

MARIA GIACOBBE, PATRIZIA LÙPERI*

*Adult education e formazione permanente:
un binomio possibile*

TITLE: *Adult Education and Lifelong Learning: A Possible Match*

ABSTRACT: This paper presents the outcomes of a workshop focused on education within the frameworks of *lifelong learning* and professional development. Participants—including librarians and educators from Italian universities, public libraries nationwide, and a Swiss library—engaged in a peer-to-peer exchange of ideas, comparing diverse and sometimes contrasting experiences. Particular attention was given to institutional training programs and the growing role of e-learning, exemplified by the updated Trio Portal of the Tuscany Region, which now offers over a thousand courses and customizable webinars accessible even beyond the regional territory. This contribution raises a central question: What competencies should librarians develop as educators to effectively engage their communities and sustain a library - as a community - model rooted in inclusion and participation—both socially and technologically? Drawing from workshop insights, we reflect on the librarian's evolving educational role and outline key skill sets required to support libraries as inclusive and dynamic learning environments.

KEYWORDS: Lifelong learning; Adult education; Participatory libraries; Librarian as educator; Professional skills.

Tema principale di discussione del nostro workshop è stata la formazione, sia intesa nel contesto del *lifelong learning* che in quello dell'aggiornamento professionale. I partecipanti, provenienti da alcuni atenei italiani, da biblioteche pubbliche del nostro paese e da una biblioteca Svizzera, hanno discusso e si sono scambiati idee e opinioni utilizzando la metodologia del *peer to peer* per confrontare le loro variegate e spesso difformi esperienze. Anche gli enti e le associazioni che erogano progetti formativi sono stati prese in esame, sottolineando come siano sempre più diffuse le esperienze in *e-learning* come quelle del Portale Trio della Regione Toscana, recentemente rinnovato, che eroga oltre mille corsi e webinar semi-personalizzati anche per coloro che abitano oltre al territorio toscano. Questo contributo pone una questione di estrema rilevanza: Quali competenze dovrà sviluppare il bibliotecario educatore per coinvolgere le sue comunità e sostenere un modello di biblioteca puntando all'inclusione e alla partecipazione sia a livello sociale che tecnologico? Definendo i punti salienti del laboratorio, riflettiamo come si sta evolvendo il ruolo del professionista come educatore e proponiamo un *set* di competenze richieste per supportare le biblioteche come ambienti di apprendimento dinamici e inclusivi.

PAROLE CHIAVE: *Lifelong learning*; *Adult education*; Biblioteche partecipative; Bibliotecario educatore; Competenze.

DOI: <https://doi.org/10.60923/issn.2240-3604/25992>

Copyright © 2025 The Author

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

<<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>>

●
1 Il lavoro del nostro gruppo, composto da una decina di professionisti, si è orientato all'analisi delle varie tipologie di formazione e aggiornamento¹ a cui, piuttosto disordinatamente, i singoli partecipanti

* Maria Giacobbe, Biblioteca "Cassiodoro", Istituto Teologico Calabro "San Francesco di Paola, Catanzaro, CER AIB Calabria, componente Gruppo di studio e di lavoro sul

hanno partecipato, per essere in grado di organizzare e gestire i servizi svolti abitualmente nelle biblioteche contemporanee partecipative o sociali,² influenzando e modificando anche il ciclo della ricerca, nel caso di istituzioni universitarie.

Il laboratorio è cominciato con un momento dedicato alle autopresentazioni e allo scambio libero di idee, con lo scopo di creare un clima maggiormente collaborativo, all'interno del quale i soggetti hanno potuto partecipare liberamente al dialogo, con l'unico vincolo di mantenersi aderenti alle problematiche della sessione e di non criticare le idee degli altri. Infatti, l'organizzazione del tavolo ha riguardato proprio lo scambio di esperienze tra pari che avrebbe permesso lo scambio di prospettive diverse tra persone che condividono *background* sociali o esperienze di vita simili che la metodologia legata alla *peer education* mira ad attivare.³ Per raggiungere questo scopo, da un piano più teorico siamo passati all'analisi delle proprie esperienze formative riferite al percorso scolastico ed extrascolastico, all'interno del quale l'introduzione dell'Intelligenza Artificiale ha mutato radicalmente molti settori e ambiti di applicazione.

Il lavoro di gruppo ha avuto anche il supporto di due mappe, elaborate nel corso degli incontri precedenti al Convegno, con lo scopo di chiarire alcuni ruoli posti all'interno del mondo della formazione: al centro le diverse fasi del ciclo dell'apprendimento che si collega alla creazione di comunità collaborative e all'integrazione delle TIC (Tecnologie dell'informazione e della comunicazione) e allo sviluppo professionale (acquisizione di competenze). In questo contesto il *tutor* agisce da facilitatore tra le principali modalità di apprendimento: formale, non formale e informale, creando un ecosistema dove ogni esperienza, guidata dai supporti tecnologici e dalle pratiche di scambio esperienziale, alimenta la crescita professionale in un processo circolare e permanente (Fig. 1). La creazione di una mappa interattiva rappresenta uno strumento per coinvolgere attivamente i partecipanti nella co-progettazione formativa, trasformandoli da fruitori a protagonisti del processo di apprendimento ed è stata anche utile per raccogliere suggerimenti pratici sulle competenze delle figure professionali diverse presenti in campo educativo, come il mentore digitale o il facilitatore di comunità, sui modelli formativi rinnovati

coworking e Osservatorio Formazione, maria.giacobbe@gmail.com; Patrizia Lùperi, Coordinatrice Sessione Strumenti e strategie per imparare a insegnare, collabora con Indire e con il Centro di ricerche "scientia Atque usus" dell'Università di Firenze, patrizia.luperi@aib.it. Ultima consultazione di tutte le risorse online: 5 maggio 2025.

¹ Relazione Convegno Stelline 2025, MARIA GIACOBBE, PATRIZIA LUPERI, IMMACOLATA MURANO, *Il disegno del corso o il programma verso quale spiaggia approdare?*, in *Biblioteche oltre. Relazioni Convegno Stelline 2025*, pp. 101-111, e si vedano anche altri interventi in presentati in workshop, laboratori e incontri frontali.

