CAPITOLO 12

LA FORMAZIONE PROFESSIONALE DI ISPIRAZIONE CRISTIANA: PROBLEMI E PROSPETTIVE*

1. EVOLUZIONE DEL SISTEMA DI FP IN ITALIA E LE ESPERIENZE DI ISPIRAZIONE CRISTIANA

Il sistema di FP inteso in senso lato, che sta vivendo negli ultimi anni una notevole trasformazione, si presenta come una stratificazione di tre diverse stagioni, ognuna delle quali è stata dominata dalla volontà di dare risposta ad altrettante peculiari domande sociali:

- la stagione della prima industrializzazione dove compaiono le scuole professionali;
- la stagione della legge-quadro 845 o della delineazione di un sistema;
- la stagione attuale, ovvero della FP intesa come strumento strategico per le politiche del lavoro.

Va innanzitutto delineata una chiave interpretativa dell'intera storia delle attività formative di ispirazione cristiane: esse sorgono e si affermano in corrispondenza di ogni crisi societaria che la realtà italiana attraversa, di modo che la proposta cristiana assume sempre nel contempo un carattere di risposta ad un'emergenza ma anche di stabilizzazione di un metodo che si evolve anche nelle fasi di stabilità sociale.

Il tutto lungo un percorso vitale, che presenta forti trasfor-

* Emilio Gandini – Presidente Nazionale Confap, Verona.
Dario Nicoli – Esperto di FP, Almenno S. Salvatore (BG).

mazioni ma in costanza di un approccio peculiare, caratteristico.

1.1. *Il precursore: san Girolamo Emiliani*

I primordi della FP di ispirazione cristiana si debbono ricercare verso il 1500.

É in questo periodo che – in pieno sistema corporativo, con il modello formativo dell'apprendistato di bottega - si manifesta l'avvio di una nuova esperienza formativa, quella cattolico-sociale, che trova in san Girolamo Emiliani (detto Miani), fondatore dei Padri Somaschi, un precursore "rivoluzionario".

Egli, nei primi decenni del secolo XVI, si dedicò agli ammalati ed agli orfani; fondò diversi ospedali tra Venezia e Como, ma soprattutto ideò e diede vita alla prima "scuola-bottega", dove gli orfani si guadagnavano il pane e nel contempo apprendevano un mestiere lavorando in *"arte honorata"* sotto *"un padrone di buona qualità"*.

Si tratta della prima comparsa del contratto di apprendistato, non rivolto ai figli dei membri delle corporazioni, bensì a ragazzi abbandonati e bisognosi che vengono in tal modo inseriti dignitosamente nella vita sociale. Per tale motivo è indicato come il primo fondatore delle Scuole professionali in Italia.

1.2. *Don Bosco e le scuole professionali*

Ma è con il pieno dispiegarsi della industrializzazione che si pone mano ad uno sforzo epico di formazione dei ceti tecnici ed operai. Tale impegno si sviluppa entro trasformazioni di grande rilievo, che concernono da un lato il passaggio dalla condizione di contadino a quella di operaio e dall'altro la separazione tra luogo di abitazione e luogo di lavoro per grandi masse di ex contadini.

É in questa prospettiva che sorgono nuove istituzioni formative:

le scuole di fabbrica; le scuole professionali cattoliche; le scuole umanistico-sociali (Umanitaria).

Le scuole professionali cattoliche sorgono accanto a quelle di fabbrica, ed in certo qual modo ad integrazione e correzione

delle stesse[1].

Spicca tra di esse l'iniziativa di don Bosco, fondatore della Congregazione dei Salesiani, che comprende l'oratorio e le prime "scuole e laboratori artigianali". In esse ci si preoccupa, insieme all'apprendimento di un mestiere, di formare la coscienza etica e cristiana dell'onesto lavoratore. In effetti in queste scuole professionali si realizza una fusione di studio, formazione, preghiera e tempo libero.

