

### **Midlife career decisions of librarians**

edited by Daniel F. Phelan and Richard Malinsky, "Library Trends", 50 (Spring 2002), 4, Champaign, University of Illinois, Graduate school of Library and Information Science

La comunità professionale nordamericana si è resa conto, grazie soprattutto alle indagini della ARL (associazione che comprende oltre un centinaio di biblioteche universitarie), dell'invecchiamento della popolazione attiva, cioè dei bibliotecari occupati. Il fenomeno, documentato da studi della seconda metà degli anni Novanta, insieme alla pressione dei cambiamenti tecnologici, ha influito sulla ricerca di rinnovamento dei *curricula* formativi in ambito universitario rivolti tanto ai giovani quanto agli occupati: esiste un ampio consenso sulla necessità di prevenire lo spettro della mancanza di personale in certi ruoli (a causa del pensionamento), l'improvvisa assenza di personale con esperienza e soprattutto la obsolescenza delle conoscenze di chi rimane al suo posto fino alla pensione.

È quindi opinione diffusa nel mondo anglosassone che le vite di molti bibliotecari occupati, non più giovanissimi per così dire (il lettore che si chieda... quando comincia la "mezza età" da un punto di vista professionale non troverà risposta nel fascicolo di "Library Trends"!)

saranno attraversate nell'immediato futuro da cambiamenti importanti. Questi vanno dalla "semplice" rotazione degli incarichi nella stessa organizzazione al trasferimento in strutture differenti, dalla necessità di intraprendere periodi sabbatici per studiare nuove tecnolo-

gie e standard e sviluppare nuove capacità fino a un totale cambiamento di attività o all'uscita dal mondo del lavoro.

Questo numero di "Library Trends" esce dunque in un momento in cui l'attenzione al tema del "rinnovamento" è decisamente elevata in certi ambienti anglosassoni, certo più di quanto non lo sia in Europa. Gli articoli trattano di come possa essere affrontata la sfida dei cambiamenti di attività, di ruolo, di "status" nella mezza età, documentano casi, riferiscono di approcci metodologici e di teorie, suggeriscono idee.

Daniel Phelan, canadese, uno dei due curatori, spiega con semplicità nella bella introduzione quale sia la natura della sfida: un tempo, affatto lontano, le diverse fasi della carriera dei bibliotecari erano chiare fin dall'inizio. L'ingresso nel mondo del lavoro per un giovane corrispondeva alla scelta di un percorso che avrebbe seguito fino alla pensione, a cominciare dalla decisione del settore (pubblico o privato) e dalla funzione (tecnica o gestionale). Lo spostamento da un ruolo a un altro, da un settore all'altro poteva essere considerato assai raro. La eventualità che un bibliotecario passasse da una struttura di pubblica lettura a una biblioteca accademica o viceversa era ritenuta piuttosto improbabile, così come la mobilità tra il settore pubblico e quello privato. Oggi le cose non stanno più così (chi scrive può confermare per esperienza diretta che, sia pure molto più raramente, le cose non stanno più così nemmeno nel vecchio continente, nemmeno in un paese come l'Italia, tradizionalmente inferiore

agli altri grandi paesi industrializzati per quanto concerne la diffusione di tecnologie dell'informazione e della comunicazione).

La tecnologia – dice Phelan – ha cambiato la natura della professione e spinge a mettere in conto a una certa età anche la probabilità di lasciarla.

Coloro che sono occupati e che si trovano in una fase di mezza età devono far fronte alla velocità del cambiamento tecnologico e alla pressione della formazione continua. Dover acquisire nuove e complesse abilità in un'età in cui è più difficile apprendere, cambiare, assumere decisioni sulla propria carriera può portare a situazioni di grande insoddisfazione, fino anche a profonde crisi esistenziali.

Catherine J. Matthews (*Becoming a chief librarian: an analysis of transition stages in academic library leadership*) illustra un modello utile per la valutazione degli avanzamenti di carriera in un contesto accademico, lasciando intravedere forse che occorre una maggiore responsabilità da parte delle organizzazioni nel preparare le persone, a ogni livello, al cambiamento.

Marlis Hubbard (*Exploring the sabbatical or other leave as a means of energizing a career*) riferisce e commenta esperienze relative ai periodi sabbatici, strumento adottato all'Università di Montreal per favorire l'aggiornamento continuo e prevenire le crisi di mezza età.

Nell'articolo di Timothy J. Johnson (*Making it to the major leagues: career movement between library and archival professions and from small college to large university libraries*) si trovano considerazioni sui passaggi dal mondo biblioteca-

rio a quello archivistico (considerato più facile del percorso inverso) e dalle piccole alle grandi strutture universitarie. Questo ultimo tipo di mobilità sembra essere assai “sfidante” sotto il profilo dell’apprendimento di nuove conoscenze.

