

# Il percorso AIB per l'attestazione delle competenze

---

Garantire un efficace supporto all'apprendimento permanente

---

## MANUELA DE NOIA

Osservatorio formazione AIB  
manuela.denoia@gmail.com

## MATILDE FONTANIN

Osservatorio formazione AIB  
mfontanin@gmail.com

### Normativa europea e nazionale sulla valutazione e certificazione delle competenze

Con le *Linee guida per la formazione continua*,<sup>1</sup> a cura dell'Osservatorio formazione, e l'approvazione nel 2015, da parte del Comitato esecutivo nazionale, della Direttiva sulla formazione continua,<sup>2</sup> l'Associazione italiana biblioteche si è adeguata alla normativa nazionale ed europea in tema di apprendimento permanente e di riconoscimento e validazione delle competenze.

### Quadro europeo di riferimento

- *Consiglio europeo di Lisbona, Conclusioni della Presidenza – 23.03.2000*, con le quali si definisce un nuovo obiettivo strategico per la crescita dell'economia europea basata sulla conoscenza, sostenendo l'occupazione e l'inclusione sociale, attraverso lo sviluppo di nuove competenze di base da mantenere aggiornate lungo tutto l'arco della vita.
- *Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente, Comunicazione della Commissione – 21.11.2001*, con la quale si definisce l'apprendimento permanente come “qualsiasi attività di apprendimento, avviata in qualsiasi momento della vita, volta a migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze in una prospettiva personale, civica, sociale e/o occupazionale”.
- *Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio dell'Unione europea del 23 aprile 2008 per l'European Qualification Framework (EQF)*; che contribuisce alla promozione dell'apprendimento permanente, all'aumento dell'occupabilità, alla mobilità e all'integrazione sociale dei lavoratori e dei discenti, attraverso l'uniformazione dei sistemi nazionali di istruzione e formazione, in un quadro comune europeo strutturato a livelli.
- *Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 giugno 2009 sull'istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET)*, che mira ad agevolare il trasferimento, il riconoscimento e l'accumulo dei risultati comprovati dell'apprendimento, non formale e informale, delle persone interessate ad acquisire una qualifica, e a favorire la mobilità, l'occupabilità e l'inclusione sociale dei lavoratori.
- *Raccomandazione del Consiglio del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e*

informale, con la quale gli stati membri sono sollecitati a istituire sistemi nazionali, per la validazione dell'apprendimento non formale e informale.

### Quadro nazionale di riferimento

- *L. n. 92/2012* di riforma del mercato del lavoro. Detta disposizioni per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze e validazione degli apprendimenti non formali e informali e definisce le tre tipologie di apprendimento (formale, non formale, informale).
- *D.lgs. 13/2013*. Definisce le tipologie di apprendimento e i soggetti titolari nel sistema pubblico per la certificazione delle competenze e validazione dell'apprendimento. Istituisce inoltre al capo III il Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali che costituisce il quadro di riferimento unitario per la certificazione delle competenze.
- *L. n. 4/2013*. Disposizioni in materia di professioni non organizzate, nella quale è previsto (art. 2 e 7) che le associazioni professionali sono chiamate a promuovere forme di garanzia a tutela dell'utente, assicurando la formazione permanente dei propri iscritti e rilasciando, previa le necessarie verifiche, un'attestazione (art. 7) relativa agli standard qualitativi e di qualificazione professionale che gli iscritti sono tenuti a rispettare ai fini del mantenimento dell'iscrizione all'associazione e ai requisiti necessari alla partecipazione all'associazione stessa.
- *Conferenza unificata 20 dicembre 2012*. Intesa riguardante le politiche per l'apprendimento permanente e gli indirizzi per l'individuazione di criteri generali e priorità per la promozione e il sostegno alla realizzazione di reti territoriali, al fine di promuovere la formazione permanente e continua e il miglioramento delle competenze.
- *Decreto Ministero del lavoro 30 giugno 2015*. Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, con lo scopo di promuovere

l'apprendimento permanente quale diritto della persona ad accrescere e aggiornare le proprie competenze, abilità e conoscenze nei contesti di apprendimento formali, non formali e informali, e di favorire la spendibilità delle qualificazioni in ambito nazionale ed europeo al fine di facilitare la mobilità geografica e professionale anche in un'ottica di internazionalizzazione delle imprese e delle professioni.

### Le parole chiave

#### *Società della conoscenza*

Nel sistema economico contemporaneo, il sapere diventa caratteristica necessaria per il progresso e lo sviluppo economico e produttivo. Diventa fondamentale per la crescita economica la diffusione delle informazioni, la conoscenza delle nuove tecnologie e dei rapidi mutamenti nel mondo del lavoro e della produzione. Nella società della conoscenza gli individui, quindi, devono continuamente accedere alle informazioni per elaborarle e costruire nuova conoscenza, si parla infatti dello sviluppo della capacità di "imparare a imparare" lungo tutto l'arco della vita, consapevolmente e autonomamente, anche al di fuori di contesti formalmente deputati all'istruzione e alla formazione.<sup>3</sup>

#### *Lifelong learning*

L'apprendimento lungo tutto l'arco della vita o *lifelong learning* pone al centro dell'attenzione l'individuo attivo che diventa l'unico responsabile della acquisizione della conoscenza attraverso percorsi di apprendimento nuovi in cui assume rilievo l'esperienza e lo scambio con altri individui in contesti che siano anche esterni a quelli tradizionalmente preposti ad attività di istruzione e formazione. L'apprendimento dunque può generarsi anche in contesti familiari, quotidiani, lavorativi ecc. per garantire a chiunque la capacità di imparare lungo il corso della vita. In una prospettiva di crescita personale, civica, sociale e occupazionale, l'apprendimento di tipo formale e non formale assumono pari dignità rispetto ai sistemi formativi consolidati nell'acquisizione e sviluppo delle competenze.

## Competenza

Il nuovo paradigma delle competenze si afferma con la Raccomandazione del Consiglio europeo del 20 dicembre 2012 che ha per tema “la convalida dell’apprendimento non formale e informale”. Per superare la crisi economica che attanaglia l’Europa e rilanciare l’occupazione, in particolare tra i giovani, il riconoscimento e la convalida delle conoscenze, abilità e competenze derivanti anche dall’apprendimento esperienziale, diventa obiettivo prioritario per sbloccare il mercato del lavoro promuovendo la mobilità e rafforzando la crescita economica. Al fine di dare alle persone l’opportunità di dimostrare quanto hanno appreso al di fuori dell’istruzione e della formazione formali e di avvalersi di tale apprendimento per la carriera professionale, il Consiglio invita gli stati membri a istituire, entro il 2018, i sistemi nazionali per la convalida dell’apprendimento non formale e informale che consentano alle persone, attraverso la convalida dei loro apprendimenti acquisiti anche mediante risorse educative aperte, di ottenere una qualifica completa o parziale collegata ai quadri nazionali ed europei delle qualifiche di riferimento.<sup>4</sup>

Spostandosi dal piano europeo a quello nazionale, ai sensi dell’articolo 2 lettera e) del d.lgs. 16 gennaio 2013, n. 13, per competenza si intende la “comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale”.

Si pone pertanto il problema della riconoscibilità delle competenze e del trasferimento all’interno del mercato unico europeo, possibile solo attraverso l’adeguamento a standard professionali nazionali ed europei di riferimento. La l. n. 4/2013 (art. 6) ha previsto per le associazioni professionali, pur non rendendo obbligatorio il rispetto delle norme UNI, la possibilità di sposare i suoi principi e criteri generali che disciplinano l’esercizio autoregolamentato dell’attività professionale e ne assicurano la qualificazione. In questo modo, la conformità alle norme UNI e la partecipazione ai lavori degli organi tecnici (di cui all’art. 9) diventano un fattore determinante.

AIB adotta lo standard professionale della Norma UNI 11535:2014 Figura professionale del bibliotecario,<sup>5</sup> alla cui predisposizione la nostra Associazione

ha contribuito attivamente per la delineazione di alcuni profili professionali. La norma definisce i requisiti di conoscenza, abilità e competenza tecnico-culturale per lo svolgimento dell’attività professionale di bibliotecario classificabile, a seconda del grado di responsabilità e specializzazione, ai livelli 6 e 7 nel contesto dell’EQF (Quadro Europeo delle Qualificazioni).<sup>6</sup> La figura di base del bibliotecario prevede il livello 6 che corrisponde, per il sistema italiano delle qualificazioni, alla laurea o diploma accademico di primo livello.

Gli standard qualitativi e di qualificazione professionale richiesti da AIB, in ottemperanza alla l. n. 4/2013 (art. 7), sono elementi di carattere tecnico-culturale che gli associati devono possedere e norme etiche e obblighi che sono tenuti a rispettare nell’esercizio della professione, nonché ai fini del mantenimento dell’iscrizione all’Associazione, e sono costituiti da conoscenze, abilità e competenze professionali afferenti al profilo di base.

