



Per il documento completo, v.

<http://www.ifla.org/publications/node/10532>

### **Linee guida IFLA per lo sviluppo professionale continuo: principi e buone pratiche**

Il presente documento è stato redatto con l'intento di sensibilizzare la professione sull'importanza dell'investimento nello sviluppo e nel mantenimento delle competenze del personale. Esso si rivolge agli individui, alle associazioni e alle istituzioni, affinché con i loro sforzi assicurino l'apprendimento continuativo per una professione che così sarà pronta a fornire servizi di eccellenza al proprio pubblico di riferimento. I destinatari di queste linee guida

comprendono tanto i professionisti delle biblioteche e dell'informazione quanto coloro che forniscono esperienze formative e offrono e/o incoraggiano lo sviluppo professionale continuo e l'apprendimento in servizio. Sebbene il focus principale sia sul contesto bibliotecario, il documento si applica anche ai professionisti dell'informazione che lavorano al di fuori dell'ambiente tradizionale.

## **Principi e migliori pratiche (Sintesi)**

### **1.0 Il discente**

#### **1.1 Principio:**

Il professionista della biblioteca e dell'informazione è il primo responsabile del perseguimento di un apprendimento continuo che incrementi costantemente la conoscenza e le capacità.

##### **1.1.1 Fondamento logico:**

I codici etici generalmente includono affermazioni come "I bibliotecari e gli altri lavoratori dell'informazione si impegnano per l'eccellenza nella professione mantenendo e accrescendo le proprie conoscenze e capacità"<sup>1</sup>. Gli individui sono responsabili verso loro stessi, la loro professione e la società.

#### **1.2 Buona pratica:**

L'individuo:

---

<sup>1</sup>IFLA (2012) CODICE ETICO, <http://www.ifla.org/files/assets/faife/codesofethics/italiancodeofethicsfull.pdf>

**1.2.1** svolge regolarmente un'auto-valutazione congruente con le responsabilità lavorative e le aspirazioni;

**1.2.2** partecipa alle valutazioni della prestazione;

**1.2.3** monitora gli sviluppi che hanno un impatto sulla professione e va in cerca di e sfrutta le opportunità per colmare i vuoti di competenze e avanzare nella conoscenza e nelle capacità;

**1.2.4** sviluppa un piano di apprendimento personale che condurrà sia ad un miglioramento nella prestazione attuale che in future progressioni di carriera; sceglie saggiamente risorse per l'apprendimento formale e informale basandosi sulle migliori informazioni disponibili;

**1.2.5** ricerca l'apprendimento necessario alle responsabilità correnti prima di prepararsi per un nuovo posto.

### **1.3 Sintesi:**

La buona pratica pone la responsabilità dell'apprendimento continuo, basato su una regolare valutazione, sul singolo professionista. Richiede azioni per colmare le lacune nella prestazione corrente e per prepararsi alle future responsabilità. Ci sono diversi doveri: uno è di sostenere gli obiettivi di eccellenza del servizio dell'organizzazione per la quale si lavora, un altro è di promuovere il proprio sviluppo di carriera, e da ultimo di contribuire alla crescita e allo sviluppo professionale a tutto campo.

## **2.0 Il datore di lavoro**

### **2.1 Principio:**

I datori di lavoro del personale delle biblioteche/centri di servizio dell'informazione sono responsabili della fornitura di programmi per lo sviluppo del personale e del supporto all'educazione continua.

#### **2.1.1 Fondamento logico:**

“Il bibliotecario è un intermediario attivo tra gli utenti e le risorse. La formazione professionale continua del bibliotecario è indispensabile per assicurare servizi adeguati” (UNESCO/IFLA, 1994). Ne segue che l'organizzazione responsabile della fornitura del servizio alla propria clientela è anche responsabile di permettere al personale di mantenere le competenze e di continuare ad apprendere.

