

Formazione continua e riconoscimento delle qualifiche dei bibliotecari

ANNA MARIA TAMMARO
Chair IFLA Library Theory and Research Section

1. PREMESSA

Vorrei cominciare con una domanda: qual è la differenza tra un “impiegato” che sta in biblioteca ed un “bibliotecario professionista”?

Credo che per il pubblico che entra in una biblioteca sia quasi impossibile scoprire questa differenza: infatti c'è scarsa comprensione generalmente di cosa faccia il bibliotecario e di quali siano le sue responsabilità. Credo anche di poter dire - senza timore di essere contraddetta - che qualche bibliotecario potrà essere confuso nel definire i bibliotecari professionisti e no, considerato che ancora oggi si continua a qualificare i bibliotecari dall'essere fisicamente in “biblioteca”. In Italia per diventare bibliotecari ancora non si richiede una formazione specifica che qualifichi il professionista e a complicare ancora di più una situazione molto nebulosa, anche il progredire della carriera dei bibliotecari si basa sul passare un dato numero di anni - non ben definito - in biblioteca: quindi chiunque è entrato in biblioteca senza una formazione specifica non ha nessuno stimolo a formarsi dopo. In aperto contrasto, una nuova generazione di bibliotecari (anche non più tanto nuova) con una formazione specifica elevata uscita dalle scuole di biblioteconomia italiane dopo la riforma universitaria, non ottiene il riconoscimento della propria professionalità perché non lavora in biblioteca (o se ci lavora lo fa attraverso forme cooperative e gestite da privati) e perché non viene riconosciuta la sua formazione.

Un vero circolo vizioso, da cui non si sa come ripartire. L'anomala situazione della professione italiana è quindi questa: la biblioteca, come edificio e come servizio, da cui deriva lo stesso nome "bibliotecario", definisce l'identità professionale, il bibliotecario come professionista è "invisibile" e la formazione specifica di quei pochi bibliotecari che l'hanno non è riconosciuta. Per il fatto di non saper distinguere un impiegato da un bibliotecario professionista, i datori di lavoro preferiscono spesso impiegare personale non professionale, oppure addirittura preferiscono investire e reclutare professionisti con un altro *background* come informatici, Web designer, etc.

La situazione dei bibliotecari è la stessa all'estero? In un'indagine realizzata da IFLA nel 2007 (Tammaro Weech 2008) la situazione del riconoscimento delle qualifiche di bibliotecario nel mondo appare regolata diversamente. Nei paesi anglosassoni si viene riconosciuti come bibliotecari se si sono fatti degli studi specifici di livello Master (corrispondenti a Laurea magistrale, Master universitario) frequentando dei corsi che sono stati accreditati dall'Associazione professionale. Questa organizzazione ha radici antiche, per la particolare circostanza favorevole che è accaduta più di cento anni fa, quando la Library Association (LA), prima Associazione professionale a nascere in Europa nel 1887 è stata riconosciuta dalla Regina Vittoria - solo dopo dieci anni dalla nascita - nel 1898 con il *Royal Charter* che garantiva il riconoscimento dello Stato alla professione dei bibliotecari. La prima attività avviata dalla LA nel 1888 era stata una *Summer School* per formare i bibliotecari, e su questa formazione l'Associazione ha costruito la sua autorevolezza. La situazione dei bibliotecari inglesi è obiettivamente difficilmente realizzabile altrove.

La maggioranza degli altri paesi europei ha adottato sistemi diversi per il riconoscimento professionale, che sono accomunati da due criteri: la preminenza dello Stato o di altre Organizzazioni centrali riconosciute per l'accreditamento, ed i criteri di riconoscimento basati su titoli di studio specifici. Cioè al di fuori del Regno Unito, il requisito di ingresso alla professione è sempre il titolo di studio ma i corsi non sono accreditati dalle Associazioni bibliotecarie.

