

Associazione italiana biblioteche

Il portfolio delle competenze: un nuovo strumento per il professionista dell'informazione

a cura dell'Osservatorio
Formazione
coordinatore Patrizia Lùperi

contributi di Manuela De Noia,
Matilde Fontanin, Patrizia Lùperi

Per la valutazione *ex ante* delle pubblicazioni monografiche l'Associazione italiana biblioteche ricorre a due esperti del settore, di cui almeno uno individuato all'esterno del Comitato scientifico.
Il testo viene riesaminato da almeno uno dei due esperti dopo la revisione richiesta agli autori.
Il Comitato scientifico è composto da Giovanni Di Domenico, Anna Galluzzi, Alberto Petrucciari.

Editing: Palmira M. Barbini

Roma
Associazione italiana biblioteche
2017

© 2017 Associazione italiana biblioteche
Stampa Rotomail Italia SpA
Produzione e diffusione: Associazione italiana biblioteche
Viale Castro Pretorio 105 - 00185 Roma
Tel. 064463532, fax 064441139
e-mail aitb@aitb.it, <http://www.aitb.it>
ISBN 978-88-7812-259-8

Indice

Introduzione (Patrizia Lùperi)	5	3.4.1 European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014	148
1. Il modello del portfolio AIB (Matilde Fontanin)	9	3.4.2 L'accreditamento delle competenze non formali e informali e la formazione continua in Italia	158
1.1 Che cosa inserire nel portfolio	11	Appendice	
1.2 Il portfolio per la validazione: il cuore del modello	13	Il modello di portfolio AIB	163
1.3 La sostenibilità del modello	16	Bibliografia	171
1.4 Osservazioni dalla sperimentazione	18	Annotazioni	181
1.5 Gruppo di lavoro sul portfolio	21		
2. Linee guida per la compilazione (Manuela De Noia)	25		
2.1 Formazione continua AIB e portfolio	26		
2.2 Crediti formativi e rinnovo quinquennale 2018-2019	28		
2.3 Standard qualitativi e di qualificazione professionale AIB	29		
2.4 Il Portfolio: <i>vademecum</i>	30		
2.4.1 Cosa è?	30		
2.4.2 A cosa serve?	30		
2.4.3 Perché farlo?	31		
2.4.4 Come si realizza: sei passi per un portfolio eccellente	31		
2.4.5 Struttura del portfolio: le componenti del modello di portfolio AIB	34		
3. Schede di approfondimento (a cura di Patrizia Lùperi)	45		
3.1 Quale scrittura per il portfolio delle competenze?	45		
3.2 Presentazione di alcuni modelli di portfolio AIB	49		
3.3 Un portfolio "sapiente": apprendimenti di un master in MME, Sapienza Università di Roma	137		
3.4 La validazione delle competenze non formali e informali dell'Unione europea	140		

1. Il modello del portfolio AIB¹

Abbiamo visto nell'introduzione che la formazione professionale nell'Unione Europea si orienta verso un modello per l'acquisizione di competenze per tutto l'arco della vita. Ora dobbiamo aggiungere che, nel quadro delle associazioni professionali, in Italia AIB è chiamata ad attestare le competenze degli associati² secondo degli standard che debbono essere comparabili a quelli degli altri paesi dell'Unione Europea, per consentire la libera circolazione delle persone nel mondo del lavoro comunitario.

In questo capitolo vedremo perché il modello del portfolio può essere la soluzione più consona per l'attestazione, e come è stato declinato nel nostro contesto professionale.

La professione del bibliotecario è in continua evoluzione, e le competenze richieste lo sono di conseguenza. Inoltre, i bibliotecari attualmente in servizio arrivano da percorsi estremamente variegati, e non tutti hanno alle spalle la formazione universitaria specifica. Molti sono quei professionisti, ormai in servizio da anni, che hanno compiuto percorsi formativi diversi o che non hanno conseguito alcuna laurea, eppure hanno acquisito conoscenze, si dedicano con passione al loro lavoro, sono capaci, affidabili. In altre parole, sono competenti.

Dall'altro lato ci sono molti aspiranti bibliotecari che possiedono i titoli di studio ma non l'esperienza o, più spesso, hanno molte esperienze ma non tutte sono documentabili attraverso contratti di lavoro formalizzati — e comunque, anche

quando lo sono, il contratto non precisa di che cosa si sono occupati, che cosa sanno fare.