In generale:

- le *conoscenze* indispensabili sono: fondamenti di biblioteconomia; norme nazionali ed internazionali di organizzazioni del settore come IFLA, UNESCO, AIB ed EBLIDA relative alle diverse attività del bibliotecario (standard catalografici e descrittivi, norme di conservazione, tutela, protezione e valorizzazione beni culturali, standard e requisiti minimi dei servizi, gestione della qualità, gestione delle collezioni, digitalizzazione e produzione dati, tutela dati personali, diritto d’autore, *open access*, *lifelong learning*, libertà di informazione, ricerca ed espressione, servizi per minori, utenti con speciali necessità ecc.);
- le *abilità* sono le capacità di applicare le conoscenze alle specifiche attività;
- le *competenze* sono le capacità di sintesi tra conoscenze e abilità nello specifico contesto, il “saper fare”, avendo come riferimento la *mission* delle biblioteche (promuovere l’accesso alla conoscenza, all’informazione, alla lettura e favorire la creazione di nuova conoscenza da parte della comunità di riferimento) e il codice deontologico della professione.<sup>7</sup>

Altri elementi richiesti, oltre al rispetto del codice deontologico, del codice di comportamento/condotta dell’AIB, delle leggi vigenti in materia di biblioteche e

di professione bibliotecaria, sono l'obbligo di aggiornamento continuo e la promozione di strumenti a garanzia dell'utenza, come i Regolamenti, le Carte dei servizi delle biblioteche e lo Sportello del consumatore curato dall'Associazione. Quest'ultimo è un servizio presso il quale i committenti delle prestazioni professionali possono rivolgersi in caso di contenzioso o solo per ottenere informazioni relative all'attività professionale in generale e agli standard qualitativi richiesti dall'Associazione agli iscritti.

## Tipologie di apprendimento

AIB ritiene che l'aggiornamento continuo sia fondamentale per i suoi iscritti, in quanto garantisce all'utente/consumatore prestazioni di qualità nell'erogazione dei servizi e, per questo motivo, è uno di quei requisiti che gli associati sono tenuti a rispettare se vogliono conservare lo *status* di associato. AIB assicura pari valore all'apprendimento formale, non formale e informale e attribuisce particolare importanza anche a quel tipo di formazione che avviene nell'ambito dell'esperienza lavorativa quotidiana e che non dà luogo necessariamente a titoli di studio legalmente riconosciuti. Ai fini e agli effetti delle disposizioni del d.lgs. n. 13/2013 le diverse tipologie di apprendimento vengono così definite:

- *apprendimento formale*: apprendimento che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato, o di una certificazione riconosciuta, nel rispetto della legislazione vigente in materia di ordinamenti scolastici e universitari;
- *apprendimento non formale*: apprendimento caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi indicati alla lettera b), in ogni organismo che persegue scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese;
- *apprendimento informale*: apprendimento che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di at-

tività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero.<sup>8</sup>

In AIB, per quanto riguarda le attività formative, possiamo individuare tipologie di apprendimento formale, non formale e informale, riportate in tabella 1.<sup>9</sup>

## Formazione continua AIB

Come previsto dallo Statuto (art. 9)<sup>10</sup> e dal *Regolamento di iscrizione* (art. 10)<sup>11</sup> dell'AIB, la formazione continua costituisce un dovere del professionista, *conditio sine qua non* per essere ammessi nell'Elenco degli associati che attesta il possesso delle competenze professionali e degli standard di qualità definiti dall'Associazione, standard che gli iscritti sono tenuti a osservare nell'esercizio dell'attività professionale ai fini del mantenimento dell'iscrizione.<sup>12</sup>

Il bibliotecario che ottiene la qualifica di associato AIB, oltre al possesso dei titoli di studio e dei requisiti professionali necessari per esercitare attività inerenti lo studio, la ricerca, la didattica e la divulgazione scientifica nel campo della biblioteconomia e delle discipline affini, manifesta la volontà personale di migliorare costantemente le proprie competenze, attraverso l'aggiornamento professionale continuo e mediante percorsi di apprendimento formali, informali e non formali, affiancando la frequenza di corsi (apprendimento formale e non formale) alla pratica professionale (apprendimento informale), secondo gli standard formativi e professionali elencati nelle *Linee guida per la formazione continua dell'AIB* e nella *Direttiva sulla formazione continua*. Il principio della responsabilità individuale nella crescita professionale è ribadito anche dalle *Linee guida per lo sviluppo professionale continuo: principi e migliori pratiche* dell'IFLA, al punto 1: "Il professionista della biblioteca e dell'informazione è il primo responsabile del perseguimento di un apprendimento continuo che incrementi costantemente la conoscenza e le capacità".<sup>13</sup>

Il professionista della biblioteca e dell'informazione, dunque, prende in mano la gestione della propria crescita professionale, divenendo il primo responsabile del perseguimento di un continuo apprendimento che incrementi costantemente la conoscenza, le competenze e le abilità. Ai fini della verifica quinquennale dell'iscrizione all'AIB, il professionista è tenuto a documentare

Processo formativo	Attività formativa	Competenze e/o ambito attestazione
<b>Apprendimento non formale</b>	Corsi con attestazione delle competenze	OF-AIB
	Corsi di aggiornamento	OF-AIB
	Seminari	OF-AIB
	Partecipazione a convegni, congressi, seminari, viaggi di studio	Corsi AIB o partenariati o riconosciuti
	Corsi di formazione	Corsi con cui AIB non ha accordi di riconoscimento
<b>Apprendimento informale</b>	Attività didattica e/o responsabilità scientifica	Docenza, responsabilità scientifica, facilitazione, tutoraggio, mentoring ecc.
	Aggiornamento da attività professionale	“On the job” dimostrabile
	Attività di studi e ricerche	Pubblicazioni: articoli, monografie, opere in Miscellanea, interventi in occasione di convegni ecc.
	Cariche istituzionali e incarichi associativi	Associato eletto in organismi AIB (CEN, CER, Provirivi); Associato che svolge attività a supporto di AIB (Osservatori, Commissioni, Gruppi di studio, incarichi su delega ecc.)
<b>Apprendimento formale</b>	Corsi master di I e II livello (in presenza e a distanza)	Corrispondenza tra Unità di competenza universitarie e Unità di competenze AIB; Equivalenza tra ECTS e ECVET
	Corsi singoli	
	Corsi di specializzazione erogati da Università	
	Dottorati di ricerca	

Tabella 1 - Tipologie di apprendimento

la partecipazione a iniziative formative presentando un'autocertificazione relativa all'attività lavorativa svolta e alle attività di aggiornamento e formazione continua e qualificazione professionale regolarmente sviluppate nei cinque anni precedenti<sup>14</sup> oppure registrando le competenze acquisite nei propri percorsi di apprendimento, così come descritte nella Norma UNI 11535 (standard professionali) e nelle 7 Aree Formative OF (standard formativi/unità di competenza), nel proprio portfolio, la cui compilazione nell'attuale fase di avvio è considerata facoltativa.<sup>15</sup>

### Crediti formativi e rinnovo quinquennale

La verifica obbligatoria delle competenze acquisite dall'associato negli ultimi cinque anni, serve a dimostrare la propria motivazione professionale a tenere aggiornate le competenze e conoscenze degli ultimi sviluppi della professione, attraverso l'attestazione delle competenze<sup>16</sup> e il computo dei crediti per apprendimento formale, non formale e informale.<sup>17</sup> L'ammontare del numero di crediti necessario per

richiedere il rinnovo dell'attestazione è stato definito, nella fase di avvio, in 1 credito annuo (CFP), corrispondente a 25 ore di carico di lavoro, secondo lo standard ECVET adottato da AIB, equivalente ad 1 CFU ECTS delle università.<sup>18</sup> ECVET è un quadro tecnico per il trasferimento, il riconoscimento e, se del caso, l'accumulazione di punti associati ai risultati dell'apprendimento per Unità di competenza, identificate nelle sette Aree formative dell'Osservatorio formazione, e carico di lavoro, per ottenere i risultati. Il carico di lavoro si misura in ore e contempla il tempo per lo studio, le lezioni in aula, l'esecuzione di prove e tutte le attività necessarie per ottenere i risultati dell'apprendimento.

In questo modo l'AIB ritiene di poter consentire alle Sezioni regionali di strutturare in maniera completa e aggiornata la propria offerta formativa e agli associati di familiarizzare con gli strumenti del nuovo paradigma delle competenze (concetto di “carico di lavoro”, struttura del portfolio ecc.).

L'associato, al completamento di un minimo di 25 ore l'anno di formazione continua, a prescindere dalla tipologia delle modalità di apprendimento (non

formale e informale), compila il portfolio dando evidenza delle competenze acquisite.