Il titolo accademico richiesto per lavorare in biblioteca è generalmente il *Bachelor* specifico in biblioteconomia (equivalente alla nostra Laurea triennale), ad eccezione di Polonia e Turchia dove è richiesto un Master specifico (Laurea Magistrale, Master universitario); ci sono anche una minoranza di nazioni in cui viene invece richiesta una laurea generica (non specifica) come Portogallo, Bulgaria, Italia. Per i bibliotecari impiegati in istituzioni pubbliche, che sono la maggioranza, per ovviare al problema di corsi non accreditati, vengono richiesti ulteriori requisiti: ad esempio, in Spagna e Croazia occorre passare un esame suppletivo sulle materie biblioteconomiche, in Belgio e Estonia occorre produrre una certificazione di competenze. Anche per la progressione in carriera, ogni nazione ha elaborato delle regole: ad esempio in Francia si deve frequentare un corso presso l'Ensibb, in Russia è richiesto di passare un Master biennale.

Perché parlo nell'introduzione del quadro europeo, pur se in breve? Potreste dire che noi siamo diversi, che non possiamo compararci con gli altri.

In realtà il quadro europeo è al centro del cambiamento che i bibliotecari italiani stanno sperimentando oggi: nessuna riforma delle competenze potrebbe essere capita senza conoscerlo. Siamo arrivati anche in Italia finalmente all'emanazione di leggi sul riconoscimento professionale per le pressioni della Commissione Europea, che ha bisogno di garantire la mobilità in Europa dei professionisti, inclusi i bibliotecari, ed ha creato per questo degli strumenti di comparazione basati sull'accREDITamento delle competenze e sulle qualifiche professionali (EQF European Qualifications Framework). Questo impegno della Comunità Europea è l'elemento nuovo da cui dobbiamo prendere le mosse necessariamente, come professionisti e cittadini europei.

Non mi dilungo in tematiche tecniche, non voglio neanche usare un linguaggio burocratico e sciorinare le Leggi e le Raccomandazioni europee da tenere in considerazione: tentazione che è sempre forte quando si parla di riconoscimento professionale. Cerchiamo invece di capire bene le opportunità di un sistema di riconoscimento basato sulle competenze che è quello che ci viene offerto in questo momento, compresi i rischi di adottarlo senza capirlo.

2. LE COMPETENZE: UN CAMBIO DI PARADIGMA

Vorrei evidenziare la ragione per cui dico che l'approccio europeo al problema del riconoscimento delle qualifiche è davvero innovativo per l'Italia: i professionisti, in particolare i bibliotecari dovranno dare l'evidenza delle loro competenze e la formazione professionale sarà accreditata attraverso le competenze. In altre parole, non sarà più necessario per i bibliotecari italiani lavorare in una biblioteca come requisito per essere riconosciuti. L'ingresso in biblioteca sarà legato al possesso di un titolo di studio e la carriera non sarà più legata al fatto di lavorare in una biblioteca per un certo numero di anni, ma sarà legata alle competenze ottenute attraverso la formazione continua (formale, non formale ed informale) evidenziata attraverso crediti formativi. Ci "europeizziamo" e lo dico soprattutto ai giovani bibliotecari che hanno completato una formazione universitaria specifica: coraggio, ora il vostro momento è arrivato! Questo è davvero un cambio di paradigma in Italia.

Le competenze diventano il centro del nuovo sistema di riconoscimento e sono definite come conoscenze (sapere) e capacità (saper fare). Le competenze si basano su EQF, che distribuisce le competenze in otto livelli, legati ai titoli di studio ed all'evidenza di determinate competenze di progressiva complessità, responsabilità ed autonomia.

Dobbiamo notare bene la finalità specifica di questo cambiamento. L'obiettivo della Commissione Europea è di assicurare la mobilità di bibliotecari professionisti le cui competenze hanno come fine ultimo il miglioramento continuo del servizio agli utenti. Garantire agli utenti delle biblioteche un servizio di qualità elevata in tutti i paesi europei: questa è la vera sfida. Lo scopo - insisto perchè il

concetto è veramente importante - non è quello di riconoscere la qualifica professionale ai bibliotecari che sono già in servizio.

Potrà questo elemento nuovo portare a rivitalizzare la professione e avviare un circolo virtuoso dove finora in Italia c'era un circolo vizioso? Certamente sì, se il sistema verrà applicato correttamente, a cominciare dalla formazione continua di cui mi occupo in questa presentazione.