In questo scenario è evidente che solo il singolo professionista può essere in grado di raccontarsi³, e lo strumento che meglio di ogni altro può documentarne le competenze professionali è il portfolio. Il portfolio nasce in ambito artistico, si tratta di uno strumento utilizzato da pittori, fotografi, architetti e via dicendo. Il nostro contesto è, ovviamente, molto diverso, ma i due modelli per certi versi condividono lo scopo finale, ovvero che il professionista possa dare un'immagine di sé. Lo racconta con molta passione questo articolo dal magazine Treccani che suggerisce ai fotografi come «Presentare un portfolio»⁴:

Il portfolio è l'opera prima, la raccolta personale dei propri lavori, l'anima creativa da presentare per qualche minuto a chi, avendo già visto troppo nella vita, è desideroso di essere finalmente sorpreso. È il capitale con il quale tentiamo un investimento, quell'insieme di immagini unite da un percorso affrontato con passione e intuizione. [...]

Chi guarda le foto per mestiere [...] vuole il meglio in pochi minuti e in silenzio. Le redazioni e le agenzie stampa non sono gallerie fotografiche a caccia di bei panorami, sono venditrici di notizie. Questo basterebbe a suggerire l'importanza di un filo logico narrativo in ogni portfolio che si rispetti, una storia descritta per immagini piuttosto che singole foto scollegate le quali, seppur belle, non raccontano nulla.

Un portfolio è un metodo per comunicare attraverso un linguaggio visivo universale [...]. Una riflessione onesta, istintiva, non copiata dall'autore. Deve rispondere alla richiesta: "Raccontami qualcosa, ammaliami. Usa il tuo stile, esaspera se vuoi i toni, componi, impasta la materia, non annoiarmi."

¹ Il testo di questo capitolo è stato redatto da Matilde Fontanin.
² Per un'analisi storica e delle conseguenze dell'applicazione della L. 4/2013 per AIB si veda Raffaele De Magistris, *Il riconoscimento delle professioni non regolate e la legge n. 4 del 14 gennaio 2013*, «AIB Studi», 53 (2013), n. 3, p. 239-260, <<http://tinyurl.com/zxtbd2x>>.

³ «Best practice places responsibility for ongoing learning, based on regular assessment, on the individual practitioner», in *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices*, written by Jana Varlejs, <<http://tinyurl.com/gkqjy5p>>, p. 9.

⁴ Vanda Biffani, *Presentare un portfolio*, «Atlante Treccani», 15 maggio 2013, <<http://tinyurl.com/gluty5>>.

La descrizione si applica al fotografo che si presenta al possibile committente, ma alcune raccomandazioni sono fondamentali anche in tutti gli altri contesti, ovvero che è necessario avere chiaro in mente il messaggio che si intende veicolare per poterlo presentare in modo conciso ed efficace. Si tratta del «capitale con il quale tentiamo un investimento» verso chi «vuole il meglio in pochi minuti», quindi è importante che vi sia «un filo logico narrativo» e che il risultato sia «Una riflessione onesta, istintiva, non copiata dell'autore». In poche parole, parafrasando S. R. Ranganathan⁵, risparmiamo il tempo del lettore⁶ del nostro portfolio – si tratti di un possibile datore di lavoro o di una commissione per l'attestazione – che deve poter determinare in poco tempo se chi lo ha scritto possiede le giuste caratteristiche e competenze.

1.1. Che cosa inserire nel portfolio

Come tradurre questo approccio in un portfolio professionale per il bibliotecario? Quali lavori, artefatti o evidenze può questi produrre a dimostrazione delle proprie competenze professionali?

Innanzitutto, ovviamente, i titoli di studio formale che, come sottolineava Herbert White⁷, costituiscono titolo di accesso alla professione, ma non attestano le competenze. Nella prima formata di attestazione professionale di AIB, nel 2014, si era deciso che un'esperienza professionale significativa

poteva supplire al titolo di studio⁸; tuttavia in linea generale la laurea, accompagnata dall'esperienza professionale, costituisce titolo necessario per l'attestazione dello status di associato⁹ accanto ad almeno 25 ore di formazione all'anno, equivalenti a 1 credito¹⁰.