Per la prima fase dell'applicazione della Direttiva (che si concluderà con il primo rinnovo quinquennale dell'attestazione, nel periodo compreso tra novembre 2018 e il 15 gennaio 2019), il numero di ore di carico di lavoro/crediti da ottenere, in relazione all'ultimo triennio, sarà pari a 75 ore/3 crediti complessivi (1 credito annuo), fatta salva la facoltà della Commissione di attestazione di tener conto di problemi particolari (quali condizioni personali, cambi di attività ecc.) e di fare una valutazione complessiva anche di carattere discrezionale, integrando la lettura del modulo/portfolio con una verifica diretta, attuata dalla Commissione con la collaborazione della Sezione coinvolta.<sup>19</sup>

Nel processo di attestazione dei risultati di apprendimento formale e non formale e delle competenze acquisite, l'Osservatorio formazione AIB dovrebbe fornire ai soci un servizio di supporto alla costruzione del portfolio. Ciò che è emerso, infatti, in questa fase di sperimentazione e osservazione è la necessità, da parte dell'associato, di non sentirsi abbandonato in questo percorso. L'obiettivo è quello di accompagnare la persona nell'acquisizione di una maggiore consapevolezza delle proprie competenze e della loro spendibilità non solo all'interno dell'Associazione, ma anche all'esterno, nel mercato del lavoro.

## Formazione continua ed e-learning

Dal 2013 l'AIB, accanto alla didattica tradizionale, ha adottato sistemi più innovativi per la realizzazione di corsi per la formazione continua e l'aggiornamento professionale degli associati e non. Con la piattaforma Aibformazione.it,<sup>20</sup> l'erogazione dei corsi avviene attualmente in modalità *blended learning*, una combinazione di attività svolte in parte in presenza e in parte a distanza con il supporto delle nuove tecnologie per l'apprendimento. In futuro, la piattaforma potrebbe essere usata per iniziative formative da fruire totalmente online. In un contesto di apprendimento che si svolge lungo l'arco della vita, le nuove tecnologie e l'e-learning possono offrire diversi benefici per l'apprendimento, in termini di efficacia ed efficienza per l'associato:

- accesso più agevole e flessibile alla formazione;
- ottimizzazione dei tempi per raggiungere i risultati di apprendimento;
- facilità nell'accumulo dei crediti;
- creazione di comunità di apprendimento;
- creazione e condivisione di contenuti di qualità;
- accrescimento delle competenze digitali;
- riduzione dei costi.

Con questo approccio l'AIB vuole realizzare un percorso di avvicinamento ai nuovi paradigmi della formazione continua attraverso una serie di tappe (di start-up, a regime) definite come "modello quattro fasi" caratterizzato dai seguenti aspetti:

1. strutturazione dei corsi che prevede l'analisi del fabbisogno;
2. progettazione del disegno del corso;
3. attestazione delle competenze attraverso l'erogazione e la partecipazione al corso;
4. valutazione e impatto del corso: definizione del monte crediti attestati attraverso la valutazione e il *follow-up* delle attività previste dal corso; compilazione del portfolio delle competenze.

Il modello quattro fasi AIB con attestazione delle competenze individua modalità certe e sostenibili di formazione continua, propone un'offerta ampia, articolata, adatta a diversi livelli di competenza e aggiornata alle moderne esigenze di tutti i settori, non solamente bibliotecari.<sup>21</sup>

La formazione a distanza è particolarmente apprezzata dagli associati soprattutto perché risponde ad alcune esigenze di carattere logistico ed economico (distanza geografica, costi di spostamento, difficoltà nella gestione del tempo libero), ma anche per altre ragioni poiché stimola l'autoapprendimento e la capacità di autogestione del carico di lavoro impiegato per ottenere i risultati di apprendimento, la continua interazione tra tutor, insegnante e discente che prosegue sulla piattaforma, dopo la lezione in presenza, e offre la possibilità di ottemperare agli obblighi formativi prescritti dal *Regolamento di iscrizione* (art. 10).

Lo spazio web [www.aibformazione.it](http://www.aibformazione.it) utilizza l'ambiente *e-learning* Moodle, un sistema *open source* definito LMS (*Learning Management System*) che permette di creare e gestire corsi in rete, compreso il monitoraggio dell'apprendimento dei discenti, delle risorse fruite e della partecipazione complessiva alle attività

del corso. Consente, inoltre, la valutazione dei risultati del processo formativo. Uno dei vantaggi principali di Moodle va ricercato nelle solide basi costruttiviste della didattica che ben si conciliano con il nuovo modello di offerta formativa continua per adulti AIB. L'acquisizione della piattaforma Moodle da parte dell'AIB è stata inaugurata nel gennaio 2014 con la realizzazione del primo corso di formazione con attestazione delle competenze "La formazione continua AIB e-learning: insegnare ed apprendere usando le nuove tecnologie".<sup>22</sup>

Dal 2014 ad oggi sono stati realizzati sulla piattaforma Aibformazione.it 30 corsi in modalità *blended learning*, da 1 credito (25 ore) o 2 crediti (50 ore), con la partecipazione attiva di oltre 650 corsisti e diverse figure professionali impegnate nella docenza dei corsi. Per il 2018 sono in preparazione nuovi corsi ed è in programma l'aggiornamento tecnico della piattaforma.

## Il Portfolio per la validazione delle competenze

La direzione indicata dall'Unione Europea, cui fa seguito la legislazione nazionale, è quella di attestare le competenze, ovvero l'insieme di conoscenze e capacità, con l'obiettivo di dare maggiori opportunità ai lavoratori nel mercato del lavoro e dell'istruzione, sostenendo la cittadinanza attiva e l'inclusione sociale. 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, partendo dall'analisi dei punti di forza e di debolezza del proprio profilo. Possedere un quadro chiaro di ciò che si è fatto e di ciò che si desidera per il futuro rende più facile la definizione degli obiettivi professionali da raggiungere, e permette di valutare la reale motivazione a tenere aggiornate le competenze e le conoscenze sugli ultimi sviluppi della professione.

L'obiettivo del portfolio, inoltre, è quello di aumentare la capacità riflessiva, di autoanalisi e, dunque, di autovalutazione da parte del professionista dell'informazione. Questo nuovo strumento per la valida-

zione delle competenze consente di fare un bilancio personale delle competenze acquisite e di dimostrarle attraverso una collezione di artefatti o evidenze. Il *curriculum vitae*, con il quale si presenta un elenco ordinato e cronologico di esperienze formative e professionali, rappresenta solo uno degli elementi costitutivi del portfolio che serve al professionista a documentare le proprie conoscenze e ciò che sa fare, oltre a illustrare i risultati del proprio lavoro in maniera personalizzata e originale.

Il modello di portfolio preparato per l'Osservatorio formazione, a cura di Matilde Fontanin e con la revisione di Patrizia Lùperi, si compone di sei parti:

1. copertina;
2. dichiarazione autovalutativa;
3. evidenze (artefatti);
4. curriculum vitae sintetico;
5. competenze che si intendeva sviluppare all'inizio del processo;
6. competenze che si sono sviluppate alla fine del processo.

La procedura per la verifica delle competenze si baserà, nella attuale fase di avvio, sulla compilazione facoltativa del modello di portfolio pubblicato in allegato alla Direttiva sulla formazione continua.<sup>23</sup> Nella successiva fase "a regime", si auspica di giungere a una procedura basata unicamente sulla compilazione di un e-portfolio in uno spazio riservato sul sito AIB Web oppure all'interno di un *repository* dedicato.

La prima parte del modello è dedicata a una breve presentazione del professionista dell'informazione e a una dichiarazione autovalutativa sulle competenze sviluppate nelle 7 Aree individuate dall'Osservatorio formazione e descritte nelle *Linee guida per la formazione continua*. Segue un elenco di evidenze che provano le competenze significative acquisite negli ultimi tre anni, un curriculum vitae sintetico comprendente informazioni che riguardano l'istruzione di base e un elenco cronologico delle esperienze formative e professionali degli ultimi tre anni. L'ultima parte del modello di portfolio è dedicata al vero e proprio bilancio delle competenze, in cui il professionista dell'informazione osserverà e spiegherà retrospettivamente i propri percorsi di apprendimento (dove lo hanno condotto, dove andrà in seguito, se e come si discostano dalle previsioni iniziali).

## Osservazioni dalla sperimentazione e iniziative formative attivate dalle Sezioni regionali

Il primo esperimento di portfolio in AIB risale al 2014, compilato per il primo Corso nazionale relativo al nuovo modello di formazione AIB, dal titolo “La formazione continua AIB: insegnare ed apprendere con le nuove tecnologie”, ove la riflessione si svolgeva relativamente alle competenze apprese durante quel percorso formativo, durato ben tre mesi, per un totale di 100 ore.

Nel corso del 2016 sono stati raccolti 67 portfolii compilati dai partecipanti a vari corsi erogati in modalità *blended learning* (in presenza e a distanza) sulla piattaforma Aibformazione.it. Tra questi, ricordiamo le due edizioni de “La figura di e-tutor nei corsi a distanza sulla piattaforma Aibformazione.it”<sup>24</sup> (Roma e Firenze), le cinque edizioni del corso “Formazione 2.0 e profili professionali: problematiche attuali e prospettive future” (Napoli, Milano, Firenze, Lamezia, Torino).