3. FORMAZIONE CONTINUA

Vogliamo elevare il livello dei bibliotecari? La soluzione è solo una: dare la possibilità ai bibliotecari con un livello professionale basso di formarsi per elevare il loro livello. Non si parla, notate bene, di accreditamento delle scuole di biblioteconomia, ma di accreditamento delle competenze individuali ottenute dal bibliotecario.

Le scuole di biblioteconomia hanno la responsabilità di offrire programmi di formazione formale e possono collaborare con le Associazioni professionali per offrire programmi di formazione continua informale che consentano di ottenere determinate competenze. Si potrebbe pianificare un'accademia online, ad esempio, che offra corsi di formazione ricorrente per l'aggiornamento professionale. Le associazioni professionali hanno avuto dalla L. 4/2013 la responsabilità di organizzare programmi di aggiornamento continuo, ad esempio seminari sulle tecnologie ed il cambiamento. Dobbiamo però capire bene che stiamo parlando di livelli diversi di apprendimento¹:

- a. *apprendimento formale*: si attua nel sistema di formazione pubblico e nelle università; è l'unico che garantisce un diploma ufficialmente riconosciuto nei concorsi, se non altrimenti indicato nei bandi;
- b. *apprendimento non formale*: si realizza al di fuori della formazione formale, ad esempio partecipando ai corsi di AIB; è il tipo di apprendimento che caratterizza soprattutto la formazione continua;
- c. *apprendimento informale*: questo apprendimento è quello che finora ha maggiormente caratterizzato i bibliotecari italiani, che lavorando per un certo numero di anni in biblioteca, anche a prescindere da una scelta intenzionale, nello svolgimento delle attività chiamate "mansioni" hanno appreso delle competenze; mi preme evidenziare che in un'ottica europea il solo fatto di aver svolto delle mansioni non è sufficiente a garantire che si siano apprese delle competenze, che vanno in ogni caso documentate e accreditate.

Altri due punti necessitano di approfondimento: cosa sono le EQF e cosa si intende per crediti formativi.

¹ Il termine apprendimento è preferito a quello di formazione, perché mette al centro chi apprende, che è il vero protagonista della propria formazione, mentre il docente ha il compito di guidare l'apprendimento ma non ha più il ruolo determinante che aveva prima.

4. EUROPEAN QUALIFICATIONS FRAMEWORK

Le EQF sono le qualifiche professionali basate sulle competenze e rivestono un ruolo centrale nel sistema del riconoscimento professionale. La definizione europea di competenza è:

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.

Siamo ancora al vecchio contrasto: teoria vs pratica? Assolutamente no. Le competenze sono basate sul quadro teorico di riferimento della psicologia cognitiva ed in particolare sulla tassonomia di Bloom². Le competenze che interessano il bibliotecario sono di livello elevato e corrispondono al livello 6 e 7. Ad esempio i bibliotecari inglesi sono certificati al livello 7 delle EQF. Quindi parlare di competenze non significa riferirsi ad automatismi.

Ad esempio esaminiamo le competenze del Livello 6 di EQF e riflettiamo su cosa potrebbero significare per i bibliotecari:

- a. *conoscenza e comprensione*: conoscenza dei principi e criteri fondamentali della disciplina e quelli più avanzati nel campo di studi;
- b. *capacità di applicare la conoscenza e comprensione*: sa fare scelte in situazioni complesse attraverso un'argomentazione basata su criteri professionali;
- c. *fare giudizi*: sa usare una metodologia di ricerca ed interpretare i dati pertinenti;
- d. *comunicazione*: sa presentare informazioni, idee, problemi e soluzioni;
- e. *capacità di apprendimento*: ha le competenze necessarie per studiare tutta la vita con un elevato livello di autonomia.