I titoli di studio servono all'accesso alla professione, ma per coltivare le competenze va messa a punto una strategia di formazione continua. Le *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices* ricordano che una delle responsabilità dei docenti che formano i bibliotecari è quella di motivare i loro studenti a continuare ad apprendere dopo la laurea, oltre che di farlo loro stessi con continuità.

Dopo l'ingresso nel mondo del lavoro il professionista continua a crescere attraverso la formazione informale e non formale, ed è cruciale che «il processo di validazione dell'apprendimento non formale ed informale si connetta ed integri con il processo riferito all'apprendimento di tipo formale»¹².

Capire in che direzione avviene questa crescita e stabilire se è attinente o meno alla professione costituisce un punto delicato. Quali competenze deve possedere un bibliotecario? Sono indubbiamente molteplici. Oltre alle materie di base che ven-

⁸ Art. 14 del Regolamento di iscrizione, "Norme transitorie", <<http://tinyurl.com/zg8bsgm>>.

⁹ Art. 5 del Regolamento di iscrizione, "Requisiti per la richiesta di iscrizione", <<http://tinyurl.com/zg8bsgm>>.

¹⁰ AIB, Direttiva sulla Formazione continua, approvata dal CEN nella seduta del 29 dicembre 2015, <<http://tinyurl.com/j24yhp>>.

¹¹ Jana Varlejs, *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices*, <<http://tinyurl.com/h48jrs4>>.

¹² ISFOL, *Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa*, <<http://tinyurl.com/hukc2mx>>, p. 25. Cfr. anche: *European guidelines for validating non-formal and informal learning* <<http://tinyurl.com/huaag4x>> e OCSE, *Recognising nonformal and informal learning: outcomes, policies and practices*. OECD, 2010, <<http://tinyurl.com/hg44la1>>.

⁵ Shivaji Ramamria Ranganathan, *The five laws of library science*. Madras: The Madras library association, 1931, <<https://hdl.handle.net/2027/ucl.1.3b99721>>.

⁶ La quarta legge di Ranganathan nel testo originale recita «Save the time of the reader».

⁷ Herbert White, *The Future of Library and Information Science Education*, «Journal of Education for Library and Information Science», 26 (1986), n. 3, p. 174-182.

gono insegnate nei corsi universitari, si aggiungono competenze in campo organizzativo-manageriale, relative alla comunicazione, alla conoscenza della legislazione, all'architettura e l'allestimento degli spazi, e altro ancora. Chi scrive ha avuto in proposito una conversazione con David Lanke durante la sua visita a Roma nel luglio 2015, il quale, pur convenendo che uno standard di riferimento fosse necessario, auspicava anche che la descrizione non scendesse eccessivamente nel dettaglio, ma procedesse per macro-aree. Per ora le competenze del bibliotecario in Italia sono definite dalle aree delineate dall'Osservatorio formazione e dalla norma UNI 11535¹³.

1.2. Il portfolio per la validazione: il cuore del modello

In ambito bibliotecario, il CILIP¹⁴, l'associazione dei professionisti dell'informazione del Regno Unito, ha recentemente sviluppato un modello di validazione che fa uso del portfolio¹⁵; a questo modello si è ispirata anche la Croazia in un programma di formazione nazionale per bibliotecari, come racconta Machala¹⁶, e il portfolio elettronico è stato utilizzato per la valutazione dei bibliotecari scolastici negli Stati Uniti¹⁷. Di esempi se ne potrebbero trovare altri, ma questo esula dallo scopo del presente scritto.

¹³ Per una descrizione della norma UNI 11535 si veda: Manoni Paola [et al.], *Bibliotecario e archivistica nelle norme UNI 11535:2014 e UNI 11536:2014*, «AIB Studi», 55 (2015), n. 1, p. 105-134, <<http://abstudi.aib.it/article/view/11007>>.

¹⁴ Chartered Institute of Library and Information Professionals.

¹⁵ Kath Owen; Margaret Wilson, *Building your portfolio: the CILIP guide*. 3rd ed. London: Facet Publishing, 2015.

¹⁶ Dijana Machala, *E-portfolio for Recognition of Prior Learning Assessment*. In: *Continuing Education for Librarians in Croatia*, 2009. In: *INFuture2009*, Zagreb (Croatia), 6-8 November 2013, <<http://eprints.rclis.org/19646/>>.

¹⁷ Cynthia Keller, *Tracking Teacher Librarian Effectiveness Using Digital Portfolios*, «Teacher Librarian», 43 (2016), n. 5, p. 20-23.

