

Il portfolio delle competenze

Sintomi di una professione che cambia

VIVIANA VITARI

Biblioteca di Treviolo (BG)
biblioteca@comune.treviolo.bg.it

C'è stato un momento, da bambina, in cui mi divertivo a schiacciare un pulsante. Lo facevo non una, ma decine di volte. Era collocato sulla schiena di un anonimo bambolotto. Attivava un dischetto in vinile che riproduceva con enfasi sempre la stessa frase: "Bambini del mondo, unitevi!". Immagino che, con gli stessi problemi, dovessimo essere in tanti, forse c'era una sorta di "comunità globale" oltre la grande siepe che isolava la mia casa dal resto del mondo. La soluzione per tutto era allora di unirvi tutti insieme per dare voce, così, al nostro pensiero bambino.

Sono dovuti passare anni, gli studi al liceo e una certa esperienza sinaptica per collegare l'astuta registrazione del bambolotto al motto del Manifesto di Marx e Engels. Un motto operaio, modellizzante di altri contenuti. Mi diverte ripensare ogni tanto a quell'aneddoto breve, inspiegabilmente mai rimosso.

Dalle corporazioni agli ordini, dalle società di famiglie agli albi, dalle associazioni ai sindacati: le forme per trasferire il sapere pratico si sono moltiplicate ed evolute attraverso clientele onnivore, viaggiatrici, talvolta interscambiabili.

Proviamo ora a sfogliare il *Libro bianco dell'UE sull'apprendimento e l'insegnamento* (1996). I commissari immaginano una "tessera personale delle competenze" in cui far figurare conoscenze non certificate, che permetterebbero a ciascuno di noi di qualificarsi in ogni Paese e in ogni momento della nostra vita. La linea Maginot sembra cadere una seconda volta.

Tutti i Paesi sono chiamati a investire parimenti in

formazione: una formazione che consenta, attraverso l'istruzione formale e non formale, di rendere gli individui più padroni del proprio futuro e più capaci di concretizzare le proprie aspirazioni professionali.

È in gioco una formazione polivalente che sviluppa l'autonomia, la capacità di imparare a imparare e di mettere a frutto quelle competenze chiave che permettono di cambiare lavoro al momento giusto. La vera circolazione nel mercato del lavoro è fatta di uomini e donne competenti e non di merci o vuoti a rendere.

A dirigere questo mercato culturale non è la normalizzazione del sapere, ma l'applicazione di nuove metodologie di riconoscimento delle competenze a vari livelli. È a questo punto che ha senso collocare una meta-riflessione sul portfolio delle competenze, così come proposto da AIB Osservatorio Formazione, con il coordinamento di Patrizia Lùperi e i contributi di Matilde Fontanin e Manuela De Noia.

Occorre invero fare un passo coraggioso: uscire fuori da sé, non solo come biblioteche, ma anche come professionisti. Occorre sapersi narrare, ripercorrere le pietre miliari di un processo che va misurato qualitativamente e governato per ricostruire nuovi granai pubblici, tanto per plagiare l'espressione della Yourcenar.

La nuova *Weltanschauung* è affrontabile talvolta uniti in reti e reti di reti, tal'altra collegati transitoriamente in base a interessi e cluster di bisogni. Lavoriamo in una situazione culturale camaleontica, che muta pelle a ogni *flash mob* mediatico.

Occorre che riprendiamo in mano la bussola e che

impariamo a riorientare il nostro percorso lavorativo, per poi riposizionarci dentro una comunità a sua volta in cammino.

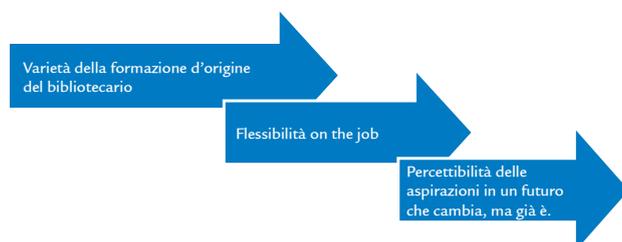
Dal fiume informativo, che scorre rapido e complesso, può nascere un nuovo atteggiamento verso il sapere. I commissari UE dicono di “preparare gli Europei a una transazione morbida” nel mercato del lavoro.