Vi prego di notare:

- le conoscenze del livello 6 implicano i principi e i criteri della disciplina (non gli elementi del Bignami) come anche i criteri più avanzati. Nel livello 6 ci si rifà ai livelli avanzati della tassonomia di Bloom in cui sono richieste capacità metacognitive superiori al semplice ricordare mnemonico o anche capire. Questo è ben evidenziato nella capacità di saper argomentare perchè si facciano delle scelte invece di altre;
- il livello 6 implica che il bibliotecario sappia usare una metodologia di ricerca, cioè seguire una procedura complessa per arrivare a dei risultati che lo aiutino a risolvere problemi ed a prendere decisioni; saper usare una

² Allo psicologo dell'educazione statunitense Benjamin Bloom si deve la più nota classificazione degli obiettivi per il settore cognitivo, la prima tassonomia fu da lui pubblicata nel 1956. Nel settore educativo gli obiettivi si riferiscono alle trasformazioni o ai cambiamenti che si vorrebbero apportare a seguito dell'espletamento di un processo finalizzato a perseguire delle finalità educative. Il raggiungimento degli obiettivi dovrebbe portare al soddisfacimento dei bisogni educativi.

metodologia di ricerca è di più di avere uno spirito critico, o anche di saper selezionare le fonti informative per qualità;

- il livello 6 inoltre implica che il professionista sappia studiare usando al meglio il suo tempo e soprattutto sappia autonomamente tracciare i suoi percorsi di studio, ad esempio tenendo un portfolio.

Per arrivare ad una lista di competenze specifiche corrispondenti all'EQF, sono necessari degli standard professionali che rappresentano gli elementi essenziali per definire la figura professionale del bibliotecario e le sue principali competenze. Nel Regno Unito è stato fatto un progetto di Benchmarking (Huckle 2002), in cui tutti gli interessati incluso l'associazione professionale hanno stabilito quali siano le competenze dei bibliotecari.

Attualmente in Italia, abbiamo gli standard professionali che riguardano esclusivamente la formazione formale universitaria (chiamati obiettivi formativi) e non quelli che riguardano la qualifica professionale. Pertanto il livello dei corsi universitari non può ora rispecchiare il livello gerarchico organizzativo e neppure il livello di inquadramento dei bibliotecari, che riflette diverse dichiarazioni professionali per i diversi settori. Quando il sistema delle competenze sarà applicato in tutti i suoi aspetti, come ci auguriamo - e questo sarà il compito specifico dell'Associazione Italiana Biblioteche nei prossimi anni - gli elementi strutturali dei percorsi formativi effettuati dalle università sul territorio nazionale potranno essere comparabili con quelli del sistema delle qualifiche professionali. Questi percorsi allo stesso modo dovranno essere comparabili anche a livello europeo, per rafforzare l'identità del sistema delle competenze del bibliotecario come professionista europeo. L'AIB quindi non dovrà lavorare a compartimenti stagni ma collaborare con le altre associazioni professionali europee come EBLIDA³ per stendere gli standard professionali. Ricordo, per chiarezza, la definizione della Commissione Europea per gli elementi dell'EQF cioè per la qualificazione e per il repertorio nazionale dei professionisti:

- a. *qualificazione*: titolo di istruzione e di formazione professionale o di qualificazione professionale rilasciato da un ente pubblico titolato.
- b. *repertorio nazionale dei professionisti*: strumento che registra le qualifiche professionali riconosciute nella prospettiva del sistema europeo delle competenze con aggiornamento periodico, da effettuarsi almeno ogni tre anni.

5. CREDITI FORMATIVI

Le competenze non si misurano in anni di lavoro sul campo ma in crediti: sono anche terminologicamente considerate come "moneta", evidenza del capitale umano (Di Domenico 2002) che ciascuno di noi ha guadagnato e che vuole

³ European Bureau of Library Information and Documentation Associations

“spendere” nel luogo di lavoro o anche portarsi in tasca come “euro” per andare a lavorare all'estero senza problemi di riconoscimento. In altre parole, essere stato seduto per nove ore in una sala per sentire un seminario non è sufficiente per avere alcun credito. Occorre invece che il seminario sia finalizzato ad ottenere alcune competenze, definite in termini di conoscenze e capacità, e che alla fine ci sia l'evidenza che si siano ottenute queste competenze: a questo punto chi ha l'autorità di farlo attribuisce i crediti.