Le esperienze fin qui condotte rivelano che il modello risponde alla necessità di attestare e verificare competenze acquisite durante la professione, e, guidando il professionista a compiere una riflessione su di sé e a presentarla a terzi, funge da piano di sviluppo personale: non si tratta quindi di un mero adempimento amministrativo, ma di un'opportunità di crescita.

Il portfolio si compone di diversi elementi, tra i quali la presentazione, il *curriculum vitae*, le evidenze dell'apprendimento, la descrizione delle competenze. Tuttavia ciò che lega tutti questi elementi e segna il filo logico narrativo è la dichiarazione autovalutativa, risultato di uno sforzo di scrittura riflessiva, da non confondere con quella descrittiva.

L'autore riflette su ciò che ha appreso attraverso l'esperienza e su come questo lo abbia cambiato. L'apprendimento fondato sull'esperienza presuppone 4 fasi, secondo il modello di Kolb¹⁸ illustrato qui sotto: ovvero si fa un'esperienza concreta, si riflette su di essa, si traduce in concetti quanto appreso e si elabora infine una diversa strategia.

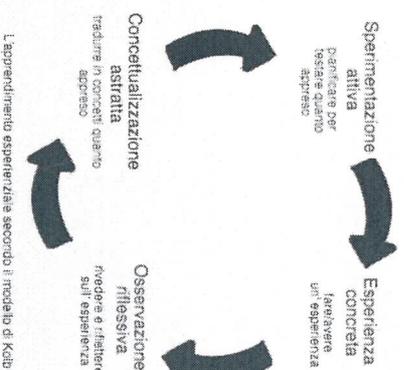


Figura 1: L'apprendimento esperienziale secondo il modello di Kolb.

¹⁸ David A. Kolb, *Experiential Learning*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1984.

Anna Maria Tammaro, nel documento *Il professionista riflessivo*, preparato per il corso "La formazione continua AIB e-learning: insegnare e apprendere usando le nuove tecnologie"¹⁹ faceva l'esempio del saltatore in alto che riflette sul salto appena fatto e studia una strategia per migliorarlo al tentativo successivo. Nel caso del bibliotecario possiamo immaginare che sceglierà con cura le esperienze di apprendimento che gli servono a migliorare determinati aspetti della propria professionalità, e che, nel momento in cui le vorrà presentare, con altrettanta cura selezionerà le evidenze che gli permettono di raccontare di sé la storia che ritiene maggiormente significativa.

Affinché si possa verificare una crescita occorre un coinvolgimento attivo nell'esperienza di apprendimento, bisogna essere in grado di riflettere su di essa, possedere le abilità analitiche per concettualizzarla e le capacità di essere proattivi per poter usare le nuove conoscenze conquistate attraverso quell'esperienza. Da questo tipo di riflessione scaturisce la dichiarazione autovalutativa, che presuppone capacità di analisi e di sintesi dell'esperienza di apprendimento.

Ricapitolando: la direzione indicata dall'Unione Europea è quella di attestare le competenze, ovvero l'insieme di conoscenze e capacità, cosa non semplice per le professioni che riguardano l'erogazione di servizi in ambito culturale. In questo contesto la formazione dura tutto l'arco della vita, e la responsabilità di condurla ricade sul professionista stesso che decide in che direzione crescere: il portfolio consente di pianificare l'apprendimento, predisporre un prodotto valutabile e fornire una visione olistica del professionista e della sua crescita.

¹⁹ Si è trattato del corso che ha inaugurato la piattaforma *Aibformazione.it*. Si è svolto su tre sedi in tutto il territorio nazionale tra gennaio e marzo 2014. La descrizione è tuttora disponibile a <<http://tinyurl.com/hlpm558>>.

1.3. La sostenibilità del modello

Da quanto detto sopra si deduce facilmente che non si tratta di un cambiamento di poco conto: passare dalla presentazione di attestati all'elaborazione di una riflessione sul proprio apprendimento ribalta completamente la prospettiva, ma d'altro canto la responsabilità della formazione professionale ricade ormai sul professionista²⁰ e bisogna prenderne atto.

Occorre uno sforzo collettivo per giungere, per gradi, al modello definitivo, e ora è venuto il momento di sperimentarlo in vista della prossima attestazione. Il CILIP²¹ ha iniziato a lavorare al progetto di rivalutazione nel 2007 e ora è giunto a una definizione compiuta: c'è voluto del tempo, e ce ne vorrà anche per noi. Del resto si impara facendo.