Inoltre, altri portfolii sono stati compilati 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 Notizie.<sup>25</sup> In tutti questi casi il portfolio costituiva un’esercitazione per fare il bilancio delle competenze individuali degli ultimi due anni, in preparazione della futura attestazione professionale. Nel 2017 è proseguita l’attività formativa e informativa rivolta agli associati sulla compilazione del modello di portfolio predisposto da AIB. Attività che ha subito un incremento, dopo la pubblicazione del volume *Il portfolio delle competenze: un nuovo strumento per il professionista dell’informazione*, a cura dell’Osservatorio formazione (coordinatore Patrizia Lùperi), con contributi di Manuela De Noia, Matilde Fontanin, Patrizia Lùperi (Roma, Associazione italiana biblioteche, 2017). Nell’ultimo anno sono stati attivati i corsi e i seminari formativi dal titolo “Il portfolio delle competenze nella formazione professionale” (Bologna, Foligno, Udine) e “Il portfolio nella formazione professionale: le competenze in tasca” (Catania, Reggio Calabria, Padova, Perugia). Ad oggi, nell’ambito di esercitazioni proposte all’interno delle iniziative formative attivate dalle Sezioni, sono circa un centinaio i portfolii compilati dagli associati.

Nella prima metà del 2018, altri appuntamenti formativi sono previsti a Pescara, Bolzano, Pesaro e nella Regione Sicilia.



Seminario AIB con World Café “Il portfolio delle competenze nella formazione professionale”, sessione pomeridiana. Napoli, 30 settembre 2016 (foto di Pina Ciambriello)

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 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 per dargli un senso che sia comprensibile da un terzo – il valutatore.

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 AIB.<sup>26</sup> Si tratta di descrizioni certamente perfettibili, sia le aree che il dettaglio delle competenze professionali posso-



no essere aggiornati e precisati, e questo è uno dei compiti che una Commissione per il portfolio, qualora si decidesse di crearla nel caso in cui i portfolii presentati dagli associati fossero in numero considerevole, 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.

L'associato, inoltre, non vuole sentirsi abbandonato in questo processo che lo porterà all'attestazione delle competenze e a rinnovare il suo *status* di associato ordinario. Proprio per venire incontro alle richieste di assistenza, è necessario attivare nelle Sezioni regionali un servizio di orientamento e assistenza nominando un referente per il portfolio o, ove possibile, dando vita a un gruppo di lavoro sul portfolio.

### Gruppo di lavoro sul portfolio delle sezioni regionali

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.<sup>27</sup> Il nuovo modello di formazione può costituire un'occasione per coinvolgere maggiormente gli associati nella vita dell'Associazione, e per lo stesso motivo si pensa di procedere alla costituzione di un gruppo di lavoro, a livello di singola sezione. 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 stesura del documento;
- confrontarsi costantemente con l'Osservatorio formazione e con la Commissione per l'attestazione riguardo questi temi.

Per quanto riguarda le evidenze utilizzabili per do-

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 ammissibili,<sup>28</sup> secondo CILIP (*The Library and Information Association*) 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. Posto un minimo di ore di formazione professionale (20 annue per la rivalidazione, vale a dire il rinnovo annuale), l'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 descritte dalla PKSB (*Professional Knowledge Skills Base*). 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. 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 i Gruppi regionali di lavoro devono confrontarsi costantemente con l'Osservatorio formazione, in particolar modo con i membri più esperti su questi temi.<sup>29</sup>

Quanto all'organizzazione della formazione per gli associati su questo tema, si può intervenire in vari modi, ma prima di tutto bisogna coordinarsi all'interno dei diversi gruppi in modo che l'intervento in

tutte le Sezioni regionali sia uniforme, e sarebbe auspicabile che vi fosse un referente per ogni regione. In Campania è sorto un gruppo di lavoro sul portfolio,<sup>30</sup> composto da cinque membri, con lo scopo di fornire attività di orientamento e supporto agli associati della Sezione nella compilazione dei portfolii. Si tratta innanzitutto di predisporre alcuni 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-tutor",<sup>31</sup> la Scheda di riflessione teorica e il Modello di portfolio allegati alla Direttiva CEN del 29 dicembre 2015, 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.

Si tratta inoltre di stabilire diverse modalità per fornire attività di consulenza 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 un'associazione che cresce parallelamente alla consapevolezza sul ruolo del bibliotecario nella società e nelle istituzioni.<sup>32</sup>

## NOTE

<sup>1</sup> *Linee guida per la formazione continua AIB*, a cura dell'Osservatorio formazione AIB, <http://www.aib.it/struttura/osservatorio-formazione/2016/55066-linee-guida-la-formazione-continua-aib>. Per tutti i siti web l'ultima consultazione è stata effettuata il 22 gennaio 2018.

<sup>2</sup> AIB, *Direttiva sulla Formazione continua*, approvata dal CEN nella seduta del 29 dicembre 2015, <http://www.aib.it/chi-siamo/statuto-e-regolamenti/direttiva-formazione-continua>.

<sup>3</sup> La Raccomandazione 2006/962/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 dicembre 2016, relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente, ha definito "l'imparare a imparare" come "l'abilità di perseverare

nell'apprendimento, di organizzare il proprio apprendimento anche mediante una gestione efficace del tempo e delle informazioni, sia a livello individuale che in gruppo. Questa competenza comprende la consapevolezza del proprio processo di apprendimento e dei propri bisogni, l'identificazione delle opportunità disponibili e la capacità di sormontare gli ostacoli per apprendere in modo efficace. Questa competenza comporta l'acquisizione, l'elaborazione e l'assimilazione di nuove conoscenze e abilità come anche la ricerca e l'uso delle opportunità di orientamento. Il fatto di imparare a imparare fa sì che i discenti prendano le mosse da quanto hanno appreso in precedenza e dalle loro esperienze di vita per usare e applicare conoscenze e abilità in tutta una serie di contesti: a casa, sul lavoro, nell'istruzione e nella formazione. La motivazione e la fiducia sono elementi essenziali perché una persona possa acquisire tale competenza".

<sup>4</sup> Consiglio europeo, *Raccomandazione del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale*, (2012/C 398/01).

<sup>5</sup> Per una descrizione della norma UNI 11535 si veda: Paola Manoni et al., *Bibliotecario e archivista nelle norme UNI 11535:2014 e UNI 11536:2014*, "AIB Studi", 55 (2015), 1, p. 105-134, <http://aibstudi.aib.it/article/view/11007>, DOI: <http://dx.doi.org/10.2426/aibstudi-11007>.

<sup>6</sup> Ministero del lavoro e delle politiche sociali, EQF. Quadro europeo qualifiche, <http://tinyurl.com/zfbc6ur>.

<sup>7</sup> *Standard qualitativi e di qualificazione professionale AIB*, approvato dal CEN il 12 aprile 2014. L'intero documento è consultabile alla pagina <http://tinyurl.com/kkbpk7f>.

<sup>8</sup> Art. 2, *Definizioni*, D.lgs. n. 13/2013, Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

<sup>9</sup> La Tabella è pubblicata anche on line all'interno delle *Linee Guida*, cit.

<sup>10</sup> Art. 9 dello Statuto, *Doveri degli associati*: "L'Associato, nel rispetto di quanto stabilito dal *Regolamento di iscrizione*, si impegna ad effettuare una documentabile attività di formazione continua". L'intero documento è consultabile alla pagina <http://tinyurl.com/o5qhm5e>.

<sup>11</sup> Art. 10 del *Regolamento di iscrizione, Formazione continua*: "La formazione continua costituisce un dovere dell'Associato. Al fine della verifica quinquennale dell'iscrizione, gli Associati sono tenuti a documentare la partecipazione a iniziative formative quali corsi, seminari, incontri, congressi, conferenze, viaggi di studio, attività culturali e ogni altra

iniziativa volta all'aggiornamento e alla qualificazione professionale". L'intero documento è consultabile alla pagina <http://tinyurl.com/jav9hgh>.

<sup>12</sup> Cfr. L. 14 gennaio 2013, n. 4, artt. 5 e 7.

<sup>13</sup> IFLA, *Linee guida IFLA per lo sviluppo professionale continuo: principi e buone pratiche*, il documento è stato tradotto dall'originale da Matilde Fontanin e rivisto da Anna Maria Tammaro, <https://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development-summary-it.pdf>. Per il documento completo v. <https://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development.pdf>.

<sup>14</sup> Art. 9 del *Regolamento di iscrizione, Procedure per la verifica quinquennale dei requisiti di iscrizione*, cit.

<sup>15</sup> V. *Direttiva sulla formazione continua*, cit.