In questo contesto, fra personalizzazione del sapere e internazionalizzazione della conoscenza, affrontiamo la lettura dei vari capitoli de *Il portfolio delle competenze: un nuovo strumento per i professionisti dell'informazione*, AIB 2017.

Il portfolio delle competenze: una recensione possibile¹

Capitolo 1

Il primo capitolo è firmato Matilde Fontanin, bibliotecaria poliglotta, che zoomma il suo obiettivo verso un orizzonte internazionale, muovendosi fra IFLA e CILIP. La Fontanin prima ingrandisce lo scenario, e poi “ricomincia da tre”. Tre sono le pietre miliari che segnano il passo:



Il popolo dei bibliotecari 2.0 necessita pertanto di un set di ingrandimento per rilanciare, prima a se stesso e poi alle nuove socialità, un'immagine più nitida e veridittiva delle competenze acquisibili in una professione intellettualmente faticosa e affascinante.

Parafrasiamo le parole della Fontanin. La nostra professione richiede un teleobiettivo (o telos-obiettivo):

1. Per diaframma prendiamo le Norme UNI 11535:2014;
2. come sensore, l'AIB Osservatorio formazione;
3. il filtro polarizzatore lo chiamiamo “Portfolio”.

Il tutto nello scopo di acquisire consapevolezza sulla nostra evoluzione professionale e convalidarla nella comunità. Attenzione però: non consideriamo il portfolio l'ennesimo adempimento amministrativo

solo perché l'AIB lo promuove. Gli sportivi non fanno forse un allenamento propriocettivo? Non misurano forse i parametri della loro prestazione fisica? Siamo chiamati a farlo periodicamente anche nelle professioni intellettuali. Con AIB ci viene richiesto a cinque anni di scadenza per il rinnovo dello status di socio. Con il modello di Kolb la Fontanin richiama all'apprendimento costruttivista e rispettoso delle originalità individuali:

1. dapprima si fa un'esperienza concreta di lavoro;
2. si riflette sull'esperienza;
3. la si traduce in concetti chiari ed evidenti;
4. la si rielabora per una nuova esperienza.

Il nostro impegno che, nell'accelerazione della giornata, rischia paradossalmente l'invisibilità, trova una riscrittura riflessiva e pragmatica nel portfolio.

La Fontanin cita alcune esperienze apripista condotte in Italia da AIB Osservatorio Formazione, che hanno fatto ben pensare a un'applicazione del metodo su tutto il territorio nazionale garantendo un plusvalore alla condizione di associato.

La definizione delle competenze professionali ha avuto un'evoluzione *ius soli*, incrociando le Norme UNI con le Aree formative AIB e gli ideali dell'Osservatorio Formazione con la Commissione di Attestazione.

Alcuni CER hanno costituito gruppi regionali di lavoro (vedi § 1.5) con incombenze più dettagliate.

Il *beneficium* di questa rete sommersa e in movimento sta nel saper riconoscere quelle evidenze non formali, saperle poi utilizzare per documentare una professione che è ancora dotata di senso, seppur dentro una modernità liquida. Non succede per tutti gli impieghi.

La difficoltà consiste nel saper mettere in luce le competenze immateriali, che non si misurano aritmeticamente, ma geometricamente. Competenze che non si descrivono come un semplice CV, ma in autonomia e facendo leva sulle nostre abilità, compresa la capacità di introspezione.

Capitolo 2

Osserviamo ora l'evoluzione del tema nel secondo capitolo. Manuela De Noia, formazione tradizionale “DOCG” che, per passione, veste anche i panni di *independent curator* dentro una galassia Gutenberg tutta italiana.