² ANNA GALLUZZI, ALBERTO SALARELLI, *Dialogando sui modelli*, «Biblioteche oggi Trends», IV, n. 1, 2018, pp. 4-11.

³ ALBERTO PELLAI, VALENTINA RINALDIN, BARBARA TAMBURINI, *Educazione tra pari. Manuale teorico-pratico empowered peer education*, Trento, Erickson, 2002.

(dalla *gamification* all'apprendimento *peer-to-peer*) e sulle metodologie efficaci (come l'inserimento dei *social media* nell'apprendimento informale), per identificare sfide concrete: dell'accessibilità tecnologica per anziani alla

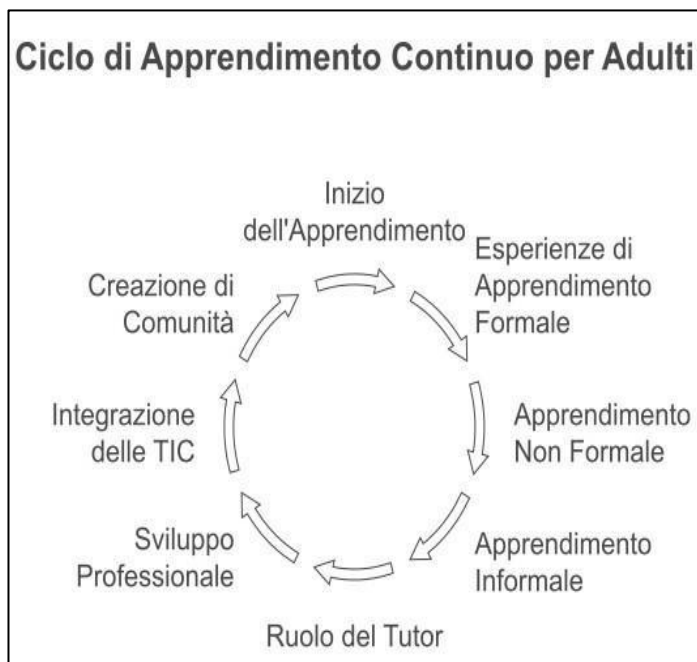


Fig. 1. Ciclo di apprendimento degli adulti.

necessità di flessibilità oraria, al co-lavoro. La mappa arricchita da strumenti diventa così sia una piattaforma di co-creazione che uno specchio delle reali esigenze formative, rivoluzionando la formazione adulta attraverso un livello di pianificazione collaborativa. Purtroppo, le esperienze lavorative emerse nel corso della discussione non sono state molto numerose e hanno compreso quelle di una bibliotecaria scolastica e docente di scuola primaria, quelle di quattro bibliotecari dell'Università (Bologna, Milano e Torino), quelle di un collega che lavora attualmente alla SUPSI, Biblioteca della Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana, dove l'aggiornamento professionale segue percorsi completamente diversi dai nostri, oltre a due bibliotecari provenienti dalle biblioteche pubbliche. Facevano parte del tavolo di lavoro, coordinato da Patrizia Lùperi, anche due giovani appena laureate che non hanno potuto riferire nessuna esperienza vissuta in quanto alla ricerca di una prima occupazione. Comunque, tutti i presenti sono stati concordi nel sottolineare la crescente rilevanza che, in questi ultimi anni, il concetto di formazione continua ha acquisito nel panorama dell'educazione degli adulti, sottolineando l'importanza che il *lifelong learning* ha assunto, divenendo un paradigma fondamentale e rispecchiando la necessità di una costante revisione delle

competenze apprese.⁴ Come sottolineato nel corso della sessione, è in questa cornice che è nata l'esigenza di compilare periodicamente un portfolio delle competenze e di dedicare a questo tema un libro⁵ molto pratico, una sorta di guida che possa indicare il modello all'interno del quale descrivere e commentare le abilità apprese, divenendo la compilazione di questo documento un momento di fondamentale rilevanza nel proprio percorso formativo, in risposta alla rapida evoluzione del mercato del lavoro e ai mutamenti sociali. Contemporaneamente alle competenze già incamerate, il portfolio serve proprio per evidenziare quelle che devono essere rinforzate maggiormente se non acquisite completamente.

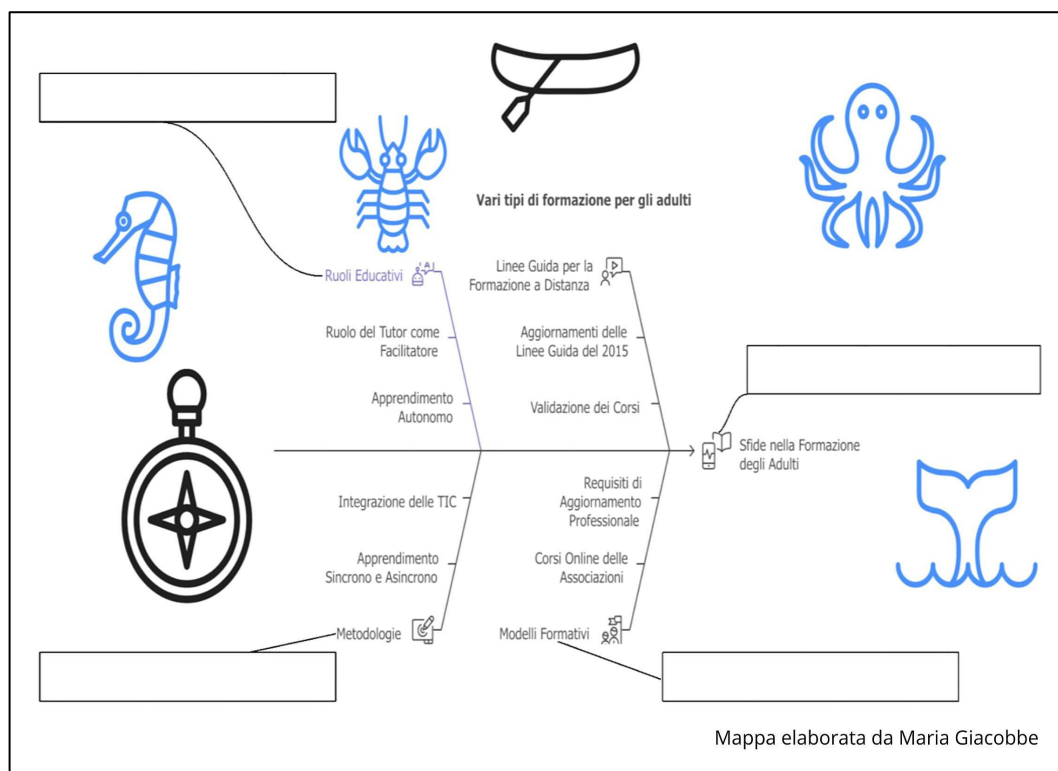


Fig. 2. Mappa interattiva.