Ronald G. Edwards (*Migrating to public librarianship: depart on time to ensure a smooth flight*) si concentra invece sui passaggi dal mondo accademico alle biblioteche pubbliche. Le difficoltà di adattamento in questi casi sono spesso sottovalutate. Le tecnologie di rete hanno reso negli ultimi dieci anni apparentemente molto più vicini di un tempo i professionisti che lavorano nei due ambienti per quanto riguarda conoscenze tecniche e degli strumenti quotidiani di lavoro. Ma in realtà qualsiasi biblioteca pubblica è immersa in una dimensione politico-sociale nella quale chi proviene dal mondo delle biblioteche di ricerca, soprattutto a una certa età, fa fatica a calarsi. Nel contributo di Marilyn Kay Harhai (*Maybe it's not too late to join the circus: books for midlife career management*) troviamo tredici brevi recensioni critiche di altrettanti libri di lingua inglese che si propongono come guide utili per chi decide di cambiare lavoro. È piuttosto impressionante la produzione editoriale statunitense di questo tipo.

Quattro autori “protagonisti” raccontano, a seguire, l’esperienza in corso del progetto di formazione continua e sviluppo del personale dell’inglese Health Libraries and Information Network (*HeLIN pilot mentoring scheme*), avviato nel 2000.

La parte più “avvincente” del fascicolo inizia con la te-

stimonianza personale di Candace Zemon (*Midlife career choices: how are they different from other career choices?*), che ha risolto una crisi motivazionale di mezza età avviando un progetto imprenditoriale. Il racconto rende l’idea di quante opportunità esistano per i bibliotecari oggi di lavorare in contesti diversi, sebbene ancora con una specializzazione di fondo come dominante – in questo caso l’automazione bibliotecaria. La Zemon è stata cofondatrice della società proprietaria di un programma software per il prestito interbibliotecario in cui ha scritto questo articolo ha cambiato di nuovo lavoro, diventando “senior product strategist” di una grande società di sistemi di automazione.

Richard M. Malinski (*Job rotation in an academic library: damned if you do and damned if you don't!*) affronta il tema della rotazione degli incarichi o delle mansioni come uno strumento non solo di gestione ma anche di sviluppo del personale, di cui riporta vantaggi e svantaggi, a partire dall’esperienza di una biblioteca universitaria.

Linda Loos Scarth, autrice dell’articolo seguente, è una persona che è diventata bibliotecaria di reference nella mezza età, durante i primi anni Novanta, dopo essersi occupata di sviluppo delle risorse umane, aver svolto altre attività con tre diplomi precedenti la specializzazione in biblioteconomia. Il suo sguardo sul ruolo del reference librarian è di straordinaria lucidità. Il contributo (*Are we there yet?: facing the never-end-*

*ing speed and change of technology in midlife*) pone domande serie sui “valori” della professione, spesso oggetto di dibattiti retorici, e punta il dito sulla necessità costante di ridefinire il compito e il contenuto dell’attività di reference librarian in relazione a bisogni che nascono e si trasformano per effetto delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione.

Katherine Murphy Dickson (*A work journal*) presenta un esempio di “diario di lavoro”, uno strumento di autoanalisi e autovalutazione sul quale fornisce a chi fosse interessato ad adottarlo utili consigli pratici.

Denise L. Montgomery (*Happily ever after: plateauing as a means for long-term career satisfaction*), reference librarian, ha scritto qui un saggio divulgativo sul tema del *plateauing trap*, il problema del “blocco” di carriera che può capitare a qualsiasi età ma che si verifica di fatto quasi sempre nella mezza età per diverse ragioni. Il riferimento è alle tesi dell’esperta americana Judith Bardwick (conosciuta nell’ambiente bibliotecario perché già nel 1998 ha tenuto una conferenza per l’American Library Association) che Montgomery riprende e spiega. Ma il contributo contiene anche una rassegna bibliografica originale, eccellente, su questo argomento.

Conclude il fascicolo Marilyn P. Lewis con la ricognizione (*The effects of technology on midcareer librarians*) sui requisiti e le conoscenze richieste ai bibliotecari negli annunci di offerta di lavoro pubblicati dalla rivista “American Libraries” tra il 1970 e il 1990. Questa indagine empirica, semplice ma molto efficace, dimostra



l’impressionante crescita di importanza della competenza tecnologica. Niente di nuovo, specie per chi ha frequentato o sta frequentando i “nuovi” percorsi di studi offerti dalle scuole di scienze dell’informazione americane, rinnovate negli anni Novanta. Ma è evidente che chi ha ottenuto un diploma di bibliotecario negli anni Settanta o negli anni Ottanta, e non si è nel frattempo preoccupato della propria formazione continua, né di come prevenire “trappole” e blocchi alla propria carriera, è oggi con ogni probabilità prossimo a entrare in una seria crisi di mezza età.

In definitiva il fascicolo si offre come vademecum sul tema. Ritengo possa allargare gli orizzonti della riflessione sul ruolo e sul futuro della professione bibliotecaria nella società dell’informazione anche per noi che abitiamo la vecchia Europa, dove si vive il cambiamento tecnologico ancora con una certa lentezza di reazioni. Anzi, da un certo punto di vista, è proprio nel vecchio continente che i bibliotecari di qualsiasi età rischiano – rispetto ad altre figure professionali “emergenti” che hanno più dimestichezza con le tecnologie – di fare la fine delle rane bollite.

Brunella Longo

Pantarei, Milano  
brunella@pantarei.it