La prima esperienza viene compiuta dal Santo verso il 1853 con la creazione di laboratori di calzoleria e sartoria. L'anno successivo è il momento della legatoria, poi della falegnameria e del fabbro-ferraio. La prima tipografia – vero e proprio emblema delle scuole professionali cattoliche – viene realizzata nel 1861 a Valdocco presso Torino, che divenne il centro propulsore di molte altre iniziative della stessa specie.

Questo impegno si muove nel solco dell'attività caritativa della Chiesa, ma assumendo caratteri nuovi. Infatti l'opera educativa viene spinta direttamente nel mondo del lavoro, della tecnica e della scienza, considerate come risorse preziose per la formazione umana e cristiana dei fanciulli che le disordinate dinamiche della prima industrializzazione gettavano in condizioni di vita miserabili sia dal punto di vista fisico che morale.

La "cultura repressiva" tipica delle autorità pubbliche del tempo finiva per condannare "naturalmente" queste persone all'emarginazione.

Ad essa si oppone il "sistema preventivo" che mira a recuperare questi "fanciulli ne' pericoli"[2] ad una vita sociale e morale positiva, attraverso un insieme di opere educative, formative, religiose, di tempo libero che si ispirano al motto "ragione, religione, amorevolezza".

Don Bosco e le persone come lui (Matilde di Canossa ancor prima, Maria Domenica Mazzarello, Don Giovanni Cocchi, Padre Luigi Monti, Padre Giovanni Piamarta, San Leonardo Murialdo, Don Orione, Don Calabria… parallelamente o dopo) vedono invece in esse lo sbocco di una educazione mancata, e si

[1] "*Le botteghe degli artigiani e gli ambienti delle incipienti fabbriche diventavano spesso luogo dove, anziché educazione integrale, i giovani trovavano occasioni di deviazioni morali, di soprusi e di perdita della fede", Don Bosco e la formazione professionale,* in "Rassegna CNOS",1998, 2,p.9.

[2] Si noti l'assonanza con le definizioni oggi diffuse di "giovani in difficoltà", "in disagio".

attrezzano di conseguenza. La scuola professionale è una vera e propria istituzione educativa integrale, poiché porta il lavoro a dignità culturale e costruisce introno ad esso uno stile educativo nuovo, fortemente innovativo nel tempo.

Molte istituzioni similari vengono realizzate nell'impegno cattolico-sociale, con scuole serali sparse presso le parrocchie o entro centri educativi, dove passione umana e maestria lavorativa si fondono armonicamente.

1.3. La legge quadro 845/78 e gli Enti di formazione

L'enorme sforzo formativo connesso allo sviluppo industriale del paese non poteva essere sostenuto unicamente dall'impresa. Si delinea poco a poco l'impegno dello stato in questo campo.

Inizia il fascismo con la creazione di enti formativi connessi ai ministeri riferiti all'impresa ed al lavoro[3]. Prosegue la repubblica democratica con la trasformazione di tali enti e con il coinvolgimento di organismi del privato-sociale (ENAIP, IAL, INIPA) al fine dell'incremento dell'azione della pubblica amministrazione nel campo dell'istruzione.

In questo settore, la delega delle competenze in materia di "istruzione artigiana e professionale" alle Regioni (art. 117 Cost.) ha consentito di riunificare l'arcipelago di attività preesistenti anche se non si realizza un sistema integrato con la scuola ed il lavoro. Le Regioni organizzano la formazione professionale in una logica di convenzionamento, ovvero di coinvolgimento – sulla base di pari dignità – dei soggetti del mondo privato-sociale dotati di una vocazione e di una proposta formativa.

Il sistema di formazione professionale delineato dalle legge-quadro 845 del 1978 appare organico e strutturato. Esso fa riferimento ad una rete di C FP, dotati di una notevole libertà di iniziativa nel territorio di riferimento, in stretta relazione con le imprese.