Metodicamente la De Noia traccia le linee guida a

fondamento della compilazione di un portfolio, oltre che un *vademecum* per meglio organizzare un portfolio equilibrato e ben documentato.

La formazione continua, per un associato che espone la propria professionalità per conto AIB, è un dovere. Su questo non ci piove. La capitalizzazione e il riuso della conoscenza sta alla formazione continua così come un database relazionale sta alla costruzione di una mappa di linguaggio. Dal 2018 l'AIB la rende obbligatoria per lo status di socio: ne viene solo temporaneamente scontato il carico a 3 CFP (Crediti Formativi Professionali) trattandosi della prima prova di volo.

Al § 2.3 troviamo i tre aspetti su cui gli associati, o aspiranti tali, devono investire per la preparazione *ex ante* di una biografia cognitiva. Perché di questo si tratta. Scopriremo come il curriculum vitae vi vada incluso (non escluso per sostituzione) a scartamento ridotto: del resto siamo d'accordo tutti che la cronistoria dettagliata della nostra vita, così come le mille fotografie di un viaggio, sono apprezzate solo da chi ci ama veramente... Con gli altri dobbiamo essere parchi. La zoommata offertaci dalla De Noia su un possibile portfolio richiede uno sguardo dapprima olistico su punti di forza e debolezza del nostro profilo, sulla nostra relazione con amministratori e cittadini, sulle motivazioni e sulle norme. In seconda battuta lo sguardo è di dettaglio: il bibliotecario redige, senza la miopia della scarsa consapevolezza, una biografia professionale in sei passi:



La ricetta (ben venga la nutriceutica) per un portfolio impostato con ordine la troviamo al § 2.4.5. Seguiamola pedissequamente la prima volta: è un metodo di lavoro che nel giro di qualche mese ci offrirà inaspettate soddisfazioni di ritorno. Le variazioni sul tema potremo permettercele successivamente.

Capitolo 3

Terza tappa. Coordina e firma Patrizia Lùperi. Bibliotecaria accademica, formatrice in tecnologia dell'educazione ed esperta qualificata per l'editoria anche digitale. Studi filosofici a monte. Tutti attributi associabili alla Education 2025-Ubiquitous learning, la *policy* mondiale della nuova Global Education.

Il suo intervento, in questo testo, è simile – permettemi l'allegoria – al “buon pastore”. Concede spazio ai suoi corsisti, chiamandoli a campionare i *curricula* in portfolii. Raccoglie, di proposito, tutti i soggetti lungo lo Stivale e li sollecita all'innovazione.

I portfolii selezionati sono otto e molto vari. Fotografano un'Italia “handheld” anche quando scrive, creativa nel design, affettiva, capace di affrontare le turbolenze del last-minute lavorativo. L'identikit è quello di colleghi di grande competenza e resilienza. Un affresco, non premeditato, di una professione che crea connessioni possibili nell'infosfera e nuovi risvolti organizzativi. Troviamo il tempo di leggere, anche in modo discontinuo, queste dichiarazioni autovalutative: non per farne un “cut and paste”, né per plagiare lo stile altrui, ma per una questione di *empowerment* e di *benchmark*.

Il commento che la Lùperi fornisce per ognuna delle biografie citate è unico e irripetibile, così come unico e irripetibile è ciascuno di noi, anche nella professione. La formatrice ha concesso personalizzazioni nei contenuti e negli stili espressivi al di là dello schema proposto da AIB. Rimane in ogni caso vincente lo stile argomentativo, a cui viene richiesto di allinearsi.

La Lùperi valorizza dal § 3.3 esperienze altre per sdoganare, nella molteplicità delle forme, l'efficacia scrittoria e d'uso di un progetto di portfolio oltre l'AIB. Da un lato si analizza un portfolio richiesto per un master alla Sapienza Università di Roma (V. Vitari), dall'altra lo sguardo ricade sull'Europa e sulle esperienze austriaca e bulgara rispetto ai sistemi di accreditamento delle competenze (M. Giacobbe).