Già 67 colleghi hanno compilato alcuni portfolio secondo questo modello nell'ambito dei corsi a esso dedicati e dei corsi per e-tutor, contribuendo a rilevarne le criticità, i punti problematici e i necessari aggiustamenti, ma anche osservando quanto il processo li avesse fatti crescere, come si fossero resi conto delle loro competenze e fossero stati in grado di esplicitarle una volta finito, come prima della compilazione quei loro saperi rimanessero impliciti.

Una gran parte di questi colleghi si sono resi disponibili a collaborare nel supporto di altri che vogliono cimentarsi con il modello, e questo è fondamentale: sarà necessario costi-

²⁰ Come raccomandano le *IFLA Best practices* citate alla nota 10. Si veda la traduzione della bozza preparata da chi scrive, in particolare al punto 1: «È il professionista della biblioteca e dell'informazione il primo responsabile del perseguimento di un continuo apprendimento che incrementi costantemente la conoscenza e le abilità». Jana Varejs, *Linee guida per lo sviluppo professionale continuo: principi e migliori pratiche*, <<http://tinyurl.com/zlrgwjz>>.

²¹ Judith Broady-Preston, *Continuing professional development: its role in the changing education and qualification landscape of the information profession, a case study of the UK*. In: *Strategies for regenerating the library and information professions*, a cura di Jana Varejs e Graham Walton. München: K. G. Saur, 2009, p. 260-278.

tuire un gruppo di lavoro e una rete di tutor per sostenere gli associati, in modo che i portfolii prodotti possano essere non solo efficaci e incisivi, ma anche standardizzati e comparabili, in modo da renderne possibile la valutazione perché, parafasando quanto detto sopra²², “chi guarda le attestazioni professionali per mestiere vuole il meglio in pochi minuti”. Di fatto anche il CILIP ha intrapreso questa strada, prevedendo un vero e proprio mentore con il quale l’associato firma un patto e che si accerta che il portfolio possa essere accettato dalla commissione per la validazione. Inoltre vengono organizzati seminari sulla compilazione del portfolio, e probabilmente in futuro sarà aperto uno spazio dedicato agli associati sulla piattaforma Aibformazione.it, sul quale salvare man mano le proprie attestazioni.

AIB non prevede per il momento l’istituzione della figura del mentore, né uno spazio in Aibformazione.it, nonostante questa prospettiva sembri invitante. Nella fase attuale si intende sostenere quei soci che intendano presentare il portfolio e guidarli alla compilazione di un prodotto che sia standardizzato – per quanto lasciando il giusto spazio alla creatività personale – e facilmente valutabile, perché facilmente comparabile con gli altri e rispondente a criteri oggettivi.

Inoltre, si pensa di perfezionare il modello esistente attraverso il suo riscontro con la realtà, sia per quanto riguarda la presentazione formale e la descrizione dei passi necessari, che per quanto riguarda la descrizione delle competenze del bibliotecario, basate sulla norma UNI 11535 e sulle aree tematiche dell’Offerta formativa continua AIB²³, la cui corrispondenza a una professione in continua evoluzione non va mai data per scontata.

Ciò che l’Associazione prevede di fare è istituire un gruppo di lavoro costituito, tra gli altri, da alcuni tra quei colleghi che

²² Vanda Biffani, *Presentare un portfolio* cit.

²³ La descrizione si trova alla pagina <<http://tinyurl.com/zn0tny2>>. Una comparazione esaustiva tra le aree OF e la norma UNI è disponibile alla pagina <<http://tinyurl.com/jts54hy>>.

si sono avvicinati a questo percorso e lo hanno abbracciato con entusiasmo nel corso del 2015 e 2016, e che, nello spirito di un’associazione volontaria di professionisti, capiscono quanto una simile attività possa costituire un’occasione di crescita professionale, come ci racconta questa testimonianza:

Sto procedendo, con molta fatica, alla stesura di una bozza del portfolio e, man mano che le ore passano, mi rendo sempre più conto di quanto questo lavoro sia utile e interessante per fare il punto sulla propria situazione professionale. Spesso, infatti, soprattutto da scadenze che di biblioteconomico hanno ben poco, mi trovo a “dimenticare” perché faccio la biblioteca e perché amo il mio lavoro, a dimenticare tutte le soddisfazioni che questo meraviglioso lavoro mi ha regalato in questi anni: la stesura del portfolio, che credo rileggerò nei momenti di sconforto professionale ☺, mi sta davvero aiutando a riflettere su quanto fatto finora e mi sta dando un forte incoraggiamento a migliorarmi e proseguire in questa direzione.