Il sistema di FP è inteso in senso alternativo alla scuola, (per questo motivo è stato denominato in modo forse un po' spregiativo "scuola di serie B"), volto ad offrire alla gran parte degli adolescenti e dei giovani - quelli che non proseguivano gli studi dopo la terza media - un'opportunità di "elevazione culturale" e

[3] Tali enti avevano le seguenti denominazioni: INFAPLI per l'industria, ENFALC per il commercio, ENFALA per l'agricoltura.

di qualificazione professionale, in modo da posticipare l'ingresso nel mondo del lavoro e da garantire loro una migliore dotazione umana e professionale.

Dal punto di vista strategico tale impostazione conduce alla delineazione di un sistema regolato come il sistema d'istruzione ma parallelo ad esso, con tipologie formative e ordinamenti didattici definiti, ma che in un secondo tempo sono divenuti in certa parte sostanzialmente rigidi e iterativi, tanto da dare vita ad una componente di CFP a carattere para-scolastico.

Dal punto di vista politico tale disegno punta le proprie carte sul biennio e sulla legittimità formativa della FP ovvero sul riconoscimento del valore culturale della sua metodologia pedagogica e sociale.

1.4 *La fase attuale*

Nella fase attuale si manifesta una forte trasformazione verso la formazione strategica. Questa è caratterizzata dalla valorizzazione della FP come strumento dinamico e flessibile, in grado di intervenire su una serie di snodi di natura economica e sociale, utilizzando modelli formativi sempre più *ad hoc*, al fine di una valorizzazione del "capitale umano" per sostenere i differenti e variegati processi di sviluppo.

Tale terza tappa segna l'abbandono di una visione universalistica della FP, preferendo una concezione policentrica del relativo sistema d'azione, che appare perciò integrato, ma sempre più specialistico, connotato da diverse "filiere formative".

Dal punto di vista strategico tale visione si caratterizza per un orientamento alla qualità del prodotto in riferimento a precise problematiche e specifiche utenze.

Il modello regolativo è centrato sul concetto di rete formativa (*network*), formata da una struttura organizzativa essenziale di pianificazione, promozione e valutazione, e da una serie di "circoli virtuosi" composti da CFP, agenzie, centri di orientamento, aziende, gruppi di professionisti, università, enti locali, associazioni, in modo convergente ai problemi che si intendono risolvere.

Dal punto di vista politico, tale tappa mira alla legittimazione della FP come strumento di recupero, valorizzazione e promozione delle risorse umane in contesti dati, specie - ma non esclusivamente - se problematici.

Il sistema di FP, così come disegnato dalla legge quadro 845/78 viene poco a poco smantellato, e con esso le condizioni di garanzia per gli Enti "storici".

Si delinea un nuovo sistema di FP, molto più esteso, con una pluralità di mission e di attese cui rispondere, diviso in comparti o "filiere", tendente all'apertura, centrato su una sorta di doppia regolazione:

a. politica, per ciò che attiene agli indirizzi di fondo e di sistema (modello di azione, soggetti e loro ruolo…),

b. tecnico-culturale, per ciò che attiene l'analisi dei fabbisogni, la pianificazione, la valutazione, la certificazione….

La legge 196 del 1997, il cosiddetto "Pacchetto Treu", introduce diverse innovazioni nell'ambito del sistema formativo: rinnovando il valore formativo dell'apprendistato; introducendo il tirocinio come modalità specifica di acquisizione di competenze sul lavoro; ridisegnando le regole del gioco della FP.

Circa il disegno di sistema, emerge una nuova articolazione a quattro componenti:

A) la formazione iniziale di cui non si esplicita la problematica dei "corsi lunghi" (lasciandola indirettamente alla competenza del Ministero della Pubblica Istruzione) e che comprende due differenti componenti:

- i corsi di formazione
- l'apprendistato ed i tirocini (che vengono delineati dagli artt. 16 e 18 della 196);

B) la formazione superiore, che non viene definita e che comprende, oltre ai corsi post-diploma regolati dalla 845, i progetti integrati citati nell'art. 12 del decreto attuativo riguardante l'università, dove si delinea una tipologia piuttosto ricca di interventi (precisamente: "progetti integrati tra diplomi universitari, specializzazioni e corsi di dottorato; attività di orientamento professionale, perfezionamento post-laurea nonché attività formative connesse a progetti di ricerca svolte dagli atenei e dagli enti di ricerca e la formazione professionale");