Il portfolio delle competenze: una biografia professionale

In un'epoca di rapida trasformazione digitale e culturale, il portfolio si evolve da mero strumento di certificazione a vera e propria biografia professionale che il professionista può utilizzare non solo per documentare le proprie competenze, ma anche per "raccontare" il percorso di crescita, tracciare obiettivi e riflettere criticamente sulla propria evoluzione a livello personale e lavorativo. Attraverso una visione narrativa e con una scrittura

⁴ MANUELA DE NOIA, *Competenze digitali, competenze trasversali: il cambiamento nella professione*, «AIB notizie», 15 gennaio 2019, <<https://aibnotizie.aib.it/competenze-digitali-competenze-trasversali-il-cambiamento-nella-professione>>.

⁵ *Il portfolio delle competenze. Un nuovo strumento per il professionista dell'informazione*, a cura dell'Osservatorio Formazione, coordinatore Patrizia Luperi, Roma, AIB, 2018.

di tipo argomentativo,⁶ il portfolio diventa una mappa dinamica dell'identità professionale in divenire e permette di:

- dare senso alle diverse esperienze professionali;
- collegare formazione professionale, pratica e obiettivi futuri;
- costruire un'identità professionale consapevole.

Il portfolio così strutturato si trasforma in una «biografia professionale dinamica», all'interno della quale ogni esperienza trova collocazione in una trama coerente, organizzata in capitoli tematici:

- l'apprendimento iniziale;
- le sfide superate;
- le competenze acquisite;
- la crescita personale e professionale.

Utilizzando una scrittura riflessiva che alterna analisi (cosa ho imparato), testimonianze (come l'ho applicato) e prospettive (dove voglio arrivare), il portfolio cessa di essere un elenco statico per diventare una mappa dinamica che permette non la mera elencazione delle conoscenze apprese ma contribuisce a dare senso alle transizioni professionali, mostrando come ogni progetto ed esperienza positiva o negativa, abbia contribuito a definire un'identità in continuo divenire.⁷ Uno strumento, dunque, che non si limita a certificare il passato ma che aiuta a progettare attivamente il futuro.

Lo scopo della formazione continua

In un contesto caratterizzato da crescente complessità, flessibilità e frammentazione dei saperi, i tradizionali modelli educativi si stanno rivelando sempre più inadeguati a rispondere alle sfide contemporanee: le conoscenze possedute mutano rapidamente, soprattutto in ambito tecnologico e digitale⁸ ma subiscono rapide trasformazioni anche le attività quotidiane, legate ai processi connessi alla gestione del ciclo di vita dell'informazione possedute mutano rapidamente, soprattutto in ambito tecnologico e digitale (memorizzazione, preservazione, *information retrieval*, catalogazione). Riflettendo sullo scopo della formazione continua, siamo arrivati alla conclusione che è duplice: da un lato favorisce una cittadinanza attiva e consapevole, come i vari percorsi di educazione digitale e alfabetizzazione informativa, dall'altra, sostiene l'occupabilità attraverso lo sviluppo di *life skills*

⁶ MARINA RICCUCCI, *Scrivere per professione. L'educatore professionale e la documentazione educativa*, Milano, Unicopli, 2014.

⁷ GUY LE BOTERF, *Costruire le competenze individuali e collettive. Agire e riuscire con competenza. Le risposte a 100 domande*, Napoli, Guida, 2008, pp. 181-189.

⁸ GINO RONCAGLIA, *L'architetto e l'oracolo. Forme digitali del sapere da Wikipedia a ChatGPT*, Bari-Roma, Laterza, 2024.

– abilità per la vita – utili nei diversi contesti dell’esistenza.⁹

In un’Italia polarizzata tra fragilità e dinamismo, segnata da un welfare inadeguato a rispondere alle disuguaglianze territoriali e generazionali, le biblioteche stanno diventando presidi fondamentali di innovazione sociale. Mentre crisi identitarie, disinformazione e disagio erodono il tessuto collettivo,¹⁰ queste istituzioni si trasformano in *hub* di inclusione colmando vuoti lasciati da politiche pubbliche inefficaci. Sono un esempio le lezioni di educazione digitale organizzate nella Biblioteca Salaborsa a Bologna nella Biblioteca delle Oblate di Firenze, dove si svolgono lezioni di lingua italiana e corsi sull’utilizzo dello SPID e ulteriori attività poste all’interno degli obiettivi del progetto Plural,¹¹ finanziato dall’Unione europea. Questa iniziativa si distingue per la sua attenzione a diversi *target* di pubblico, dai giovani agli anziani, agli studenti e ai ricercatori, integrando la funzione di biblioteca tradizionale con quella di centro di aggregazione e di innovazione, in linea con le tendenze della nuova biblioteconomia sociale¹² che indica la biblioteca come “terzo spazio educativo”,¹³ concetti conosciuti e condivisi dai presenti, come un giro di tavolo ha dimostrato. Mentre le biblioteche rivendicano il loro ruolo di istituzioni di apprendimento non formale e informale, la nostra attenzione si è concentrata sulla figura del bibliotecario e della bibliotecaria educatore/educatrici¹⁴ che occupano nuovi spazi e nuovi orizzonti in ambito educativo.