Questo è forse il passaggio più difficile di tutta la riforma, poiché siamo così abituati a considerare tutto in anni, sia lo studio che la carriera, che diventa un vero cambiamento passare ad un altro sistema di misura, per altro un sistema essenzialmente “meritocratico”. Questa è ancora una parola tabù. La meritocrazia non piace in Italia né ai datori di lavoro che non sono mai stati in grado di valorizzare le competenze dei professionisti né agli stessi bibliotecari, che tendono ad avere un livello base garantito per tutti senza suscitare competizioni, neppure quelle positive.

Uscendo dalla strada chiusa dei “tot” anni, come anche delle attuali ore previste di aggiornamento nel Regolamento di iscrizione per gli associati AIB⁴, sarà tuttavia necessario e bisognerà cercare di individuare il rapporto tra i corsi organizzati dall'associazione e i crediti formativi (collegati a EQF) che il bibliotecario potrà spendere per la sua carriera.

I bibliotecari che lavorano in istituzioni pubbliche (in particolare quelli che lavorano nelle università e negli altri enti pubblici ossia la maggioranza rispetto ai dipendenti delle cooperative e ai liberi professionisti) saranno in particolare interessati a capire in che misura potranno spendere i crediti dei corsi AIB ai fini della carriera (oltre che per una formazione qualificata). Gli osservatori dell'Associazione Italiana Biblioteche che si occupano di formazione, lavoro e professione dovranno elaborare una griglia che quantifichi i crediti formativi adeguati alle diverse competenze e l'AIB dovrà promuovere dei tavoli di lavoro su questi temi con tutte le istituzioni pubbliche che erogano servizi bibliotecari.

Il problema a questo punto è chiarire chi saranno gli attori deputati a fornire occasioni di apprendimento non formale ed informale e chi potrà certificare le competenze specifiche.

6. OSSERVATORIO FORMAZIONE AIB

Lo scenario nazionale ed internazionale in cui si colloca l'Osservatorio Formazione (OF) AIB è ora quello della formazione continua e in particolare, l'OF dovrà collaborare strettamente con l'Osservatorio lavoro e professione. Nella descrizione degli obiettivi formativi infatti si dovrà tener conto dell'European Qualifications Framework (EQF) come modello usato per la descrizione di conoscenze e capacità.

⁴ <http://www.aib.it/chi-siamo/statuto-e-regolamenti/regolamento-iscrizioni/>

Le esigenze della formazione professionale non possono infatti limitarsi a quelle attuate finora di semplice aggiornamento, ma devono prevedere periodi formativi continui, legati sia alla domanda individuale (formazione a richiesta) sia ad accertati bisogni formativi rilevati dall'Associazione e dalle istituzioni bibliotecarie. La formazione è diventata necessaria per la complessità del capitale intellettuale di competenze che ciascun professionista ha e che è tenuto a mantenere aggiornato nell'ecosistema europeo.

7. OBIETTIVI FORMATIVI

L'Osservatorio Formazione dell'AIB ha raccolto la sfida del cambiamento operando nell'ultimo Comitato Esecutivo Nazionale (2011-2014) una profonda trasformazione dell'offerta formativa, centrata sulla definizione degli obiettivi formativi come risultato atteso dai corsi, osservabile e valutabile. Per ogni corso AIB fatto nelle Sezioni regionali gli obiettivi formativi sono stati descritti come capacità e conoscenze relative all'unità di competenza.

I corsi sono stati legati a sette aree tematiche di riferimento e classificati come:

- a. *corsi di livello di base* per lo sviluppo di competenze. Si dovranno riportare nel disegno dei corsi di base le conoscenze minime essenziali per l'unità di competenza;
- b. *corsi di livello intermedio* per lo sviluppo di competenze di approfondimento. Si dovranno riportare nel disegno dei corsi di livello intermedio come pre-requisito le conoscenze di base per l'unità di competenza;
- c. *corsi di livello avanzato* per l'appropriazione critica di competenze tecnico-specialistiche; si dovranno riportare nel disegno dei corsi avanzati come pre-requisito le unità di competenza essenziali.