<sup>16</sup> L'AIB, non essendo a norma di legge (art. 2, D.lgs n. 13/2013) un ente titolare o titolato al rilascio di certificazioni di competenze, nell'ambito del processo di riconoscimento e validazione delle competenze dei propri associati, può solo rilasciare attestazioni.

<sup>17</sup> Cfr. Art. 10 del *Regolamento di iscrizione e Direttiva sulla formazione continua*.

<sup>18</sup> Per un approfondimento sul sistema ECVET, si veda anche Cedefop, *European credit system for vocational education and training (ECVET)*, <http://tinyurl.com/zcz7th>.

<sup>19</sup> Vedi anche M. DE NOIA, *Linee guida per la compilazione, in Il portfolio delle competenze: un nuovo strumento per il professionista dell'informazione*, a cura dell'Osservatorio formazione, coordinatore Patrizia Lùperi, con contributi di M. De Noia, M. Fontanin, P. Lùperi, Roma, AIB, 2017, p. 26-29.

<sup>20</sup> La piattaforma per l'e-learning AIB è disponibile alla pagina <http://www.aibformazione.it>.

<sup>21</sup> Si veda MARIA ACCARINO, *L'umanista informatico nella formazione professionale in blended learning. Studio di un caso, analisi e valutazioni*, tesi di laurea specialistica, rel. Giuseppe Fiorentino, Patrizia Lùperi, Università di Pisa, a.a. 2015-2016.

<sup>22</sup> AIB, *Formazione continua ed e-learning*, <http://www.aib.it/attivita/formazione/2014/40086-formazione-continua-e-learning>.

<sup>23</sup> Allegato 3, *Direttiva*, cit., <http://tinyurl.com/hfzgm7>.

<sup>24</sup> 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>.

<sup>25</sup> MANUELA DE NOIA, *A Napoli il Seminario "Il portfolio delle competenze nella formazione professionale"*, "AIB notizie", 24 ottobre 2016, <http://tinyurl.com/jhc2cfq>.

<sup>26</sup> *Linee guida per la formazione continua AIB*, cit.

<sup>27</sup> Va inoltre ricordato che molti dei partecipanti al corso "E-tutor" hanno avuto poi occasione di collaborare fattivamente alla realizzazione dei corsi su [Aibformazione.it](http://Aibformazione.it), quindi il corso ha già avuto una piccola ricaduta occupazionale.

<sup>28</sup> Allegato 2 alla *Direttiva*, cit.

<sup>29</sup> Per il triennio 2017-2020, l'Osservatorio formazione AIB risulta così formato: Patrizia Lùperi, Vittorio Ponzani (coordinatori e referenti), Cristina Cocever, Manuela De Noia, Giannandrea Erolì, Matilde Fontanin, Agnese Galeffi, Francesca Giannelli, Lucia Sardo, Raffaele Tarantino, Simona Turbanti, Meris Bellei (referente della Commissione di attestazione).

<sup>30</sup> La composizione e le finalità del gruppo campano sono consultabili alla pagina <http://www.aib.it/struttura/sezioni/campania/la-sezione-aib-campania>.

<sup>31</sup> MATILDE FONTANIN, (*e*)*Portfolio per bibliotecari*, <https://youtu.be/-IptnOHwvk>.

<sup>32</sup> MATILDE FONTANIN, *Il modello del portfolio AIB*, in *Il portfolio delle competenze*, op. cit., pp. 18-24.

## ABSTRACT

The article examines the path undertaken by the Italian Library Association (AIB) to offer its associates opportunities for professional empowerment. This aim was pursued by fostering continuing professional development practices and developing blended learning models as means for the application of the principles announced in documents such as the "Guidelines for continuing professional development" and the "Directions on continuing professional development", based on the current legislation in the European Union and in Italy. Moreover, the AIB portfolio is presented, a model constituting a new tool for the information professionals towards the recognition and the validation of competences.

DOI: 10.3302/0392-8586-201803-019-1

# Il professionista responsabile della propria crescita

---

## Esperienze a confronto nell'uso del portfolio

---

**PATRIZIA LÙPERI**

Cordinatore Osservatorio formazione AIB  
luperip@yahoo.it

### La formazione nella società della conoscenza

L'accesso alla formazione per tutto l'arco della vita è posto tra le condizioni essenziali per garantire i nuovi diritti di cittadinanza, non solamente per assicurare i livelli minimi di conoscenze a quella percentuale di popolazione adulta con bassi livelli di istruzione, ma per affrontare in modo adeguato le sfide della modernità all'interno di quella che viene ormai definita "società della conoscenza".

È proprio la formazione continua ad assumere il ruolo strategico e centrale per ogni individuo e all'interno di questo percorso diventano essenziali le competenze trasversali,<sup>1</sup> sia quelle legate alla comunicazione e alla relazione che quelle riferite alle abilità decisionali, collegate all'intraprendenza, all'orientamento, allo scopo e alla pianificazione organizzata. Tutti elementi di fondamentale rilevanza nel continuo confronto con situazioni costantemente dinamiche, tali da richiedere una estrema velocità nel trovare la risposta più appropriata.<sup>2</sup> In altre parole, la nozione di competenza<sup>3</sup> risulta indispensabile per descrivere il contributo delle risorse umane allo sviluppo di una società organizzata, e le capacità richieste diventano segni distintivi dei lavoratori, qualunque sia il ruolo che essi ricoprono nel mondo del lavoro. In particolare, gli operatori direttamente interessati sono coloro che devono quasi quotidianamente aggiornare il pro-

prio bagaglio formativo, soprattutto legato alle tecnologie digitali, coloro che sono in contatto con un pubblico sempre più variegato, con specifici linguaggi e bisogni,<sup>4</sup> come ad esempio quello dei frequentatori di ogni tipologia di biblioteca. Le abilità trasversali, legate alla comunicazione e alla relazione, forniscono un forte sostegno al professionista nell'applicazione delle proprie competenze, in base alle variabili del contesto di riferimento, e permettono il superamento di quelle conoscenze ristrette agli standard tecnici e ai registri linguistici.

I percorsi di aggiornamento vanno dunque ripensati e riscritti, per gestire al meglio la transizione scuola-lavoro, garantendo lo sviluppo e il sostegno nei processi di scelta e di decisione, con l'obiettivo di promuovere l'occupazione attiva, la crescita economica e l'inclusione sociale, puntando l'attenzione alle condizioni formative di natura non-formale o informale, alle quali si sono aggiunti gli scenari educativi legati al mondo dell'*ubiquitous learning*.<sup>5</sup>

La diffusione di queste nuove tipologie di apprendimento, dalla cui integrazione si generano saperi trasferibili da un ambiente all'altro, investe moderne strategie di dialogo tra gli attori coinvolti e genera figure definibili come "competenti", che si muovono autonomamente nei contesti più dissimili: nel lavoro, nella vita sociale e privata, attraverso l'attivazione di processi di riflessione e di rielaborazione. Le attività

formative formali, non formali e informali durante tutto l'arco della vita, oltre il percorso curricolare, risultano tra i principi fondanti della pedagogia delle organizzazioni e delle risorse umane, insieme alla dicotomia formazione-lavoro e al valore dell'autoeducazione come qualità irrinunciabile per la persona. Come descritto nel paragrafo riguardante "Normativa europea e nazionale sulla valutazione e certificazione delle competenze", numerosi sono stati i documenti che il Consiglio e il Parlamento europeo hanno emanato su questo tema. Nel 2012, gli stati membri si sono impegnati a predisporre Linee guida comuni, frutto di un'azione congiunta tra i sistemi nazionali di convalida delle competenze apprese in ambito non-formale. Le modalità per la validazione degli apprendimenti pregressi, tuttora, differiscono nei vari paesi, anche se gli strumenti utilizzati nel *lifelong learning* (biografie cognitive, il portfolio delle competenze e i semplici documenti autovalutativi) sono da tutti condivisi.

Volendo dare uno sguardo più approfondito al quadro europeo,<sup>6</sup> il portfolio risulta maggiormente diffuso in quelle nazioni che godono di una legislazione ben definita in materia di validazione: Francia, Finlandia, Olanda, Norvegia e Portogallo. I paesi con una espansione medio-alta sono Regno Unito, Danimarca, Germania, Romania, dove le pratiche per la formazione professionale non sono particolarmente estese; mentre altre realtà con un minore sviluppo sono Austria, Italia, Islanda e Slovenia, sul cui territorio le prassi di validazione e di certificazione delle esperienze lavorative ed educative sono limitate solo ad alcuni settori. A un gradino ancora inferiore troviamo Bulgaria, Grecia, Polonia e Turchia, che presentano attività sporadiche e difformi<sup>7</sup> in questo campo.