Il bibliotecario come facilitatore dell’apprendimento

Il ruolo del bibliotecario ha subito una profonda trasformazione nell’era digitale passando dall’ *open science* e dalle rinnovate richieste del suo pubblico per soddisfare le quali deve imparare ad apprendere sia le competenze specifiche professionali che un mix dinamico di competenze tecniche, relazionali e pedagogiche per diventare un facilitatore dell’apprendimento, educatore e innovatore sociale. Nella società contemporanea, la frammentazione del sapere e l’accelerazione del

⁹ MARIA GIACOBBE, PATRIZIA LUPERI, *Formazione diffusa nella learning society*, «Bibelot», 28, n. 2, 2022, pp. 1-5.

¹⁰ CENSIS, *Rapporto annuale 2024. Il capitolo «La società italiana al 2024» del 58° Rapporto Censis sulla situazione sociale del Paese*, <<https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/ricerche-comportamentali/Sintesi%20Fenomenologico%202024.pdf>>.

¹¹ Progetto Plural, promosso dal Comune di Firenze e rivolto specificatamente a percorsi educativi per ragazzi di lingua non italiana, <<https://www2.immigrazione.regione.toscana.it/sites/default/files/brochure-plural-0517%20%281%29.pdf>>.

¹² DAVID LANKES, *Guida alla biblioteconomia moderna*, Milano, Bibliografica, 2022; vedi anche i risultati della prima indagine sulle biblioteche pubbliche italiane: Chiara Faggiolani, *Biblioteca casa delle opportunità: cultura, relazioni, benessere. Report dell’indagine “La biblioteca per te”*, Roma, Sapienza Università Editrice, 2021.

¹³ VIVIANA VITARI, “Tappeti volanti in biblioteca”. *Episodi situati fra arte, educazione e impegno civico*, «Biblioteche oggi», XLIV, n. 2, 2025, pp. 40-46.

¹⁴ ANNA MARIA TAMMARO, SILVIA BRUNI, PATRIZIA LUPERI, *Le competenze del bibliotecario educatore nelle biblioteche accademiche*, «Biblioteche oggi trends», X, n. 1, 2024, pp. 55-62.

- trasforma gli oggetti: un testo che diventa risorsa accessibile, un dato si fa informazione utile;
- trasforma le persone: uno studente o cittadino acquisisce strumenti per orientarsi, un lettore che scopre nuove prospettive.

Se la fisica ci insegna che il calore è energia in movimento, allora il bibliotecario è davvero un “professionista caldo”: perché la sua attività genera una relazione tra individui, conoscenze e comunità, un motore di apprendimento e cambiamento.¹⁷ È necessaria, dunque, una formazione plurale che trasformi lo studio e l'apprendimento in una attività continua, in vista di quel «mondo che ci appare contemporaneamente in evoluzione, in rivoluzione, in progresso e in pericolo».¹⁸ In questo contesto è indispensabile un percorso di apprendimento permanente, altrettanto articolato e flessibile. Le organizzazioni formative (enti o associazioni) dovranno dunque proporre percorsi sempre più flessibili, modulari e accessibili, in grado di rispondere alle esigenze degli adulti e valorizzare il loro tempo come risorsa critica. L'apprendimento adulto¹⁹ non può più essere confinato all'ambito scolastico o formale ma deve estendersi a tutti gli ambiti significativi della vita: lavoro, comunità, relazioni, tempo libero.

Continuando con le nostre riflessioni sulle diverse modalità di formazione, nel corso del *workshop* si è sottolineato come attualmente l'acquisizione di un titolo di studio non rappresenta più una garanzia sufficiente per accedere o permanere nel mondo del lavoro e coloro che operano in ambito bibliotecario lo sanno bene, lavorando, nella maggior parte dei casi, in cooperative che, oltre a valutare competenze tecniche, attribuiscono crescente importanza a capacità trasversali e relazionali, quali il lavoro in *team*, la *leadership*, la flessibilità cognitiva e la capacità di adattamento (inserite nelle *soft skills* o competenze non cognitive). Il comportamento dell'individuo nei contesti lavorativi diventa centrale nei processi di selezione e crescita professionale, come è stato ribadito anche in altri tavoli della nostra sessione. Il professionista contemporaneo è una figura dinamica,²⁰ capace di apprendere durante l'intero il ciclo della vita lavorativa, rielaborare criticamente le proprie conoscenze, e costruire connessioni tra ambiti disciplinari diversi e infine produrre innovativi percorsi formativi. Le competenze non sono più intese come prestazioni

¹⁷ PATRIZIA LUPERI, *Il professionista responsabile della propria crescita*, «Biblioteche oggi», XXXVI, n. 3, 2018.

¹⁸ CHIARA FAGGIOLANI, *Imparare il futuro. Il potere della lettura e delle biblioteche per coltivare l'umanità*, in *Biblioteche e nuove forme di lettura. Relazioni Convegno 2024*, Milano, Bibliografica, 2024, p. 211.

¹⁹ LUCIANA BELLATALLA, MADDALENA PENNACCHINI, *John Dewey e l'educazione degli adulti. Una rilettura di «Moral principles in education» (1909)*, Roma, Anicia, 2020.

²⁰ ANGELA PASQUARELLA, LAURA GAROZZO, *Competenze e formazione 4.0*, Milano, Guerini Next, 2021.

standardizzate, ma come insiemi articolati di risorse cognitive, tecniche, emotive e relazionali, da attivare e trasformare in risposta a contesti mutevoli e a bisogni differenziati, contribuendo alla dilatazione del concetto di accessibilità.²¹ Su questo argomento molto articolato, in quanto l'accessibilità si riferisce sia agli spazi che all'organizzazione dei servizi, abbiamo cercato di impostare uno scambio di idee tra i soggetti del gruppo ma molti di loro non possedevano conoscenze dirette e pensavano di utilizzare l'esperienza laboratoriale per avvicinarsi maggiormente alle strategie educative, con l'intento di organizzare ulteriori servizi formativi, stabilendo rapporti e convenzioni con le scuole del territorio, come le colleghe dell'Università di Bologna hanno dichiarato. I legami tra insegnanti e bibliotecari rivestono un ruolo di primaria rilevanza nella strada della formazione continua in quanto mettono in risalto l'azione educativa della biblioteca scolastica e pubblica e del suo staff, pianificando corsi pienamente integrati nel curriculum di studi, legati soprattutto alla Media and Information Literacy (MIL).