Sicuramente il portfolio ci aiuterà a ricordare qual è la nostra “missione”, qualsiasi sia il ruolo che ricopriamo, e a essere bibliotecari più consapevoli e motivati (anche se già tutti lo siamo)²⁴.

Il supporto si concretizzerà nell’organizzazione di giornate informative nelle Sezioni regionali e attraverso l’appoggio dei tutor a quei soci che intenderanno cimentarsi con la sperimentazione, un appoggio che potrà essere dato a distanza o anche incontrandosi personalmente ove le condizioni lo consentano.

1.4. Osservazioni dalla sperimentazione

Il primo esperimento di portfolio in AIB è stato probabilmente quello compilato nel 2014, durante il primo Corso nazionale relativo al nuovo modello di formazione AIB, dal

²⁴ Martina Contessi, [*Che bello!*] *lavorare al portfolio*, post dal Forum del corso “*La figura di e-tutor nei corsi a distanza sulla piattaforma Aibformazione.it*”, 26 giugno 2016.

titolo “La formazione continua AIB: insegnare ed apprendere con le nuove tecnologie”²⁵, ove lo strumento fungeva da lavoro individuale, e la riflessione si svolgeva relativamente alle competenze apprese durante quel percorso formativo – che, ricordiamolo, è durato ben 3 mesi, per un totale di 100 ore.

Dopo questo avvio, nel corso del 2016 sono stati raccolti 67 portfolii compilati dai partecipanti a vari corsi. Tra questi, ricordiamo le due edizioni de “La figura di e-tutor nei corsi a distanza sulla piattaforma Aibformazione.it”²⁶, dove il portfolio costituiva un’attività facoltativa; in alcuni casi – ovvero quando vi fossero dei corsisti con una sufficiente esperienza pregressa – a seguito delle sette edizioni del corso “Formazione 2.0 e profili professionali: problematiche attuali e prospettive future”. Inoltre, diversi portfolii sono stati compilati e a conclusione del seminario con World Café “Il portfolio delle competenze nella formazione professionale”, tenutosi a Napoli il 30 settembre 2016 e organizzato da Cinzia Martone e Manuela De Noia, la quale ne riferisce in AIB Notizie²⁷. In tutti questi casi il portfolio costituiva un’attività facoltativa, un’esercitazione per fare il bilancio delle competenze individuali degli ultimi due anni in preparazione della futura attestazione professionale.

Vengano pure da percorsi differenti, il totale dei portfolii raccolti ed esaminati consente alcune osservazioni. In primo luogo, i nostri colleghi hanno un’enorme patrimonio di esperienze e competenze, una base di preparazione davvero

²⁵ Vedi nota 17.

²⁶ Tenuto da Patrizia Lùperi con la collaborazione di Maria Accarino – e di chi scrive per la parte relativa al portfolio – ne sono state svolte due edizioni. Per un resoconto sulla prima si veda: Maria Accarino, *A Roma la prima edizione del corso “La figura di e-tutor nei corsi a distanza sulla piattaforma Aibformazione.it”*, «AIB notizie», 31 agosto 2016, <<http://tinyurl.com/h3zvpnz>>.

²⁷ Manuela De Noia, *A Napoli il Seminario “Il portfolio delle competenze nella formazione professionale”*, «AIB notizie», 24 ottobre 2016, <<http://tinyurl.com/jhc2cftq>>.

notevole e un’enorme passione per il loro lavoro, si cimentano in esperienze e progetti di ogni genere, ed è davvero difficile delimitare la descrizione della professione del bibliotecario, che, oltre alle aree più ovvie, spazia dalla comunicazione al management, dai nuovi media all’architettura.

In secondo luogo, quando devono mettere sulla carta le loro esperienze, i bibliotecari necessitano di linee guida che li aiutino a trovare la rotta nel mare delle loro esperienze. Si tratta proprio di questo: di navigare attraverso il mare della propria esperienza professionale e dargli un senso che sia comprensibile da un terzo – il valutatore.