Conclusione

Dall'analisi di questa pubblicazione affiorano aspetti trasversali su cui vale la pena soffermarsi.

Nonostante la consistenza bibliografica e i contenuti potenzialmente ancora sviluppabili, siamo di fronte a un volumetto di sole 182 pagine, brossura resistent

te per fortuna. Quasi un quaderno, per di più fuori collana, con qualche immagine in copertina di nostri colleghi e di appunti annotati disordinatamente. È evidente che non vuole essere un trattato, ma una proposta che rientra nella granularità della *information literacy*. Le autrici sono attrici che si mettono loro stesse in gioco. In questa esercitazione includono anche i loro lettori affinché ne esplorino autonomamente le regole.

Chi sono i potenziali consum-attori del libro? Sono quei colleghi, le cui dichiarazioni autovalutative sono state selezionate per mostrarne la varietà. Sono colleghi che rappresentano tutti noi: non un pedissequo clan di bibliotecari omologati per studi e predisposizioni, ma un attraente “casting”, dove tutti sono affetti da una seria patologia, la passione. I tragitti formativi e lavorativi si intrecciano e si allontanano continuamente. Nulla è erroneo a priori. Il portfolio deve produrre senso (in chi lo scrive) e instillare attenzione (in chi lo riceve).

Non ultima emerge la personalità di tre bibliotecarie, le curatrici del libro, con estrazione formativa molto diversa, ma che coagulano in maniera omogenea le istanze di una professione difficilmente misurabile per l'immaterialità del suo stesso oggetto. Un prodotto culturale il cui profitto risiede nel futuro remoto, il capitale è umano, la *mission* è internazionale. La *vision* è invece straordinariamente recuperata sia dentro l'originalità della persona, a cui si deve il servizio, che nella comunità dei soci.

In tutto questo c'è un ritorno di investimento. Di quale si tratti, lo capiamo dalle ultime righe del libro, poco prima dell'appendice e della bibliografia. Nel suo interesse per una formazione permanente qualificata, l'AIB potrebbe ambire a diventare un soggetto formatore riconosciuto dallo stesso MIUR. Se poco più di un anno fa, la Lùperi accennava cautamente a questa ipotesi, ora la troviamo confermata in un articolo *ex post* di AIB Notizie del 9 marzo 2017, in cui l'autrice rivela il reale avvio di un catalogo formativo “certificato”.

Anche i bibliotecari potranno, a tutto titolo, interagire con altre comunità di apprendimento e insegnamento, ricordando così al sistema Italia che la nostra professione non è in quiescenza.

Questa *chance* non richiede di pagare il prezzo della metamorfosi, ma solo quello di una formazione innovativa che coinvolga professionista e comunità. Il bi-

bliotecario non diventa insegnante, ma si riqualifica come interprete di risorse per l'organizzazione della conoscenza in un'ottica costruttivista. L'innovazione c'è e non solo informatica, ma anche metodologica. Questo perché, per innovare veramente, prima bisogna pensare alle persone, poi alle idee. E tutto è dentro la sfida della cultura mediale accesa nei programmi paneuropei.

NOTE

¹ 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, Roma, Associazione italiana biblioteche, 2017.

ABSTRACT

The article is both a reasoned description of the three chapters of the book and a meta-reflection on the enlightening effects that a well-constructed portfolio of competences can have on the job and on para-professional choices. The ability to turn “innovation” into practice cannot stop on the threshold of IT skills, but it must influence the method the librarian adopts to build and manage his/her own knowledge. Moreover, the validation by the related technical-scientific community constitutes a valuable asset. Moving from international guidelines, the book helps us enhance, in every single professional step forward, those non-formal competences enabling a real and satisfactory process of long-life development.

DOI: 10.3302/0392-8586-201803-015-1