Anche nelle biblioteche universitarie si stanno attivando progetti e percorsi dedicati agli studenti delle scuole di secondo grado, con il preciso intento di orientare e rafforzare le diverse metodologie di ricerca in rete.²² Il bibliotecario formatore guiderà i frequentatori fisici o virtuali della biblioteca allo sviluppo di un pensiero critico che permetta loro di acquisire competenze legate alla valutazione dei contenuti digitali e all'accessibilità delle risorse elettroniche, in vista della realizzazione del concetto di cittadinanza attiva.²³ Nella dimensione globale della *Knowledge society*, imparare ad apprendere diventerà una risorsa strategica della vita, non solamente di quella universitaria e il ruolo svolto dal personale delle biblioteche risulterà decisivo, in quanto potrà avvalersi persino di aggiornatissimi moduli formativi completamente a distanza, contenuti nel rinnovato Portale TRIO ²⁴ che con i suoi mille corsi semi-personalizzati su varie tematiche,²⁵ completamente gratis e accessibile anche a coloro che risiedono fuori dalla Toscana, può costituire un valido sostegno e integrazione delle iniziative in presenza. Il confronto sulle diverse esperienze in *e-learning* vissute dal gruppo di lavoro ha spostato l'attenzione

²¹ Per una prima riflessione sui vari aspetti legati al concetto di accessibilità, vedi: AIB. Commissione nazionale biblioteche pubbliche, *Per una biblioteca accessibile*, 2006, <<https://www.aib.it/aib/commiss/cnbp/access.htm>>.

²² Sul rapporto insegnanti e bibliotecari, anche in contesti accademici, vedi: *Insegnanti e bibliotecari sulla strada della formazione permanente*, a cura di Patrizia Luperi, Roma, AIB, 2021.

²³ ADRIANO SOLIDORO, *Il bibliotecario come innovatore: strumenti e competenze per la biblioteca pubblica del futuro*, Milano, Ledizioni, 2020.

²⁴ REGIONE TOSCANA, Portale TRIO, <<https://www.progettotrio.it/>>. La presentazione del nuovo Portale è avvenuta il 25 marzo 2025 a Firenze.

²⁵ I moduli presenti nel Catalogo dei corsi TRIO sono brevi *learning object*, per approfondire vedi: MARCELLO GIACOMO ANTONIO, *Learning object. progettazione di contenuti didattici con l'e-learning*, Roma, Carocci, 2007.

sul cambiamento di paradigma che dalla centralità della formazione si è spostato alla centralità dell'apprendimento con la conseguenza che il compito del bibliotecario-formatore-tutor è oggi quello di facilitare l'apprendimento, valorizzando la soggettività e l'esperienza. La persona, sia essa studente universitario o cittadino delle strutture pubbliche, diventa il fulcro del cambiamento, anche all'interno delle diverse tipologie di biblioteche, dove i progetti di personalizzazione dell'offerta formativa e didattica sono sempre più frequenti.²⁶ Come sottolinea Pier Luigi Amietta:

«Ad apprendere sono sempre e soltanto le persone, non le organizzazioni: le quali, semmai, si avvantaggiano, crescono e prosperano se le persone che vi operano hanno appreso in un certo modo».²⁷

La formazione, dunque, non è solo trasmissione di saperi ma attivazione di processi trasformativi profondi e su questo punto si è chiusa la nostra sessione che, per l'ampiezza degli argomenti trattati, supportati dall'analisi dei grafici distribuiti, avrebbe avuto bisogno di maggiore tempo a disposizione, come i questionari conclusivi hanno evidenziato. Una proposta finale emersa ha riguardato la possibile organizzazione futura di veri e propri laboratori pratici, all'interno dei quali esaminare e studiare alcune esperienze effettivamente messe in pratica, a livello europeo, nel campo delle molteplici iniziative formative in biblioteca.²⁸ Questa ipotesi, riguardante una panoramica più ampia di strategie e strumenti utilizzati in alcune biblioteche dei Paesi europei, potrebbe costituire una valida proposta per il nostro seminario dell'anno che verrà, magari prendendo in considerazione metodologie progettuali come il *Design thinking*, annoverato fra i cicli ideativi *human centered*, che puntano sulla partecipazione delle persone che li utilizzano, trasformando i bibliotecari in veri e propri agenti del cambiamento.

²⁶ Nella pagina della Biblioteca centrale dell'Università di Bologna e Campus di Forlì, dedicata alla Formazione degli utenti, vedi la presenza anche di Corsi su richiesta, <<https://www.unibo.it/it/campus-forli/biblioteche/formazione-utenti-information-literacy>>.

²⁷ PIER LUIGI AMIETTA, *La formazione per la persona*, in *L'individualismo emergente. Il nuovo volto del lavoro in azienda*, a cura di Serafino Balduzzi, Milano, Guerini, 2006, p. 45.

²⁸ Per alcuni anni il ciclo di Seminari "La biblioteca apprende" ha avuto proprio questo compito, raccogliendo e confrontando le iniziative formative in atto in Italia, Austria, Svizzera e Germania in collaborazione con altri organizzatori oltre alla Biblioteca universitaria, anche l'Ufficio Biblioteche tedesche e ladine della Provincia di Bolzano, le sigle di ben sette associazioni professionali di Italia (AIB, BVS), Austria (BVÖ, VBÖ), Germania (BIB, VDB) e Svizzera (BBS), vedi anche PATRIZIA LUPERI, *In biblioteca si scrive*, relazione presentata al quarto Convegno Internazionale "La biblioteca apprende", Coira 6-9 settembre 2009, «Bibliotime», XII, (2009), < <https://www.aib.it/aib/sezioni/emr/bibtime/num-xii-3/luperi.htm>>.



Fig. 4. Sala Marco Biagi, 12 marzo 2025, riproduzione con IA.

