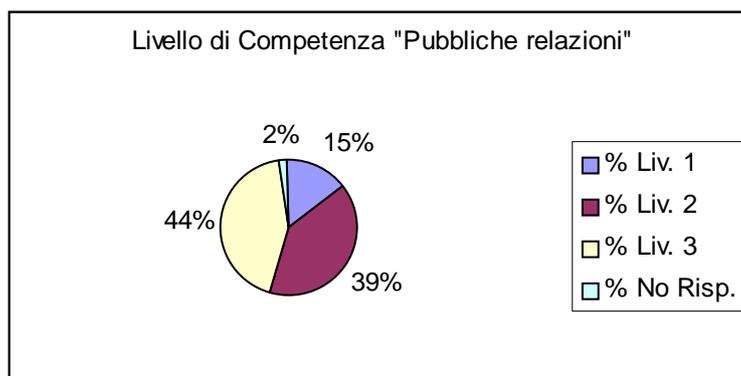
Livello di competenza: Project management

In questa area di competenza il livello indicato è 2. Una buona maggioranza di destinatari si attesta a livelli alti, rispettivamente il 54% sul livello 2 e il 22% sul livello 3. Il 19% che indica il livello 1 fotografa invece funzioni e responsabilità differenti tra i destinatari.



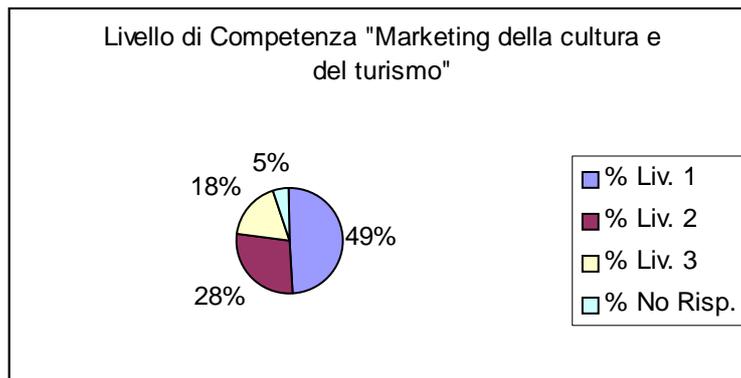
Livello di competenza: Pubbliche relazioni

In questa area di competenza il livello indicato è 3. Il 44% dei destinatari presi a campione si attesta sul livello 3 a fronte di un 39% che indica il livello 2. Il 15% dei destinatari appare invece cogliere solo l'elemento informativo della comunicazione.



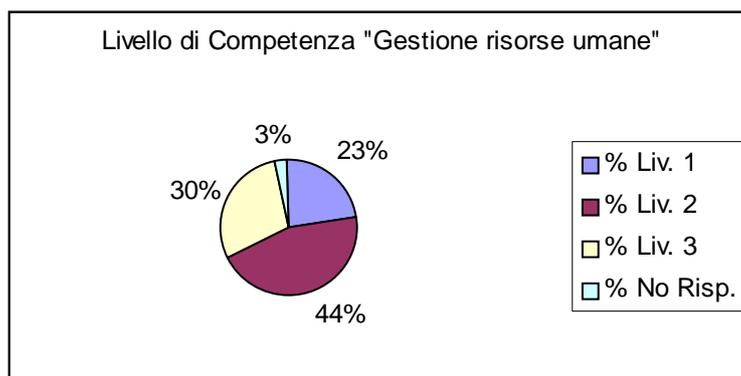
Livello di competenza: Marketing della cultura e del turismo

In questa area di competenza il livello indicato è 1. Trattandosi di un'area tematica relativamente nuova per questo target di destinatari, i risultati raggiunti con la formazione appaiono interessanti. Il 28% dei destinatari presi a campione si attesta sul livello 2 e il 18% sul livello 3. Il 49% assegnato al livello 1 conferma l'innovatività della proposta d'aggiornamento.