C) la formazione continua (dizione di cui non ci stanchiamo di segnalare l'ambiguità), che si riferisce ai "lavoratori in costanza di rapporto di lavoro, ai titolari, soci e coadiuvanti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese, ai lavoratori autonomi ed ai lavoratori collocati in mobilità o disoccupati per i quali l'attività formativa è propedeutica all'assunzione", in cui taluni vorrebbero includere anche le attività di formazione per

l'apprendistato ed i tirocini;

D) la formazione speciale rivolta alle cosiddette "categorie deboli" ovvero soggetti in difficoltà all'ingresso del mercato del lavoro: disabili, extracomunitari, ex tossicodipendenti, carcerati ed ex carcerati, etc., categoria non indicata nel decreto attuativo anche se presente nella 845.

2. Le trasformazioni del sistema di FP

La trasformazione attuale del sistema di FP si colloca nel grande mutamento delle società evolute che va sotto il nome di "società cognitiva". La forza è data dalla persuasività dei fattori economici, la debolezza è costituita dalla divaricazione tra istanza economica e istanza socio-culturale che tende a non "tenere dietro" alla velocità del cambiamento imposta dall'economia.

Ciò provoca una *nuova questione sociale* caratterizzata da disoccupazione, dispersione di risorse umane, disagio derivato dalla perdita di senso dell'esistenza e dalla dissipazione dei legami culturali e comunitari.

Tutto ciò comporta una crisi del modo tradizionale di intendere l'azione educativa e formativa, secondo tre linee:

- la distinzione tra momento della preparazione alla vita attiva e momento della applicazione si fa sempre più sfumata a favore di un'idea di apprendimento connesso a tutto il corso della vita;
- si impone l'urgenza di una alfabetizzazione di massa ai nuovi "saperi sociali" (comunicazione, economia, tecnologie, organizzazione,...);
- si richiede che il sistema di istruzione-formazione non operi solo nel senso della diffusione di informazioni, ma si impegni nella creazione di caratteristiche personali relative al "saper essere" quali le capacità di coinvolgimento, sintonia, assimilazione, creatività, traguardo morale etc.

Emerge pertanto una problematica nuova, cui anche l'istruzione e la formazione debbono saper dare risposta: non vi può essere un apprendimento significativo né tantomeno una formazione di "virtù sociali e lavorativo-professionali" in rapporto ad una prospettiva educativa, se non nel quadro di un preciso sistema di valori centrato sul primato della persona umana

nella vita sociale ed economica.

In tal senso, si impone una ridefinizione della *mission* dell'istruzione-formazione, non intesa unicamente sotto il profilo dell'adeguamento (informativo e addestrativo) bensì in quello della relazione e della partecipazione. É perciò necessaria una proposta etico-antropologica che concepisca il lavoro come responsabilità e intrapresa personale; che intenda la professionalità non solo in termini di utilità ma anche di giustizia, di bene e di bellezza della vita.

É questa la nuova sfida educativa espressa dal cambiamento economico-sociale e che può essere definita in modo duplice:

- concepire la formazione alla professionalità come un elemento del processo educativo, in base ad una visione chiaramente riferita alla formazione di una personalità consapevole, salda, matura, capace di assumere ruoli sociali coerenti con la propria vocazione personale;
- dare vita ad un sistema di formazione continua nel quale gli interventi di apprendimento rivolti agli adulti siano rigorosi sul piano tecnico e nel contempo siano capaci di accrescere il senso del progetto di vita personale in rapporto all'evoluzione socio-economica.

Il procedere della "società cognitiva" non esclude ma afferma ancor più l'urgenza di una autenticità umana, di un "esserci" della persona che sia attore e protagonista della propria vita perché capace di entrare in relazione ed accogliere profondamente l'altro ed il proprio compito in un legame significativo e creativo.