Continuando le nostre riflessioni, in questi ultimi anni il focus della formazione si è spostato dalla didattica teorica all'azione del "formarsi" e il compito del bibliotecario-formatore viene ridefinito: non è più soltanto un depositario di conoscenze da trasferire ma un facilitatore di processi di apprendimento significativi.²⁹ Su questo aspetto gli studi biblioteconomici dovranno maggiormente riflettere nei prossimi anni,³⁰ in quanto sarà proprio la parte relazionale e comunicativa che dovrà essere approfondita dal professionista dell'informazione che in tal modo riuscirà a dare un senso al suo essere educatore-formatore. Infatti, l'apprendimento in età adulta³¹ si fonda sulla motivazione intrinseca, sul desiderio di autorealizzazione e sulla capacità di valorizzare l'esperienza.³² La conoscenza non è quindi una realtà esterna da acquisire ma una costruzione soggettiva e dinamica, che nasce dal vissuto e si evolve attraverso la riflessione e la vita lavorativa.

L'apprendimento adulto non può più essere confinato all'ambito scolastico o formale ma deve estendersi a tutti i contesti significativi della vita: lavoro, comunità, relazioni, tempo libero. Solo così sarà possibile sviluppare quella autonomia culturale indispensabile per affrontare le sfide

²⁹ In ambito spagnolo gli studi sugli utenti e sulla soddisfazione dei loro bisogni sono molteplici, tra i primi pubblicati agli inizi degli anni Novanta: ELIAS SANZ CASADO, *Manual de estudios de usuarios*, Madrid, Piramide, 1994.

³⁰ CHIARA BIASIN, GINA CHIANESE, *Apprendere in età adulta. Modelli teorici e operativi*, Milano, Mondadori, 2022.

³¹ JOHN DEWEY, *Experience & Education*, New York, Kappa Delta Pi, 1938.

³² LOREDANA SCIOLLA, PAOLA TORRIONI, *Il paradosso dei giovani: autonomia culturale e dipendenza sociale*, «Italia contemporanea», n. 288, 2018, pp. 153-171.

della complessità e della precarietà contemporanea. La trasformazione della formazione continua ha dunque messo in discussione l'intero impianto educativo, scuotendo le basi del sistema scolastico e bibliotecario e l'attenzione si è progressivamente spostata verso risorse come la creatività, la volontà e l'ingegnosità umana, sottolineando l'importanza delle competenze personali oltre a quelle tecniche e professionali. L'emergere di un'economia della conoscenza ha prodotto una crescente domanda di istruzione e formazione lungo tutto l'arco della vita. I saperi, un tempo rigidamente suddivisi in discipline, sono oggi oggetto di processi di integrazione e contaminazione. Le istituzioni educative di natura formale e non-formale – scuole, università, centri di formazione, biblioteche – stanno modificando il proprio assetto organizzativo per rispondere a tali cambiamenti, collaborando con nuove agenzie specializzate in percorsi modulari e personalizzati, sottolineando come un'offerta formativa di qualità si basi soprattutto sull'esistenza di linee guida sulla formazione e di metodologie specifiche per la pubblicazione dei programmi dei corsi per ogni ente, soprattutto per quelli non ordinistici sia accreditati o qualificati a livello regionale o ministeriale.

Osservazioni conclusive

In considerazione della continua espansione della formazione in ogni ambito e spazio della nostra vita è necessario ribadire che siamo davanti a vari tipi di educazione che avvengono in contesti diversi rispetto ai tradizionali e con modalità differenziate da quelle che fanno parte del nostro curriculum scolastico. Come Gert Biesta³³ ha recentemente messo in evidenza questa centralità dell'apprendimento nel mondo dell'educazione rischia, però, di far scomparire alcune dimensioni cruciali del processo educativo che necessitano di continue occasioni di incontro e confronto con il mondo circostante, per dare vita a scelte consapevoli, responsabili ed etiche.

Alla ricerca quindi di un modello formativo posto al centro dell'educazione, abbiamo tentato, nel nostro laboratorio milanese, di delineare uno spazio nazionale per la formazione più resiliente e inclusivo che riconoscesse alle biblioteche di tipo partecipativo o sociale, un ruolo di primaria rilevanza, chiaramente identificabile e luogo privilegiato di incontro con la realtà sociale e materiale.

Non avendo avuto modo di confrontarci con i partecipanti del nostro tavolo sul tema degli Enti professionali che erogano percorsi di qualità ai propri iscritti, in ambito biblioteconomico, archivistico e sociale, poniamo in appendice le schede descrittive di tre associazioni, già predisposte per il Convegno Stelline 2025.

³³ GERT BIESTA, *Il mondo al centro dell'educazione. Una visione per il presente*. Roma, Tab, 2023.

Appendice

AIB – Associazione Italiana Biblioteche

L'Associazione Italiana Biblioteche (AIB), costituita nel 1930, senza scopo di lucro, con sede a Roma, rappresenta la principale organizzazione professionale del settore bibliotecario in Italia con i suoi 2000 iscritti. Nei suoi quasi cent'anni di storia ha sviluppato un articolato sistema di formazione continua e di standard qualitativi a cui fare riferimento nel percorso di professionalizzazione, sia riferito ai soci singoli che agli enti e/o sistemi. Iscritta negli elenchi del MISE come associazione professionale non ordinistica, è abilitata al rilascio di attestazioni di qualità e ha costantemente svolto funzioni cruciali per il ruolo del bibliotecario italiano:

- elabora di standard professionali;
- predispone corsi e seminari per la formazione continua;
- elabora linee guida per la formazione;
- svolge attività di rappresentanza istituzionale;
- tutela il patrimonio bibliotecario e l'accesso all'informazione;
- tutela la professione.