Nello scenario della formazione permanente si è ritenuto necessario sviluppare processi formativi per unità di competenza e non solo per discipline, evidenziando gli obiettivi formativi che si vogliono ottenere con il corso, tramite un'offerta integrata unitaria che consenta la comparabilità e il miglioramento della qualità. Si tratta di corsi di formazione che si definiscono in riferimento ai descrittori di livello EQF, che ne rafforza la visione unitaria, articolati in modo vincolante per raggiungere contestualmente gli obiettivi di conoscenze e capacità.

8. MODALITÀ E STRATEGIE DI EROGAZIONE

Come migliorare la qualità della formazione continua? Sulla base delle Linee di qualità approvate dal suddetto Comitato Esecutivo Nazionale, l'OF ha provveduto alla realizzazione di un modello di corso basato su quattro fasi, ognuna con degli indicatori di qualità:

1. Analisi del fabbisogno
2. Disegno del corso
3. Erogazione del corso
4. Valutazione ed impatto del corso.

Senza costruire steccati rigidi, ogni corso proposto per la formazione continua di AIB, dovrebbe basarsi sulla didattica costruttivista, che mette il discente al centro del processo formativo, con il compito del docente come facilitatore dell'apprendimento. Questo approccio didattico è quello più indicato per la formazione continua degli adulti, che hanno proprie esigenze di apprendimento. Il modello di erogazione dei corsi dovrebbe contenere almeno le modalità didattiche e le funzioni in vario modo collocate nel piano formativo in base agli argomenti e al programma del corso descritte nella tabella 1.

TABELLA 1 MODALITA' DI EROGAZIONE		
DIDATTICA	FUNZIONI	ESEMPI
Lezione frontale in presenza	Inquadramento della problematica professionale, aggiornamento, conoscenze	La lezione può essere anche un Webinar su piattaforma. Da scaricare insieme ai materiali didattici
Lavoro di gruppo in presenza in varie modalità (focus, brain storming, condivisione su compito ecc.)	Condivisione delle problematiche e individuazione dei nodi professionali dall'esperienza	Apprendimento di una competenza di comunicazione trasversale
Comunità di apprendimento: discussione aperta e regolata anche su piattaforma in linea	Individuazione dei nodi problematici Apprendimento per scambio di esperienze sul campo Integrazione con il lavoro e follow up	Produzione di elaborati collaborativi
Apprendimento attivo: lavoro su attività ed esercitazioni su piattaforma	Studio individuale Auto-riflessione Autoapprendimento Apprendimento condiviso	Disponibilità materiali di approfondimento. Produzione di elaborati individuali

Come facilitare I bibliotecari nella formazione continua? L'OF dell'Associazione Italiana Biblioteche ha avviato una piattaforma per la formazione a distanza ed è stato realizzato un primo corso per formare i formatori alla nuova didattica in linea.

9. RICONOSCIMENTO DELLE COMPETENZE

Mi limito a dare indicazioni minime, legate alla certificazione della formazione continua, lasciando ad altri relatori il compito di affrontare il tema della certificazione in tutti i suoi aspetti.

Come regola generale, ripetendo quanto già detto in premessa, la certificazione ed il riconoscimento delle competenze in Europa è attività attribuita allo Stato che può delegarla ad alcune organizzazioni o agenzie. Il riconoscimento delle competenze deve basarsi su standard professionali condivisi. Chi deve predisporre questi standard? Le associazioni bibliotecarie delegate a questa funzione dallo stato (vedi esperienza del Regno Unito) oppure lo stato stesso? La definizione della Commissione europea, recepita dalla legislazione italiana, distingue:

- a. *individuazione, valutazione validazione delle competenze*: processo che conduce al riconoscimento di livelli essenziali delle prestazioni e standard minimi delle competenze acquisite dalla persona in un contesto non formale o informale; questo è il compito che viene attribuito dalla L. 4/2013 alle associazioni professionali non ordinistiche e fra queste l'AIB;
- b. *certificazione delle competenze*: procedura di formale riconoscimento di livelli essenziali delle prestazioni e standard minimi delle competenze acquisite dalla persona in contesti formali, anche in caso di interruzione del percorso formativo, o di quelle validate acquisite in contesti non formali e informali; questo è il compito che è stato attribuito nel DL 13/2013 a Ministeri ed Organizzazioni elencate.