### Riflessione sul ruolo della formazione e del portfolio nell'Associazione italiana biblioteche

In Italia, la legge n. 4 del 2013 sulle professioni non organizzate,<sup>8</sup> conosciuta come legge delle professioni intellettuali, ha esplicitamente sancito la nascita delle associazioni professionali e ha nel contempo stabilito che la qualità lavorativa debba essere mantenuta attraverso la formazione permanente, obbligando le associazioni stesse a garantirla, segnando così un

passo avanti nel mondo delle professioni intellettuali, composto da circa sei milioni di operatori, ai quali viene proposto un modello che non si basa su ordini o albi, bensì su enti professionali, concepiti come i garanti delle competenze degli associati. L'aspetto certamente più rilevante della nuova normativa è stata la creazione di un innovativo sistema professionale, che prevede soggetti privati (enti o associazioni) aventi il compito di promuovere e valorizzare, in maniera continuativa, le competenze dei propri soci. A tale scopo sono attualmente in corso numerosi piani annuali o addirittura triennali di formazione, anche se è opportuno segnalare che l'offerta formativa non costituisce l'elemento prioritario della loro istituzione e, quindi, il tipo di proposta educativa erogata rientra nella tipologia informale e non formale.<sup>9</sup> Contemporaneamente, le istituzioni formative tradizionali devono prendere atto che l'apprendimento, un tempo terreno esclusivo di scuole e università, non può essere confinato nei loro tempi e nelle loro modalità, non più al passo con i cambiamenti sempre più veloci della società contemporanea, sia a livello tecnologico che cognitivo.<sup>10</sup> Infatti l'inserimento delle competenze digitali tra i requisiti fondamentali del concetto di "cittadinanza attiva" dovrebbe contribuire a un salto di qualità da parte degli enti formativi abituali: non si tratta di inserire *tout court* l'informatica nelle attività scolastiche tradizionali o di integrare la didattica in aula con quella a distanza, ma di promuovere un'innovativa cultura dell'apprendimento, basata sull'uso consapevole delle tecnologie sociali, che può svilupparsi anche in ambienti non curricolari e che vede la biblioteca al centro del percorso formativo.<sup>11</sup>

La formazione professionale viene garantita attraverso la partecipazione a corsi, seminari e convegni che erogano i necessari crediti formativi: sono sempre di più le associazioni professionali che propongono un ricchissimo catalogo, pieno di esperienze educative in presenza o in e-learning. In questo contesto, i corsi a distanza costituiscono una valida alternativa all'insegnamento tradizionale, annullando le problematiche relative agli eventuali spostamenti in altre sedi, per seguire corsi o convegni. Analizzando la metodologia didattica effettivamente applicata, gli strumenti messi in atto, le figure impiegate (docenti, tutor, facilitatori), le competenze realmente apprese, l'Osservatorio formazione<sup>12</sup> dell'AIB, nell'ottica della preparazione di nuovi ruoli professionali, ha promosso per ben due

Schema per il portfolio	
Riflessione personale: 1° parte	Sottotraccia: 2° parte
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Copertina</li> <li>• Dichiarazione auto valutativa</li> <li>• CV e altre esperienze formative</li> <li>• Competenze che si intendeva sviluppare</li> <li>• Competenze che si sono sviluppate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stile di scrittura</li> <li>• Certificazioni ufficiali</li> <li>• Documenti esplicativi da allegare</li> <li>• Riconoscimenti informali</li> <li>• Elaborazione personale</li> </ul>

Tabella 1 - Schema per il portfolio

volte un corso in modalità mista (presenza/distanza), dedicato proprio alla creazione di figure di e-tutor,<sup>13</sup> come è stato evidenziato nelle pagine precedenti. Siamo, quindi, di fronte a una nuova modalità formativa, che la nostra associazione ha fortemente voluto e costruito in questi ultimi anni<sup>14</sup> e che disegna strade e sentieri da esplorare e da verificare, nella prospettiva di fornire ai soci diverse possibilità d'apprendimento, che meglio si adattino alle singole spinte motivazionali e occupazionali. Diventa, perciò, necessario registrare e commentare le competenze apprese in questi percorsi personalizzati, attraverso la compilazione del portfolio delle competenze, all'interno del quale non solamente scrivere in maniera sintetica le esperienze fatte, con una scrittura di tipo argomentativo<sup>15</sup> ma anche ricostruire la propria storia, attraverso le tre fasi proposte da Bruner<sup>16</sup> per l'effettiva realizzazione di ogni processo educativo:

1. acquisizioni di nuove informazioni che sostituiscono, ampliano o contraddicono le precedenti conoscenze;
2. trasformazioni delle informazioni acquisite per adattare ai propri compiti reali (vecchi o nuovi);
3. verifica dell'efficacia (o meno) degli adattamenti operati nella propria realtà.

Un portfolio, dunque, come occasione di crescita, per essere consapevoli che la nostra cittadinanza sarà veramente attiva nel momento in cui riusciremo a sviluppare una riflessione sull'esperienza formativa effettuata, legandola strettamente al tipo di apprendimento intercorso (oppure non-intercorso). Riflessione che si esplicita nella prima fase documentaria (ricerca attestati, questionari, tesi e tesine, report conclusivi, incarichi per lavori di gruppo...) e successivamente nella compilazione vera e propria. Ripren-

dendo alcuni punti discussi nel corso di incontri e di seminari svolti<sup>17</sup> per la presentazione del libro in varie città italiane, il portfolio delle competenze deve partire dal bilancio personale; inoltre, deve contenere i punti illustrati nella Tabella 1.

Dobbiamo, quindi, imparare ad auto-valutarci in modo critico e costruttivo, dotandoci anche di abilità legate allo stile scritto di tipo argomentativo, lontano anni luce dal "burocratese" o da altri registri biblioteconomici. Marina Riccucci, nel suo testo sulla scrittura in ambito professionale,<sup>18</sup> evidenzia nei primi capitoli, che la scrittura specialistica consapevole, efficace e corretta è un'assunzione di responsabilità verso le persone con le quali lavoriamo, verso un migliore utilizzo delle risorse nei servizi pubblici, verso la professione e la sua evoluzione. Scrivendo bene, dunque, si contribuisce alla crescita della propria figura professionale, attraverso la condivisione di un vero e proprio codice linguistico, funzionale sia allo sviluppo di progetti di ricerca in ambito digitale che all'eventuale acquisizione di finanziamenti pubblici e privati.

In questi ultimi anni, si sono avvicendati molti contributi su un innovativo concetto di biblioteca, come per esempio il modello proposto da David Lankes,<sup>19</sup> per il quale la biblioteca non è solo uno spazio conservativo del sapere, ma piuttosto un organismo vivente, che si rinnova in continuazione, per garantire quelle "conversazioni" tra persone, documenti e ambiente, da cui nascono nuove scintille di conoscenza. Dal Convegno nazionale AIB tenutosi a Roma lo scorso anno,<sup>20</sup> è emerso un aspetto diverso, riassunto nella parola d'ordine "biblioteche sostenibili", fondata sui concetti di creatività, innovazione, inclusione, e capace di rendere questi luoghi una parte attiva e fondamentale per la società, per la produzione e per la circolazione delle conoscenze. In quella occasione,

forse, non si è data la giusta considerazione a quale debba essere il tipo di formazione o di aggiornamento specifico, di cui i professionisti di queste istituzioni “sostenibili” devono dotarsi, a riprova che spesso si pensa che i processi formativi avvengano solamente sul campo, senza bisogno di un’adeguata progettazione didattica, che dovrebbe prevedere la presenza di figure di supporto (formatori e/o tutor) dedicate alla scelta di criteri concretamente impiegabili e soluzioni praticabili, sia in presenza e, ancor di più, a distanza. La diffusione del portfolio delle competenze andrà di pari passo con la presa di coscienza che la “formazione continua” non si può realizzare individualmente nell’ambito del lavoro quotidiano in biblioteca,<sup>21</sup> ma necessita di meccanismi più complessi, distribuiti in ambiti disciplinari differenziati, nei quali i professionisti devono confrontarsi e misurare il loro grado di apprendimento, all’interno di un percorso di natura formale, informale o non formale, in cui gradualmente vengono apprese solamente alcune competenze, mentre altre si disperdono o si depotenziano a livello cognitivo. In questo scenario, il portfolio diventerà un diario di bordo, un registro documentale, linguistico, all’interno del quale l’autore, con la propria capacità narrativa, descriverà la strada intrapresa, in un processo permeato da una forte valenza educativa. In alcuni casi, l’interlocutore potrà essere un’associazione non ordinistica, che valuterà se il livello formativo raggiunto è in linea con la verifica pluriennale per il rinnovo dell’iscrizione, in altri casi il portfolio potrà essere utilizzato per la ricerca di un nuovo lavoro e, quindi, il livello di apprendimento esperienziale andrà maggiormente sottolineato, pur rimanendo sempre un’opportunità comunicativa di primo livello, in grado di fornire, a chi lo legge, un’idea chiara delle reali capacità e delle legittime aspirazioni di chi lo ha redatto.