Uno dei grandi risultati dell’esperienza CILIP è costituito dall’elaborazione della *Professional Knowledge Skills Base (PKSB)*, ovvero dalla descrizione delle competenze professionali. Si tratta di uno strumento che descrive con una certa ampiezza e dettaglio le aree di competenza della professione bibliotecaria. Il candidato lo consulta all’inizio del percorso di validazione o rivalidazione per decidere su quali competenze orienterà la propria crescita, e alla fine del percorso per valutare se questo si è effettivamente svolto secondo le previsioni iniziali, o eventualmente per spiegare verso quali aree si è spostato e perché. In ogni caso lo strumento è essenziale per compilare il proprio bilancio delle competenze e la relativa dichiarazione autovalutativa, nella quale si mettono in relazione le competenze acquisite con le esperienze documentate, spiegando la relazione tra le une e le altre.

La PKSB non è liberamente consultabile; neppure la più recente pubblicazione del CILIP sul portfolio²⁸ ne fornisce una descrizione esaustiva; si tratta di un PDF interattivo consultabile in rete all’interno dello spazio dedicato alla rivalidazione, a uso dei soli membri CILIP. Se questo ci stu-

²⁸ Il riferimento è alla pubblicazione citata nella nota 14 e alla sua recensione: Vedi Matilde Fontannì, Recensione a *Kath Owen - Margaret Wilson. Building your portfolio: the CILIP guide*. 3rd ed. London: Facet Publishing, 2015, «AIB Studi», 56 (2016), n. 2, p. 321-328, <<http://aibstudi.aib.it/article/view/11504>>.

più, pensiamo alle condizioni di consultazione delle norme UNI e riflettiamo sul valore di questi strumenti: nel caso di CILIP sembra costituire un valore aggiunto alla condizione di associato, uno stimolo a partecipare alla comunità dei bibliotecari.

La descrizione delle competenze disponibile per i bibliotecari italiani si basa su un incrocio tra la norma UNI e le aree OF, per il quale alcune sintesi sono disponibili liberamente online a partire dal sito di AIB²⁹. Si tratta di descrizioni certamente perfetibili, sia le aree che il dettaglio delle competenze professionali possono essere aggiornati e precisati, e questo è uno dei compiti che la commissione sul portfolio potrebbe affrontare, in collaborazione, ad esempio, con l'Osservatorio formazione e la Commissione di attestazione, in modo da aiutare gli associati a descrivere il loro percorso di crescita professionale.

1.5. Gruppo di lavoro sul portfolio

Come già detto sopra, per sostenere questo modello è auspicabile l'istituzione di un Gruppo di lavoro che vi si dedichi. Molte sono le persone già coinvolte e interessate, e altre si possono aggiungere. Il tema suscita molto interesse: lo dimostra il fatto che quando alcuni CER – come Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Campania – hanno invitato i loro soci a candidarsi per partecipare al corso e-tutor in rappresentanza della Sezione c'è stata un'ottima risposta tra gli associati, tanto che si è dovuta operare una selezione. Il nuovo approccio alla formazione può costituire una occasione per coinvolgere maggiormente gli associati nella vita dell'Associazione, e allo stesso modo si pensa di procedere per la costituzione di un Gruppo di lavoro.

²⁹ *Linee guida per la formazione continua AIB*, <<http://tinyurl.com/z6orkcs>>.

Questo Gruppo dovrebbe:

- Lavorare all'elenco delle evidenze utilizzabili per documentare le attività informali e non formali.
- Perfezionare l'impianto formale del portfolio.
- Organizzare la formazione agli associati sull'utilizzo dello strumento.
- Costituire una rete di tutor che supportino gli associati nella compilazione e supportino la Commissione per l'Attestazione nella revisione dei portfolio.
- Confrontarsi costantemente con l'Osservatorio formazione e con la Commissione per l'attestazione riguardo questi temi.

Vediamo in maggior dettaglio questi punti.

Per quanto riguarda le evidenze utilizzabili per documentare le attività informali e non formali e l'impianto formale del portfolio, va detto che secondo la Direttiva sulla formazione continua abbiamo un certo numero di evidenze ammissibili³⁰, secondo CILIP ulteriori tipologie sono accettabili, come i post dei blog e le conversazioni con i colleghi, per esempio, quindi davvero informali.

