

Il professionista responsabile della propria crescita

Esperienze a confronto nell'uso del portfolio

PATRIZIA LUPERI

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,¹ 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.² In altre parole, la nozione di competenza³ 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,⁴ 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*.⁵

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,⁶ 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 difformi⁷ 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,⁸ 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.⁹ 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.¹⁰ 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.¹¹

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 formazione¹² 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"> • Copertina • Dichiarazione auto valutativa • CV e altre esperienze formative • Competenze che si intendeva sviluppare • Competenze che si sono sviluppate 	<ul style="list-style-type: none"> • Stile di scrittura • Certificazioni ufficiali • Documenti esplicativi da allegare • Riconoscimenti informali • Elaborazione personale

Tabella 1 - Schema per il portfolio

volte un corso in modalità mista (presenza/distanza), dedicato proprio alla creazione di figure di e-tutor,¹³ 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 anni¹⁴ 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 argomentativo¹⁵ ma anche ricostruire la propria storia, attraverso le tre fasi proposte da Bruner¹⁶ 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 consapevole 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 svolti¹⁷ 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,¹⁸ 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 avvicinati molti contributi su un innovativo concetto di biblioteca, come per esempio il modello proposto da David Lanke,¹⁹ 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,²⁰ 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 impieghiabili 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,²¹ 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,²² 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.²³ 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.²⁴

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 ISFOL²⁵ 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 *Modle*, 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

¹ 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.

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

³ 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>.

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

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

⁶ ANNA SERBATI, ALESSIO SURIAN, *Un'esperienza di portfolio e bilancio delle competenze in ambito cooperativo*, abstract, http://rivista.edaforum.it/numero21/Articoli/LLL_21_Serbat_Surian.pdf.

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

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

⁹ PATRIZIA LUPERI, *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/tdm/documenti/workshop/2010/rel/seconda/Luperi.pdf>.

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

¹¹ Sul ruolo della biblioteca, vedi *Biblioteche universitarie ed e-learning*, a cura di Patrizia Luperi, Ghezzeno, 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>.

¹² 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>.

¹³ “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>.

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

¹⁵ 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.

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

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

¹⁸ MARINA RICCUCCI, *Scrivere per professione*, Milano, Unicopli, 2014.

¹⁹ DAVID LANKES, *Atlante della biblioteconomia moderna*, Milano, Editrice Bibliografica, 2014.

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

²¹ 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.

²² 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.

²³ 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.

²⁴ 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>.

²⁵ Consulta il sito ISFOL, 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.

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