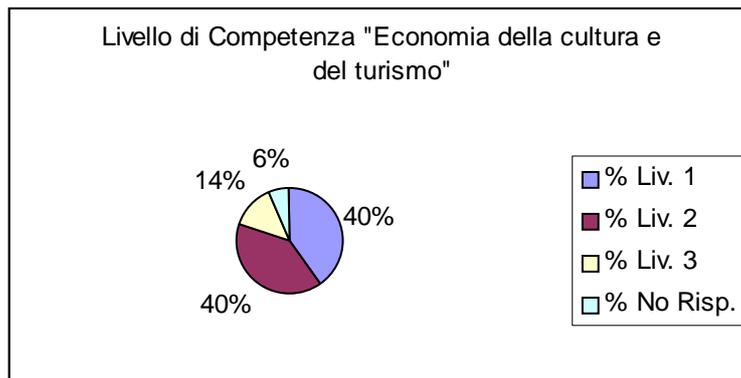
Livello di competenza: Gestione delle risorse umane

In questa area di competenza il livello indicato è 3. I livelli differenti di responsabilità tra i destinatari sono ben rappresentati anche dai livelli di competenze raggiunti: 30% per il livello 3, 44% per il livello 2 e 23% per il livello 1.



Livello di competenza: Economia della cultura e del turismo

In questa area di competenza il livello indicato è 1. Trattandosi anche in questo caso di un'area tematica relativamente nuova per questo target di destinatari, i risultati raggiunti appaiono incoraggianti. Il 40% dei destinatari si attesta rispettivamente sul livello 2 e sul livello 1 a fronte di un 14% che indica il livello 3.



5. VALUTAZIONI GENERALI SUL PROGETTO FORMATIVO

Considerando il carattere sperimentale del progetto e il dato di innovatività del percorso formativo riferito alla figura professionale di *Manager della BDI*, sulla base della comparazione tra i risultati complessivi dell'autovalutazione delle competenze in ingresso dei destinatari e dell'autovalutazione delle competenze in uscita di un campione altamente rappresentativo di destinatari, possono indicarsi come punti di forza del progetto, e relative indicazioni per il suo proseguimento, i seguenti elementi:

- *la formazione è una grande opportunità* se riesce a superare il carattere episodico dell'informazione e se viene recepita dai destinatari realmente utile ed adeguata ai propri obiettivi professionali. La crescita di competenze monitorata mediante gli strumenti di autovalutazione, a fianco dei dati positivi riportati sia in sede di valutazione della qualità percepita che di valutazione del grado di apprendimento, convergono nel delineare un quadro complessivamente positivo dell'intero impianto progettuale e della proposta formativa. Sia per quanto concerne la scelta di sperimentare profili e competenze professionali, sia per la scelta di affiancare alla tradizionale attività d'aula l'attività di FAD. Dopo un iniziale smarrimento dovuto alla necessità di acquisire familiarità con il linguaggio e le metodologie della formazione, i destinatari stessi hanno utilizzato tutti gli strumenti di valutazione per far arrivare indicazioni e suggerimenti preziosi quali la necessità di calare l'offerta formativa nelle realtà operative e in particolare nei processi di implementazione della BDI;
- *l'iniziale disparità nella composizione delle aule* se non ha sempre colmato il gap tra abilità, mansioni e ruoli (come tra i bibliotecari e gli archivisti), ha tuttavia consentito il

confronto tra realtà contigue sollecitando curiosità per i reciproci ambiti nonché per le possibilità di collaborazione;

- *la crescita dei livelli di competenza* ha registrato picchi interessanti in presenza di aree tematiche innovative come Marketing della cultura e del turismo, Economia della cultura e del turismo e Customer satisfaction. Ha registrato livelli meno interessanti laddove all'informazione e agli strumenti teorici avrebbero dovuto affiancarsi momenti pratici; è il caso di E-commerce e Fund raising. Infine ha registrato un livello di crescita e apprendimento costante nelle aree tematiche attinenti al digitale e all'informatica. Aree tematiche quali il Project management e la Gestione delle risorse umane hanno avuto come risultato una crescita del livello di competenze in proporzione alle responsabilità di riferimento.