La prospettiva educativa ha in sé tre valenze di notevole rilievo:

- essa è espressiva delle potenzialità originarie delle persone (vocazionalità);
- essa è in grado di ridurre il pericolo derivante dalla disidentità e dalla solitudine;
- essa consente la creazione di un tessuto sociale amichevole dove le persone e le loro aggregazioni concorrono al bene comune attraverso l'esercizio di una professione intesa come servizio in grado di proseguire lo sforzo di umanizzazione e di civilizzazione.

Si stanno delineando diversi strumenti di riforma della legge quadro 845/78 verso quel che viene definito "nuovo sistema formativo integrato".

2.1. Le opzioni di fondo

Per far fronte alle necessità proprie di tale sistema, sono necessarie cinque opzioni di fondo:

- Pluralismo e parità dei soggetti: occorre procedere nel processo di apertura del sistema, a tutti i livelli, a tutti coloro che presentano una vocazione ed una competenza educativa e formativa. Essi debbono naturalmente sottoporsi ad una serie di requisiti o standard definiti dal soggetto pubblico, ma occorre anche colmare il grave ritardo dovuto alla scarsa propensione di scuole, università ed anche, in parte, organismi formativi, ad esplicitare la propria impostazione, a definire un modello di qualità ed a sottoporlo ai vari attori del gioco per una sua reale valutazione. Pluralismo significa pertanto libertà di educazione-formazione, nella prospettiva dell'ampliamento del diritto di scelta da parte delle persone, delle famiglie e degli organismi sociali. La battaglia ideologica che si è scatenata su questo punto evidenzia un carattere antidemocratico: si vorrebbe obbligare i cittadini a sottostare ad un servizio unico ed omologo. É certo che la libertà ha dei rischi, ma questi vanno affrontati positivamente, non negati. Per questo sollecitiamo nuovamente la definizione di "regole del gioco" chiare e garantite da tutti, e inoltre un sistema di accreditamento e di garanzia di affidabilità.

- Configurazione duale del sistema di formazione: non è sostenibile né culturalmente né socialmente l'idea di un sistema formativo composto unicamente da scuole. Se la cultura che consente di comprendere in modo adeguato la società in cui siamo inseriti e di agire in modo positivo in essa è il frutto di differenti apporti, è necessario che vi siano almeno due ambiti del sistema formativo: la scuola e la FP, ognuna connotata da una propria identità ed autonomia, in grado di cooperare in forma reciproca, ma con garanzia della propria peculiarità, garantendo comunque agli utenti il riconoscimento dei crediti formativi ed il passaggio da un ambito all'altro. Ciò deve valere anche nella fase di completamento dell'obbligo scolastico, e non in una logica secondo cui la FP diventa una sorta di "ultima chance" per i soggetti più deboli e più difficili. La parità di dignità e di condizioni per il segmento della FP deve portare ad un diritto formativo piuttosto che ad un obbligo, che riteniamo rappresentare un vecchio linguaggio inadatto ad affrontare la nuova situazione.

- Autonomia degli organismi: non vi è possibilità di sviluppare progetti educativo-formativi adeguati alle nuove sfide se non in presenza di una responsabilità reale da parte degli istituti al fine di meglio corrispondere alle caratteristiche del contesto locale. L'autonomia è la chiave per creare un curricolo nel quale l'allievo possa effettivamente riconoscersi, per sviluppare una "managerialità educativa e sociale" da parte delle figure direttive ed una professionalità adeguata dei coadiutori, infine per creare legami arricchenti tra l'istituto ed i soggetti che operano nel contesto, in una logica di reciprocità.

- Concertazione e strategia di rete: la domanda di formazione deve essere individuabile mediante momenti di intesa e di concertazione per evitare l'autoreferenzialità degli organismi erogativi. Inoltre vanno create le condizioni perché si sviluppino forti occasioni di cooperazione tra scuola/centro di formazione e impresa, tra questi e le strutture dei servizi e dei vari attori presenti sul territorio. L'attività educativo-formativa dev'essere un' "opera condivisa" poiché l'incontro fra diverse capacità e sensibilità possa portare a servizi di maggiore valore.