I requisiti formativi ed esperienze professionali acquisiti nel settore, per divenire soci amici e/o soci, ordinari, secondo la versione più recente del Regolamento, approvata il 25 maggio 2024 sono riportati nell'Art. 5:³⁴ Possono presentare richiesta di iscrizione come Associato coloro che possiedono almeno uno dei seguenti requisiti:

- «a) Laurea magistrale ad indirizzo biblioteconomico (classe LM 5), o altro titolo post-laurea in biblioteconomia (come scuola di specializzazione, master di 2° livello, Scuola Vaticana), o dottorato di ricerca. È necessaria una verifica da parte dei Comitati Esecutivi Regionali (CER), basata sulla documentazione fornita, per accertare la congruità dei contenuti curriculari;
- b) Laurea triennale (classe LT1), o magistrale o vecchio ordinamento con almeno 36 CFU (o 4 esami) in biblioteconomia, bibliografia, discipline del libro e del documento, paleografia, codicologia, digital humanities o discipline comunque collegate alle attività professionali descritte nell'Art. 2 del Regolamento. Anche in questo caso, è necessaria una verifica dei contenuti curriculari da parte dei CER. Questo requisito deve essere accompagnato da almeno 18 mesi, pari ad almeno 1.800 ore, di esperienza professionale documentata. L'esperienza deve essere riferita alle attività descritte nell'Art. 2, può essere anche non continuativa ma deve essere stata svolta negli ultimi 5 anni. Sono inclusi tirocini e stages extra curriculari. Attività non quantificabili in ore, come quelle relative a lavoro autonomo o incarichi con partita IVA, saranno valutate dai CER;
- c) Laurea triennale, o magistrale, o vecchio ordinamento non di ambito biblioteconomico. Questo requisito deve essere accompagnato da un master di 1° livello (con almeno 12 CFU nelle discipline del libro e del documento)

³⁴ AIB, *Regolamento di iscrizione*, <<https://www.aib.it/documenti/regolamento-iscrizioni/>>.

oppure da uno o più corsi di formazione professionale per bibliotecari della durata complessiva di almeno 100 ore, frequentati negli ultimi 5 anni, con attestazione di frequenza e superamento della verifica finale. È necessaria una verifica da parte dei CER sulla congruità dei contenuti curriculari. A ciò si aggiunge almeno 24 mesi, pari ad almeno 2.400 ore, di esperienza professionale documentata. L'esperienza deve rientrare nelle caratteristiche descritte nell'Art. 2, può essere non continuativa ma svolta negli ultimi 5 anni, e include tirocini e stages extra curriculari. Attività non quantificabili in ore saranno valutate dai CER;

d) Aver frequentato uno o più corsi di formazione professionale per bibliotecari o aver sostenuto specifici esami universitari per una durata complessiva di almeno 300 ore, con attestazione di frequenza e superamento della verifica finale, e previa verifica da parte dei CER della congruità dei contenuti curriculari».

Le linee guida AIB – Associazione Italiana Biblioteche

Linee guida per la formazione continua AIB sono state curate dall'Osservatorio Formazione (OF), organo preposto al coordinamento nazionale della formazione e pubblicate per la prima volta il 15 marzo 2016, con il preciso intento di possedere, ogni regione italiana, un disegno di corso o scheda del corso uguale, sia a livello di Aree tematiche che di descrittori utilizzati, su tutto il territorio nazionale. Partendo da una preparazione di base, il socio dovrà intraprendere una strada per l'acquisizione continua di competenze, sia a livello lavorativo che individuale o collettivo. Questo orientamento si colloca all'interno del quadro legislativo europeo che mira a migliorare la qualità del lavoro e la coesione sociale attraverso la crescita del capitale intellettuale e soprattutto di quelle capacità che permettono di agire consapevolmente in contesti sociali sempre più complessi.

Per rendere più chiara la lettura delle Linee guida, le varie Aree sono dettagliate per ciascuna unità formativa, con i risultati attesi, i contenuti della lezione e le procedure di valutazione, sia sommative che partecipative. Ad esempio, per l'Area 3 "Conservazione, manutenzione e restauro delle raccolte" a livello base si impara a elencare le modalità di conservazione e individuare i danni ai supporti, mentre a livello intermedio si definiscono le procedure e le attività per raggiungere criteri ottimali di conservazione. Per quanto riguarda l'Area 4 "Servizi al pubblico" a livello base si impara a riconoscere i bisogni degli utenti, mentre a livello avanzato si progetta l'analisi della *performance* dei servizi di *reference* a livello documentale e interpersonale.

Con la predisposizione delle Linee guida assistiamo a un radicale cambiamento di paradigma nell'organizzazione dei percorsi formativi poiché si basano sulle competenze apprese, intese come una caratteristica intrinseca del professionista, che deve essere maggiormente visibile e continuamente aggiornato, sviluppando parimenti abilità comunicative e relazionali non strettamente legate all'esperienza lavorativa.

ANAI – Associazione Nazionale Archivistica Italiana

L'Associazione fondata nel 1949 con sede a Roma è un'organizzazione senza scopo di lucro, con divieto di distribuzione di utili ai soci. In caso di scioglimento, il patrimonio è devoluto a enti con finalità simili o allo Stato. Riunisce professionisti e appassionati del settore archivistico e accoglie diverse categorie di soci (ordinari, onorari, juniores) e aderenti (Amici degli Archivi, Sostenitori), ciascuna con specifici requisiti e obblighi. I requisiti formativi ed esperienze professionali nel settore archivistico per essere soci e socie ordinari sono riportati nell'Art. 7 dello Statuto ANAI,³⁵ approvato con le modifiche dall'Assemblea Straordinaria il 28 maggio 2022, e devono essere dimostrabili attraverso:

- il lavoro come archivisti di Stato o personale addetto negli istituti archivistici nazionali;
- il ruolo di responsabili o addetti in archivi pubblici o privati;
- svolgimento di attività archivistiche in libera professione, conformi alle normative vigenti.

I requisiti formativi includono il diploma delle Scuole di archivistica, paleografia e diplomatica degli Archivi di Stato, titoli di studio universitari specifici, o formazione equivalente valutata secondo il Regolamento di iscrizione e delle attestazioni dell'ANAI.³⁸

L'ANAI si presenta come l'organizzazione di riferimento in Italia per la professione archivistica, ponendosi come autorità nazionale nel definire e rappresentare gli *standard* e gli interessi della professione. Iscritta negli elenchi del MISE come associazione professionale non ordinistica, è abilitata al rilascio di attestazioni di qualità e qualificazione professionale.