### **2.2 Buona pratica:**

Le politiche per le risorse umane del datore di lavoro dimostrano l'impegno a coinvolgere tutto il personale nell'apprendimento continuo. Prove di tale impegno includono preferibilmente:

**2.2.1** la designazione di un individuo con idonea competenza a soprintendere allo sviluppo professionale;

**2.2.2** un sistema di valutazione periodica dei bisogni basato sulla revisione delle prestazioni del personale in relazione alla *mission* e agli obiettivi dell'istituzione, risultante in piani per l'apprendimento sia per i singoli che per il personale nel suo insieme;

**2.2.3** accesso ad un'ampia gamma di opportunità di apprendimento, sia formale che informale, che segue la miglior pratica per il disegno e fruizione della formazione continua, in una varietà di formati che rispondono a bisogni identificati e vanno incontro a diversi stili di apprendimento; le opportunità cominciano con l'orientamento di base per il nuovo personale, e procedono sequenzialmente attraverso l'addestramento avanzato;

**2.2.4** una consistente documentazione della partecipazione degli individui all'apprendimento e al suo riconoscimento attraverso nuovi compiti, e nelle decisioni relative al compenso e alle promozioni;

**2.2.5** dallo 0,5 all'1,0% almeno del budget istituzionale allocato per lo sviluppo del personale;

**2.2.6** circa il 10% dell'orario lavorativo riservato per la frequenza di seminari, conferenze, formazione in servizio ed altre attività di apprendimento, oltre che per progetti di apprendimento informale, incluso il lavoro nelle associazioni professionali e le pubblicazioni;

**2.2.7** valutazione periodica del programma di sviluppo del personale.

### **2. 3 Sintesi:**

La buona pratica per i datori di lavoro richiede impegno dell'organizzazione e leadership da parte dell'amministrazione e la designazione di managers responsabili dello sviluppo del personale con esperienza nella formazione continua degli adulti; politiche e procedure efficaci nella formazione del personale; attribuzione di budget e tempo adeguati per l'apprendimento del personale; e un programma poliedrico e di alta qualità che dispensi opportunità di addestramento e apprendimento (vedi anche 5.0, fornitori).

## **3.0 Associazioni professionali, consorzi, agenzie governative e altri organismi con responsabilità nello sviluppo della biblioteca**

### **3.1 Principio:**

Nell'interesse dell'avanzamento della professione, le associazioni e le altre organizzazioni sono fornitori attivi, sostenitori e arbitri della qualità della formazione professionale continua.

#### **3.1.1 Fondamento logico:**

Le associazioni professionali possono costruire il consenso intorno alla qualità nella formazione professionale continua facilitando l'adozione di linee guida e di sistemi come i programmi per l'accreditamento dei fornitori e il riconoscimento dei risultati della formazione professionale continua dei membri; gli organismi governativi possono essere responsabili per programmi di certificazione/abilitazione professionale.

### **3.2 Buona pratica:**

Le associazioni/organizzazioni promuovono la qualità della formazione continua per bibliotecari e professionisti dell'Informazione.

Oltre a seguire la buona pratica nel loro ruolo di fornitori di attività ed eventi di formazione continua (vedi anche 5.0, sotto), esse:

**3.2.1** sviluppano linee guida, sistemi di riconoscimento, processi di certificazione/abilitazione professionale;

**3.2.2** identificano temi e bisogni formativi ai quali l'organizzazione dovrebbe rispondere;

**3.2.3** coordinano gli sforzi per la formazione continua nella loro area di competenza e/o regione geografica e promuovono la collaborazione nella fornitura di formazione professionale, inclusi i progetti di formazione dei formatori;

**3.2.4** disseminano nel loro ambito informazione accurata e tempestiva sulle opportunità di formazione professionale;

**3.2.5** sponsorizzano risorse come le pubblicazioni, la comunicazione elettronica e risorse formative che informano ed educano.

### **3.3 Sintesi:**

La buona pratica per le associazioni professionali, gli organismi governativi ed altri impegnati nello sviluppo della biblioteca comincia con il riconoscimento dell'importanza della formazione professionale continua per l'efficacia dei professionisti della biblioteca e dell'informazione, che a sua volta rende possibile dei migliori servizi informativi. La buona pratica assicura che si disponga di risorse e strategie che permettano una formazione professionale di qualità e che i bibliotecari siano incentivati a perseguire l'apprendimento continuo.

## **4.0 Programmi per la formazione universitaria nel campo della biblioteconomia e della scienza dell'informazione**

### **4.1 Principio:**

Gli educatori di biblioteconomia e scienza dell'informazione motivano i loro studenti a continuare ad apprendere dopo la laurea, e sono essi stessi discenti continui. Essi conducono e disseminano la ricerca sull'apprendimento professionale continuo e lo sviluppo del personale, agiscono come docenti/relatori agli eventi di formazione continua nella loro area di competenza, e offrono consulenza sulla politica di formazione continua del personale. I programmi per l'assegnazione di titoli accademici nel campo della biblioteconomia e della scienza dell'informazione offrono inoltre alla professione opportunità specializzate di formazione.