- Qualità dell'educazione-formazione: siamo convinti della positività dello sforzo orientato a definire i requisiti di accreditamento di tutti gli organismi che intervengono nel sistema educativo-formativo. Ciò deve rappresentare lo stimolo per operare non solo in una logica di aderenza a *requisiti minimi* ma anche di vero e proprio *sistema-qualità* della formazione. Solo in questo modo l'accreditamento e, in generale, le nuove logiche di regolazione del sistema formativo potranno rappresentare un'occasione di qualificazione del sistema e non un ulteriore filtro burocratico-formale da superare nel modo più utilitaristico ed indolore possibile.

Circa le nuove politiche del lavoro va detto che, dopo un forte dibattito con accenti condivisibili, il disegno legislativo e pratico che ne è conseguito non pare presentare i tratti di apertura e di cooperazione tra diversi soggetti così come era nelle intenzioni originarie. Ne è sortito un disegno di sostanziale decentramento dei compiti e delle strutture del collocamento, disegno che tradisce la presunzione di porre la burocrazia pubblica come soggetto di tutela e di concessione in riferimento all'intermediazione della domanda e dell'offerta e dei servizi connessi.

Gli Enti formativi di ispirazione cristiana - religiosi, sociali,

sindacali - sono chiamati pertanto nella fase attuale a due grandi sfide:

- procedere nell'adeguamento del processo formativo e del nuovo modo di essere del sistema formativo con particolare riferimento al rinnovamento del CFP come Centro (polivalente) di servizi formativi;
- sostenere e promuovere, di fronte al nuovo scenario, il valore delle proprie proposte educative, basate sulla centralità della persona, verso un patto rinnovato formazione-impresa fondato sull'armonizzazione dei contenuti tecnico-professionali e di una visione antropologica personalistica e comunitaria.

2.2. Da Centro di Formazione Professionale a Centro polivalente di servizi formativi

Questa trasformazione risulta dalla nuova definizione di FP, che comprende *tutte le iniziative intenzionali, programmate e verificabili che puntano alla valorizzazione ed elevazione delle risorse-persona attraverso l'acquisizione di competenze lavorative e professionali coerenti con i requisiti di qualità e di rispondenza con le necessità dell'impresa, delle professioni e del lavoro*.

Il riferimento all'*azione formativa* piuttosto che al corso rappresenta il punto d'aggancio di un processo di *descolasticizzazione* della FP che è già in atto in diversi ambiti del sistema e che deve essere ulteriormente esteso. L'azione formativa si colloca pienamente in un approccio progettuale, teso a delineare un percorso che mira a risultati verificabili e collocati non solo sul piano didattico ma anche su quello sociale, economico ed anche culturale.

Enfatizzando il progetto formativo, è possibile alleggerire l'impianto burocratico-amministrativo che ancora regge il processo di attribuzione degli incarichi gestionali, e nello stesso tempo migliorare la trasparenza e la possibilità di valutazione e controllo del sistema. Ciò vale in generale, ma soprattutto per la formazione continua, ovvero l'ambito nel quale maggiormente si sta indirizzando lo sviluppo del sistema.

É fondamentale che le organizzazioni che si dedicano in modo esclusivo o prevalente alla formazione siano dotate in modo adeguato, oltre a quelle tecniche e logistiche, di risorse culturali ed umane ("capitale intangibile").

Un Centro che operi secondo la logica dei "servizi formativi" presenta i seguenti caratteri: managerialità, sistema di deleghe per competenze, progettualità, sistema informativo e di comunicazione, apertura sociale, flessibilità, valutazione e certificazione della qualità.

I nodi dell'innovazione organizzativa di un Centro polivalente di servizi formativi sono pertanto:

- creazione di uno staff direttivo;
- consolidamento di un "nucleo formativo" che condivide, incrementa e diffonde la mission;
- differenziazione delle linee di prodotto;
- articolazione della figura del formatore;
- introduzione dei piani di lavoro;
- creazione di una rete formativa territoriale;
- realizzazione di un servizio di controllo di qualità.