## Oltre l’AIB

### *La formazione e il portfolio all’interno del Servizio civile*

Anche per gli operatori che hanno superato la selezione per il Servizio civile, il momento dedicato alla formazione sta diventando un elemento strategico, avente come obiettivo non solamente quello di preparare all’esperienza lavorativa di un anno, ma anche

quello di rinforzare e di consolidare le esperienze e le attitudini facenti parte del *lifelong learning*. In molti casi, il giovane è accompagnato dal formatore, nella sua veste di tutor aziendale, per tutta la durata del servizio, al di là del periodo legato alla preparazione iniziale, offrendo la possibilità di apprendere appieno il valore dell’esperienza vissuta. Volendo estendere questa riflessione, si può ipotizzare l’intera esperienza come un momento di formazione continua, all’interno della quale il giovane affronta giornalmente le problematiche presenti nelle organizzazioni complesse, quali le biblioteche, sviluppando sia le abilità di base che quelle professionali e trasversali. Questa tipologia formativa, frutto di una puntuale progettazione, si attua attraverso esperienze di *training on the job* ed è la più indicata per tradurre le attività del Servizio civile in esperienze di apprendimento sul campo. Ne emerge, perciò, un modello formativo più articolato rispetto a quello tradizionale, legato allo svolgimento delle attività giornaliere e dei diversi servizi, all’interno dei quali il percorso costruttivo deve necessariamente essere personalizzato, in relazione ai saperi e alle conoscenze pregresse che andranno sviluppate e rinforzate.

Molte università stanno organizzando veri e propri progetti formativi in questo settore: l’Università di Pisa ha in corso di preparazione due percorsi per i volontari del Servizio civile del Sistema bibliotecario d’ateneo, uno di base introduttivo al mondo delle biblioteche e uno specifico legato ai servizi e alle collezioni dei poli, nel quale sono personalmente coinvolta e che è in fase di prima sperimentazione. Come molti ragazzi hanno confessato alla fine della loro esperienza, questo periodo lavorativo costituisce, spesso, un momento di crescita personale e sociale, di presa di coscienza di abilità legate strettamente allo sviluppo dell’individuo e non soltanto in relazione alle nozioni apprese. L’acquisizione di conoscenze specifiche sul luogo di lavoro è, comunque, una fonte di apprendimento, a volte intenzionale ma spesso informale, che, oltre a essere finalizzata all’apertura al mondo occupazionale, innalza sicuramente il livello di autostima e le abilità comunicative.

Per contribuire al complesso iter di validazione di competenze acquisite in maniera non-formale nell’esperienza del Servizio civile, alcune regioni, come la Lombardia,<sup>22</sup> hanno ritenuto opportuno stabilire un modello che certifichi le competenze acquisite al ter-

mine dell'esperienza, attraverso l'organizzazione di un colloquio individuale e la presentazione di un portfolio contenente le abilità acquisite ed esemplificate con la presentazione delle evidenze (report di fine lavoro, verbale di riunioni, foto...). A questo punto l'ente nomina un *assessor* esterno e indipendente, che esamina il documento caricato sul sito istituzionale, valida le competenze e segnala l'opportunità di ampliare o meno il bagaglio di conoscenze.<sup>23</sup> Il portfolio assume così un ruolo particolarmente importante e si pone nell'ottica dell'effettivo superamento dell'iter scolastico, proiettandosi nel mondo dei saperi professionali intesi come il risultato di percorsi diversificati, che rendono possibile la realizzazione dell'individuo, in rapporto al proprio contesto sociale e culturale, alle opportunità offerte e, soprattutto, alle esperienze in tempi e in luoghi diversi. L'attestato di competenza regionale ha lo scopo di rendere trasparente quanto il giovane "sa fare" ed è uno strumento utile ai fini della collocazione o ricollocazione lavorativa e per la ripresa degli studi in un percorso di formazione professionale.

### L'esperienza Legacoop

Il progetto generale, voluto dall'Unione europea, dal Ministero delle politiche sociali e dalla Regione Veneto, riguarda le "Metodologie innovative di riconoscimento delle competenze per il sociale" e ha come obiettivo "Competitività regionale e occupazione e azioni di sistema per la realizzazione di strumenti operativi a supporto di strumenti di riconoscimento e validazione delle competenze". Tale programma, con l'attiva partecipazione dell'Università di Padova e di Legacoop, ha coinvolto complessivamente 12 destinatari intermedi, 164 destinatari finali (di cui 81 nel percorso di bilancio e 83 nella sperimentazione di un sistema di feedback di competenze trasversali), 7 ricercatori, 3 esperti del Comitato tecnico scientifico e un responsabile di progetto.<sup>24</sup>

I ricercatori hanno predisposto una proposta di bilancio/portfolio da condividere con il personale delle Coop interessate sia in presenza che attraverso il forum in una piattaforma online dedicata. Gli operatori sono stati coinvolti in un primo momento come partecipanti e successivamente come facilitatori nei percorsi per la stesura del bilancio e del portfolio. No-

nostante che i due dispositivi siano da considerarsi simili, il bilancio può costituire un prezioso momento di analisi delle competenze apprese, attraverso il lavoro di gruppo, con il sostegno di un facilitatore, diventando una sorta di inventario in ambito educativo; mentre il portfolio si presenta più come uno strumento individuale, spesso utilizzato da professionisti laureati, magari anche in possesso di ulteriori specializzazioni, che, attraverso questo documento, fotografano i propri bisogni applicabili alle varie sfere dell'ambito lavorativo, sia di carattere comunicativo-relazionale che di tipo specialistico.

Il progetto complessivo si è articolato in quattro fasi:

1. Progettazione del piano formativo da parte dell'Università di Padova e, dopo numerosi incontri con tutti gli operatori, sua presentazione ai responsabili delle varie cooperative, mettendo a disposizione gli strumenti del bilancio e del portfolio delle competenze, inteso come un documento atto a mappare le competenze pregresse e future;
2. Formazione e coinvolgimento degli associati nella prima fase di sperimentazione per favorire l'organizzare del lavoro e la diffusione nelle cooperative del bilancio delle competenze, utilizzando lo standard ISFOL<sup>25</sup> integrato con l'adozione del portfolio. In particolare sono state predisposte attività di gruppo e colloqui individuali per preparare all'autocompilazione;
3. Partecipazione da parte di alcuni operatori, dopo il periodo di formazione, alla fase di sperimentazione del modello proposto, adattandolo alle necessità personali e professionali di 81 partecipanti;
4. Monitoraggio e revisione del prototipo adottato attraverso momenti di discussione confronto, per analizzare le possibili ricadute in ambito occupazionale.

A conclusione di questo percorso è da sottolineare l'importanza delle metodologie didattiche utilizzate, fortemente orientate alla collaborazione e condivisione, sia a livello emozionale che cognitivo. I partecipanti, infatti, sono partiti dalla compilazione di un'autobiografia, spesso redatta dopo una serie di colloqui con gli esperti, attivando un linguaggio di tipo narrativo, che ha portato a una corretta e chiara compilazione del portfolio. Un'ulteriore riflessione



riguarda l'insufficiente utilizzo della piattaforma *Modde*, che conteneva i materiali di approfondimento, forse dovuto alla scarsa conoscenza di questa tecnica a supporto dello studio. Dalla sempre crescente diffusione dei percorsi formativi in rete emerge, poi, l'esigenza di conoscere meglio la natura delle competenze di partenza dei partecipanti, per progettare moduli personalizzati e fortemente orientati alla soddisfazione dei bisogni più immediati, con il supporto di formatori e tutor che, all'interno delle comunità online, ricoprono vari ruoli: docenti, mediatori, mentor, facilitatori.

Nelle pagine del documento programmatico si possono trovare obiettivi facilmente applicabili anche in altri settori: ci si propone di creare collegamenti tra i diversi sistemi di istruzione per agevolare la mobilità singola, di individuare legami verticali tra formazione iniziale e continua per garantire una transizione agevole tra i vari momenti di acquisizione delle competenze, oltre allo sviluppo di relazioni tra le strutture educative (formali) e quelle lavorative. Caratteristiche e legami che mi auguro di trovare nell'offerta formativa della nostra associazione.

In una cornice politico-normativa orientata verso lo sviluppo di conoscenze per una professionalità responsabile, per una cittadinanza consapevole e per un apprendimento permanente delle persone, il riconoscimento e la certificazione delle competenze appaiono essere un processo importante nella direzione di una valorizzazione dei saperi acquisiti in contesti informali e non formali, sempre più integrati con quelli formali. Tale processo può portare alla certificazione oppure alla validazione, nel caso avvenga da parte di un ente professionale competente, come l'AIB, dopo che i risultati di apprendimento (conoscenze, abilità e/o competenze) acquisiti dalla persona, in ambito formale, non formale e informale, siano stati valutati secondo criteri predefiniti e siano conformi agli standard nazionali e internazionali.