#### **4.1.1 Fondamento logico:**

I comportamenti e le attitudini sono modellati dall'educazione professionale precedente al servizio; è necessaria ricerca che fornisca evidenza sugli effetti che la formazione professionale continua di alta qualità ha sul miglioramento della qualità dei servizi di biblioteca.

### **4.2 Buona pratica:**

Il corpo docente modella l'eccellenza professionale perseguendo il proprio apprendimento continuo, conducendo ricerche, e fungendo da consulente per le associazioni professionali, gli organismi

governativi, e altre organizzazioni. I docenti promuovono gli scopi e la qualità della formazione professionale continua quando essi:

4.2.1 convincono gli studenti del dovere di tenersi al corrente sui cambiamenti della tecnologia e della società che riguardano i servizi di biblioteca/informazione, al contempo coltivando le loro competenze;

4.2.2 familiarizzano gli studenti e i professionisti sulla buona pratica nella formazione e sviluppo professionale continui e la ricerca in questo campo; indagano su successi e fallimenti e sull'impatto a lunga scadenza; identificano le discontinuità nell'accesso alla formazione continua da parte della professione;

4.2.3 supportano gli sforzi delle scuole di biblioteconomia per l'offerta di formazione continua e post-laurea dove è identificato il bisogno e c'è il supporto delle università;

4.2.4 forniscono pareri agli organismi professionali e governativi in merito a bisogni e pratiche per la formazione continua.

#### **4.3 Sintesi:**

La buona pratica coinvolge i docenti, in qualità di ricercatori, sostenitori, consulenti e fornitori e partecipanti nella fornitura di formazione professionale continua.

### **5.0 Tutti i fornitori**

#### **5.1 Principio:**

I fornitori di attività, programmi o prodotti di formazione professionale continua seguono la buona pratica riguardo alla progettazione, l'implementazione e la valutazione.

##### **5.1.1 Fondamento logico:**

I datori di lavoro, le associazioni professionali, le organizzazioni governative e non; l'industria dell'informazione; le università; e gli imprenditori che offrono formazione continua hanno un legittimo interesse, e una responsabilità, al raggiungimento dei risultati formativi per i discenti, le loro istituzioni e il pubblico che servono.

#### **5.2 Buona pratica:**

Che si tratti di un evento unico o del programma di sviluppo del personale di un'istituzione, e senza considerare se la cosa si svolga faccia a faccia o a distanza, il fornitore aderisce ai principi dell'*instructional design* e della teoria dell'apprendimento per gli adulti, e si assicura che ci sia evidenza di:

**5.2.1** una leadership esperta e dedicata;

**5.2.2** *instructional design* basato sulla valutazione dei bisogni e obiettivi formativi SMART (specifici, misurabili, orientati alla pratica, realizzabili, di durata certa);

**5.2.3** attività di apprendimento appropriate basate sull'apprendimento pregresso che includano esercizi pratici sul campo, interazione tra i discenti e verifica dei progressi;

**5.2.4** istruttori che possiedano capacità di insegnamento, competenza nella materia e sensibilità verso i discenti;

**5.2.5** direzione efficace che assicuri che l'informazione sulle opportunità di apprendimento venga disseminata; che siano disponibili dotazioni, tecnologia e materiali adeguati; e che la partecipazione all'apprendimento venga documentata;

**5.2.6** trasferibilità dell'addestramento dall'evento formativo all'applicazione nella pratica professionale;

**5.2.7.** valutazione dell'efficacia.

### **5.3 Sintesi:**

La buona pratica richiede che i fornitori abbiano competenza nell'*instructional design*, nella presentazione, nella amministrazione e valutazione dei programmi di formazione continua.

### **Formazione professionale continua online - Ulteriori questioni sulla qualità**

Poiché i vari programmi di istruzione sono sempre più spesso disponibili in formati elettronici, è importante considerare quali preoccupazioni aggiuntive sulla qualità nascano se l'apprendimento avviene online. Ce ne sono diversi dei quali tenere conto, specie quando si progetta e si facilita la formazione continua per adulti, a differenza dei corsi per gli studenti in un programma accessibile online finalizzato al raggiungimento di un titolo, e soprattutto quando alcuni degli iscritti al programma di formazione continua sono di provenienza internazionale.

*Tradotto dall'originale da Matilde Fontanin e rivisto da Anna Maria Tammaro*