È stato osservato che occorrerebbe poter misurare e quantificare queste evidenze, anche alla luce del fatto che la Direttiva parla di un preciso numero di ore (25 all'anno) di formazione, in realtà dobbiamo domandarci se il problema sia la quantità o la qualità. Obiettivo della validazione in CILIP non è verificare il numero degli attestati, ma capire se c'è effettivamente stata una crescita professionale sulla base delle competenze del bibliotecario. In altre parole, non capire cosa l'associato ha fatto, ma cosa ha appreso o meglio come, ciò che ha fatto, lo ha cambiato.

Trattandosi di competenze immateriali, non stupisce che non si tratti di dati completamente oggettivi e misurabili. Le professioni artistiche delle quali dicevamo all'inizio del

³⁰ Allegato 2 alla Direttiva. Vedi nota 9.

capitolo, o anche quelle artigianali, ovvero quelle che hanno come fine la produzione di oggetti, possono mostrare quegli oggetti. Se noi produciamo servizi come l'incremento della lettura e contribuiamo allo sviluppo delle nostre comunità, cosa possiamo mostrare? Forse le foto della folla presente alla manifestazione di promozione della lettura che abbiamo organizzato ci dicono di più che l'attestato di partecipazione al corso o al convegno, perché mentre le prime mostrano cosa abbiamo fatto il secondo prova solo che siamo stati in un certo luogo. Tuttavia entrambe le evidenze possono essere utilizzate per spiegare quali competenze abbiamo acquisito: è responsabilità del professionista dimostrare in che modo le sue esperienze sono state significative per la crescita.

Stabilire dei criteri e delle linee guida è necessario per giungere alla compilazione di portfolii che siano quanto più omogenei e confrontabili tra di loro, e in questo senso il Gruppo di lavoro deve confrontarsi con l'Osservatorio formazione e con la Commissione per l'attestazione, e presentare le evidenze che raccoglierà durante questa sperimentazione per perfezionare il modello. Dal momento che a presentare il portfolio saranno centinaia di soci, sarebbe auspicabile che la Commissione per l'attestazione venisse ampliata, anche attraverso la collaborazione con le altre Commissioni e Osservatori AIB, in primo luogo l'Osservatorio formazione e il Gruppo sul portfolio.

Quanto all'organizzazione della formazione per gli associati, si può intervenire in vari modi, ma prima di tutto bisogna coordinarsi all'interno del Gruppo in modo che l'intervento in tutte le Sezioni regionali sia uniforme, e sarebbe auspicabile che vi fosse un referente per ogni Sezione regionale. Si tratta innanzitutto di predisporre i materiali da utilizzare in modo standardizzato nelle giornate informative, e in parte questi materiali sono già pronti, predisposti dai membri dell'Osservatorio formazione che da tempo lavorano a questo modello. Tra di essi ricordiamo un video-tutorial sul

portfolio che è stato diffuso durante i corsi e-tutor³¹, la Scheda di riflessione teorica e il Modello di portfolio allegati alla Direttiva CEN del 29/12/2015³², i quali da soli costituiscono già una base minima per la costruzione in autonomia di un portfolio, perlomeno per quegli associati che abbiano qualche competenza nel campo della valutazione dell'apprendimento o della scrittura riflessiva.

Per l'organizzazione delle giornate informative si potrebbe utilizzare la rete dei tutor con l'appoggio dei membri dell'Osservatorio formazione e del coordinatore o coordinatrice del Gruppo, e a queste si potrebbe associare un'attività sulla piattaforma Albfornazione.it con l'obiettivo di assistere gli associati nel processo di compilazione del portfolio.

Si tratta inoltre di stabilire le modalità per fornire appoggio a quegli associati che eventualmente desiderassero procedere alla compilazione autonomamente, senza necessariamente partecipare agli eventi formativi delle Sezioni.

In sintesi, molto resta da fare, ma molto è stato fatto. La risposta di chi ha avuto modo di confrontarsi con il modello è stata positiva e ha mostrato che per questa strada si potrebbero coinvolgere altre persone nello sviluppo di una Associazione che cresce parallelamente alla consapevolezza sul ruolo del bibliotecario nella società e nelle istituzioni.

³¹ Matilde Fontanin, *(e)Portfolio per bibliotecari*, <<https://youtu.be/IpntOHwkvk>>.

³² Per la Direttiva vedi la nota 9.