Per concludere questo articolo è necessario sottolineare come la compilazione del bilancio delle competenze o del portfolio offra la reale possibilità di sviluppare una riflessione sull'esperienza effettuata e sull'apprendimento avvenuto, evidenziando un duplice livello: quello dell'aspetto formativo e orientativo e l'altro riferito all'occasione di strutturare e documentare il percorso di crescita personale professionale. Tale processo getta le basi per un effettivo riconoscimento delle evidenze e delle competenze apprese in quei

contesti di natura informale e non formale, all'interno dei quali, i professionisti delle diverse associazioni intellettuali si muovono giornalmente, alla ricerca di rinnovati ruoli e di qualifiche costantemente aggiornate.

## NOTE

<sup>1</sup> GIUDITTA ALESSANDRINI, *La formazione universitaria e le nuove esigenze delle Pubbliche amministrazioni*, in *Pedagogia e formazione nella società della conoscenza*, a cura di GIUDITTA ALESSANDRINI, Milano, Franco Angeli, 2016, p. 146-182.

<sup>2</sup> FRANCESCO VESPASIANO, *Le professioni dell'economia della conoscenza*, in *La società della conoscenza come metafora dello sviluppo*, Milano, Franco Angeli, 2010, p. 78-82.

<sup>3</sup> Portale lavoro della Regione Liguria, *Cosa è la competenza: il modello ISFOL*: <http://www.iolavoroliguria.it/area-operatori/risorse-e-strumenti/competenze-e-approfondimenti/modello-isfol.html>.

<sup>4</sup> MICHELE SANTORO, *Biblioteche e innovazione*, Milano, Editrice Bibliografica, 2006, vedi tabella 3-7, p. 32-35.

<sup>5</sup> Vedi la hp del progetto *Global education 2025*: <https://education-2025.wikispaces.com/Ubiquitous+Learning>.

<sup>6</sup> ANNA SERBATI, ALESSIO SURIAN, *Un'esperienza di portfolio e bilancio delle competenze in ambito cooperativo*, abstract, [http://rivista.edaforum.it/numero21/Articoli/LLL\\_21\\_Serbati\\_Surian.pdf](http://rivista.edaforum.it/numero21/Articoli/LLL_21_Serbati_Surian.pdf).

<sup>7</sup> MARIA GIACOBBE, *La validazione delle competenze non formali e informali dell'Unione europea*, in *Il portfolio delle competenze...*, p. 140-162.

<sup>8</sup> Disposizioni in materia di professioni non organizzate, *Gazzetta Ufficiale* del 23/1/2013, <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/01/26/13G00021/sg>.

<sup>9</sup> PATRIZIA LÙPERI, *Le biblioteche, le nuove tecnologie e l'apprendimento informale*, in *13- WORKSHOP La biblioteca che fa educazione informale: alfabetizzazione, informazione, formazione, aggiornamento*, Bari, Consiglio Regionale della Puglia, Biblioteca multimediale e centro di documentazione "Teca del Mediterraneo", 2010, <http://teca.consiglio.puglia.it/tadm/documenti/workshop/2010/rel/seconda/Luperi.pdf>.

<sup>10</sup> *Torri d'avorio in frantumi?: dove vanno le università europee*, a cura di Roberto Moscati, Marino Regini, Michele Moscan, Bologna, Il Mulino, 2010.

<sup>11</sup> Sul ruolo della biblioteca, vedi *Biblioteche universitarie ed e-learning*, a cura di Patrizia Lùperi, Ghezzano, Felici Editore, 2012, in particolare il primo capitolo *La biblioteca come ambiente formativo*, vedi anche ROBERTA FANTINATO, *Ambienti*

di apprendimento, <http://w.bo.istruzioneer.it/formazione-neoassunti/wp-content/uploads/sites/3/2015/02/Ambiente-di-apprendimento.pdf>.

<sup>12</sup> Vedi art. 10 del Regolamento di iscrizione AIB: “L'Osservatorio formazione dell'AIB opera ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 2, lettera d) della L. 14 gennaio 2013 n. 4 in qualità di comitato tecnico scientifico dedicato alla pianificazione dell'offerta formativa diretta agli Associati”, <http://www.aib.it/chi-siamo/statuto-e-regolamenti/regolamento-iscrizioni>.

<sup>13</sup> “La figura di e-tutor nei corsi a distanza sulla piattaforma Aibformazione.it”, programma del corso del 30 maggio a Roma e 27 settembre a Firenze, <http://www.aib.it/attivita/2016/55701-la-figura-tutor-nei-corsi-distanza-sulla-piattaforma-aibformazione-it>.

<sup>14</sup> Vedi i documenti ufficiali di riferimento *Direttiva sulla formazione continua*, <http://www.aib.it/chi-siamo/statuto-e-regolamenti/direttiva-formazione-continua>, e le *Linee guida sulla formazione continua*, <http://www.aib.it/struttura/osservatorio-formazione/2016/55066-linee-guida-la-formazione-continua-aib>.

<sup>15</sup> Oltre ai riferimenti legati alle varie tipologie di scrittura, già proposti nel libro *Il portfolio delle competenze*, vorrei segnalare BIANCA BATTARELLI, *Scrivere bene. Dieci regole e qualche consiglio*, Bologna, Il Mulino, 2015.

<sup>16</sup> JEROME S. BRUNER, *Toward a Theory of Instruction*. Cambridge, Cambridge MA, Harvard University Press, 1966.

<sup>17</sup> Pescara 19 gennaio 2018, Perugia 2 dicembre 2017, consulta i siti delle varie sezioni regionali AIB per i programmi degli incontri.

<sup>18</sup> MARINA RICCUCCI, *Scrivere per professione*, Milano, Unicopli, 2014.

<sup>19</sup> DAVID LANKES, *Atlante della biblioteconomia moderna*, Milano, Editrice Bibliografica, 2014.

<sup>20</sup> 59° Congresso nazionale AIB, *Biblioteche sostenibili: creatività, inclusione, innovazione*, 24-25 novembre 2016, <http://www.aib.it/attivita/congressi/c2016/congr59>.

<sup>21</sup> ANNAMARIA TAMMARO, *Il curriculum del bibliotecario in una prospettiva europea*, Academia edu, [http://www.academia.edu/3031489/Il\\_curriculum\\_del\\_bibliotecario\\_in\\_una\\_prospettiva\\_europea](http://www.academia.edu/3031489/Il_curriculum_del_bibliotecario_in_una_prospettiva_europea).

<sup>22</sup> ONELIA RIVOLTA, *La certificazione delle competenze acquisite non formale nel servizio civile nazionale*, Gestioneserviziocivile.it, maggio 2016, [http://www.gestioneserviziocivile.it/xnews/apl/\\_private/cli/INEWSa97a94aGGG/att/Certificazione\\_Competenze\\_OR.pdf](http://www.gestioneserviziocivile.it/xnews/apl/_private/cli/INEWSa97a94aGGG/att/Certificazione_Competenze_OR.pdf).

<sup>23</sup> Per le varie fasi della validazione, leggi il documento ANCILab, *Certificazione delle competenze apprese in ambito non*

*formale: il caso del Servizio civile*, [http://www.piazzalidea.it/wp-content/uploads/2017/04/ANCILAB\\_Certificazione\\_competenze\\_servizio\\_civile.pdf](http://www.piazzalidea.it/wp-content/uploads/2017/04/ANCILAB_Certificazione_competenze_servizio_civile.pdf).

<sup>24</sup> Regione Veneto, POR FSE CRO 2007-2013, *Obiettivo “Competitività Regionale e Occupazione”*, <http://www.regione.veneto.it/web/guest/programma-operativo-fse-ob-cro-2007-2013>.

<sup>25</sup> Consulta il sito ISFOL, [http://www.isfol.it/temi/Formazione\\_apprendimento/certificazione-delle-competenze](http://www.isfol.it/temi/Formazione_apprendimento/certificazione-delle-competenze). Per una descrizione sintetica del Modello di portfolio ISFOL: [http://www.isfol.it/temi/Lavoro\\_professioni/copy\\_of\\_progetti/orientamento-al-lavoro/materiali-bi.dicomp/bidicomp-1laboratorio-esempio-il-portafoglio-di-competenze](http://www.isfol.it/temi/Lavoro_professioni/copy_of_progetti/orientamento-al-lavoro/materiali-bi.dicomp/bidicomp-1laboratorio-esempio-il-portafoglio-di-competenze).

## ABSTRACT

The aim of the present article is to reflect on the role of the portfolio within and without the Italian Library Association (AIB), through the examination of some real cases, namely a project started by Legacoop Veneto and one involving the workers of the “Servizio Civile” – the Italian national scheme on volunteer temporary service – for the regional administration in Lombardy. Moreover, the article analyses the role that portfolios may play in the highly destructured and flexible professional development contexts, which are common in many European countries. The portfolio, in short, is an opportunity for the individual to make his/her experience emerge, next to curricular education, by underlining the knowledge which mostly influenced his/her career path, and which did not just determine meaningful “evidences” but contributed to an actual professional and individual growth.

DOI: 10.3302/0392-8586-201803-030-1