Ma chi riconosce le competenze ottenute al completamento di un Corso AIB?

L'OF ha fatto delle prime sperimentazioni in cui è stato adottato il seguente criterio, coerente con il quadro europeo: l'AIB attesta le competenze ottenute nel corso attraverso una prova pratica e la competenza oggetto di valutazione va esplicitata negli obiettivi formativi illustrati all'inizio del corso, come anche la procedura di valutazione applicata.

La problematica della valutazione, validazione e certificazione delle competenze è quindi essenziale per l'OF dell'AIB e l'attività deve essere realizzata a partire dalla fase di analisi dei bisogni e del disegno del corso. La validazione della formazione continua AIB ha validità interna, ai fini dell'evidenza dei crediti previsti nel Regolamento di iscrizione degli associati. Potrà avere validità esterna, una volta che AIB avrà successo nel negoziare con tutti gli interessati gli standard professionali, come nel modello del Benchmarking del Regno Unito.

10. CONCLUSIONI

La professione in Italia ha un'immagine di basso livello ed è in una situazione di stallo per l'assenza di una corretta relazione tra professione e formazione: l'ado-

zione del sistema europeo centrato sulle competenze è un passaggio obbligato per riattivare un circolo virtuoso. I corsi di formazione continua AIB hanno per questo cominciato un profondo rinnovamento e mirano ad un apprendimento attivo in un sistema formativo articolato in cui si costruiscono competenze sulla base dei fondamenti teorici della professione.

Nel concludere questa presentazione, vorrei elencare alcuni dei possibili rischi da evitare in questa fase ricca di opportunità che non possiamo assolutamente perdere.

Vogliamo mantenere lo status quo limitandoci al bel “bollino blu” che l’AIB ci può dare? Preoccuparsi di qualificazioni per mansioni, declaratorie professionali, bollini vari ecc. non è il compito del riconoscimento professionale, non stiamo cercando di sanare la carriera di qualcuno che si preoccupa di mettersi un distintivo: questi sono bibliotecari in estinzione. Evitiamo di ripetere gli stessi sbagli e non ostacoliamo, invece di stimolare, l’innovazione del sistema di riconoscimento. Non cerchiamo di usare le competenze come una sanatoria basata sul mansionario.

L’Associazione Italiana Biblioteche non può da sola riconoscere la professione dei bibliotecari, ma è necessario che si accordi nei vari tavoli di lavoro con tutti gli *stakeholders* e su questo il lavoro mi sembra tutto da fare. Partire da un mansionario e dalle attività attuali, come proposto dalla Norma UNI⁵, può far perdere di vista la nostra missione professionale ed il nostro ruolo sociale. Il punto di partenza è chiedersi perché organizziamo collezioni e per chi.

Dobbiamo usare il sistema europeo basato sulle competenze per valorizzare e far crescere continuamente le competenze dei bibliotecari. Non stiamo guardando al passato, ma stiamo costruendo il futuro della professione: siamo una professione che si sa davvero rinnovare?

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Di Domenico, G. (2002) *La valorizzazione del capitale umano: inquadramento competenze e funzioni dei bibliotecari nelle Università*, Bolettino AIB n. 2/2002

Huckle, M. (2002) *Driving Change in the Profession: Subject Benchmarking in UK Library and Information Management*, Libri, 2002, vol. 52, pp. 209–213

Tammaro A. M., Weech T. (2008) *International Guidelines for Equivalency and reciprocity of Qualifications for LIS Professionals*. <http://www.ifla.org/files/assets/set/Equivalency__feasibility.pdf>

⁵ UNI 11535:2014 - Qualificazione delle professioni per il trattamento di dati e documenti - Figura professionale del bibliotecario - Requisiti di conoscenza, abilità e competenza