La struttura della sua offerta formativa evidenzia l'importanza che l'ANAI attribuisce all'aggiornamento professionale e allo sviluppo delle competenze specifiche necessarie per esercitare il ruolo di archivista attraverso le Linee guida sulla formazione.

Le linee guida di ANAI – Associazione Nazionale Archivistica Italiana

Tale documento, approvato il 28 maggio 2021, sottolinea l'importanza cruciale dell'aggiornamento professionale per gli archivisti, sia per i membri dell'associazione che per un pubblico più ampio interessato alla disciplina.

La formazione permanente si è evoluta in risposta ai cambiamenti tecnologici, normativi ed economici confrontandosi con le profonde trasformazioni che hanno interessato la professione archivistica, in particolare l'innovazione tecnologica, i cambiamenti normativi e contestuali, e le evoluzioni economiche, che hanno fatto emergere nuovi

³⁵ Statuto ANAI, <<https://anai.org/wp-content/uploads/2023/03/StatutoANAI.000.0013.0015.pdf>>.

bisogni formativi. L'emanazione della legge 4/2013 sulle professioni non ordinistiche,³⁶ correlata a un quadro europeo delle competenze, ha ulteriormente definito una cornice legislativa che impone all'ANAI di riconsiderare il proprio ruolo e rivedere le proprie regole, ponendo al centro la sua offerta formativa che resta il nodo strategico dell'attività associativa. Il documento stabilisce criteri chiari per l'organizzazione dei corsi, inclusa la definizione del budget, la promozione, la gestione degli iscritti e la valutazione dei risultati, distinguendo le attività di formazione formale dagli eventi più informativi come convegni e seminari. La gestione della formazione è coordinata da un'apposita Segreteria, e il testo include alcuni dettagli sulla struttura dei costi e sulla distribuzione dei ricavi per garantire la sostenibilità economica di tutte le iniziative.

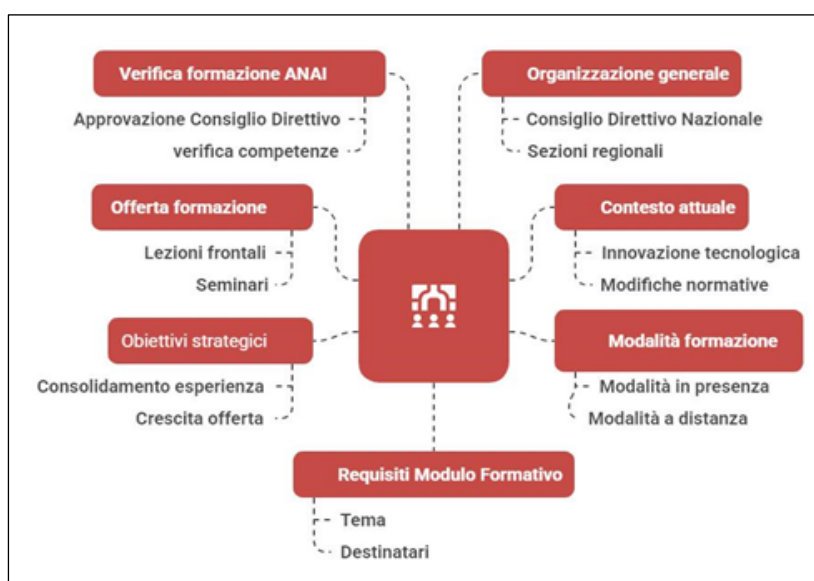


Fig. 5. Le linee guida ANAI.

MEDEF Italia – Associazione Italiana di Professionisti della Mediazione Familiare

L'associazione, fondata nel dicembre 2016 e con sede a Milano, rappresenta, organizza e valorizza i professionisti della mediazione familiare, promuovendo *standard* elevati di formazione, etica e aggiornamento continuo. L'obiettivo principale di MEDEF Italia è quello di favorire una cultura della mediazione come strumento alternativo al tradizionale *iter* giudiziario:

- favorisce la mediazione familiare: promuove metodi e pratiche per risolvere le controversie all'interno della famiglia in modo consensuale e pacifico;

³⁶ Legge 14 gennaio 2013, n. 4, Disposizioni in materia di professioni non organizzate, <<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/01/26/13G00021/sg>>.

- diffonde buone pratiche: fornisce delle linee guida e degli strumenti operativi per migliorare l'intervento dei mediatori, collaborando anche con istituzioni e altri enti per rafforzare la cultura della mediazione;
- offre formazione e aggiornamento: organizza corsi, seminari e attività formative per i mediatori familiari, garantendo così l'aggiornamento professionale degli operatori del settore.

Per garantire la qualità dei servizi, l'associazione si avvale di un disciplinare per la formazione che cura percorsi formativi strutturati e corsi di aggiornamento, assegnando crediti formativi ai propri soci e socie.

Le linee guida di MEDEF Italia – Associazione Italiana di Professionisti della Mediazione Familiare

Le Linee guida di MEDEF, contenute nel "Disciplinare sulla Formazione Professionale Permanente",³⁷ stabiliscono i criteri e le condizioni per l'assolvimento degli obblighi deontologici e professionali dei soci professionisti in merito al rafforzamento delle competenze, all'aggiornamento multidisciplinare e al confronto tra professionisti nel campo della riorganizzazione delle relazioni familiari e del sostegno al conflitto. La prima versione del Disciplinare è stata approvata nel 2017, con successive revisioni, l'ultima approvata dall'Assemblea dei soci risale al 7 giugno 2024.

L'assolvimento degli obblighi deontologici e professionali dei soci professionisti in merito al rafforzamento delle competenze e alla formazione permanente contribuisce a trovare soluzioni condivise e durature con l'obiettivo di prevenire e risolvere conflitti, riducendo così il ricorso a procedure giudiziarie.



³⁷ MEDEFITALIA, *Disciplinare sulla Formazione Professionale Permanente*, <<https://mediatoridellafamiglia.it/documenti-istituzionali/disciplinare-formazione-permanente/>>.