Il passaggio da CFP a Centro polivalente di servizi formativi non nega, ma valorizza ancor di più l'identità e la missione di ogni Ente di formazione. Occorre infatti che tali risorse possano confrontarsi con le sfide attuali, consentendo l'elaborazione di una proposta educativo-formativa non più di tipo parascolastico ma di pedagogia sociale.

2.3. Il sistema formativo integrato

Il disegno che è stato delineato circa le grandi trasformazioni in atto si inserisce in un quadro più ampio di sistema educativo-formativo policentrico, aperto ed integrato. É giunto il tempo di dare alla realtà educativa e formativa italiana una dimensione di sistema, dove sia evidente e valorizzata la "*mission*" e la "*vision*" di ogni soggetto.

Ciò significa:

- riconoscere la legittimità di ogni componente del "sistema formativo": scuola, FP, università, agenzie formative, impresa e sindacato;
- consentire ad ogni esperienza di giocare le proprie carte in una prospettiva di collaborazione ed integrazione reciproca.

Tutto questo comporta la creazione di un disegno di connessioni e di collaborazioni tra i vari nodi del sistema. Queste connessioni prevedono:

- la valorizzazione degli apporti di ciascun soggetto del sistema educativo-formativo - compresa l'impresa - si concretizza

attraverso il *riconoscimento dei crediti formativi* acquisiti in ogni percorso. Tali crediti formativi permettono di passare da un ambito all'altro senza necessariamente ricominciare daccapo e quindi perdere gli apprendimenti e le esperienze acquisite;

- l'introduzione dell'*autonomia degli organismi gestionali*, sia della pubblica amministrazione che non, in modo da puntare ad una responsabilizzazione degli stessi circa la qualità della formazione erogata. Tale situazione paritaria servirà a premiare gli organismi capaci a fronte dei soggetti meno produttivi.

Sono ormai maturi i tempi anche in Italia (come nei Paesi dell'Unione Europea) per una ristrutturazione globale delle varie offerte di istruzione-formazione, verso un sistema formativo integrato.

Ciò rende possibile:

- la definizione delle mete generali del sistema
- la specificazione dei compiti di ciascun soggetto
- i meccanismi di collaborazione reciproca e di integrazione.

3. Nodi problematici circa identità e progetto

La problematica della trasformazione della FP si concentra soprattutto sul tema dell'organizzazione formativa. Di conseguenza, i nodi problematici che si evidenziano si riferiscono appunto ad un itinerario di innovazione organizzativa che garantisca la valorizzazione degli elementi specifici di un organismo di formazione.

Essi si riferiscono ai seguenti aspetti :

a. la proposta formativa
b. l'organismo formativo
c. le risorse umane e la "comunità formativa"
d. il processo formativo
e. le metodologie e strumentazioni adottate
f. le relazioni con l'utenza
g. la partnership.

Tali aspetti vengono di seguito specificati:

A) *La proposta formativa*

Essa rappresenta la "carta dei valori" dell'organismo formativo, tra i quali ritroviamo:

- la centralità della risorsa-persona
- la visione relazionale della formazione come azione genera-

trice di senso e di valore

- il riferimento ad uno sviluppo integrale che contempli in modo reciproco lo sviluppo delle dimensioni di personalità e quello delle dimensioni di socialità
- l'utilizzo di approcci e di metodiche coerenti con l'opzione antropologica di fondo.

La buona formazione implica anche una visione ideale: perché vi sia buona formazione, occorre crederci. La definizione dei valori deriva dall'intuizione di un fondatore, dal patto di più persone. I valori non esistono in astratto, ma sono resi vitali dalla coesione tra persone che li condividono. Per questo un'esperienza formativa "sostantiva" necessita di una comunità.

La qualità è fatta essenzialmente dalle persone in quanto portatrici di valori. Il sistema dei valori è decisivo nel definire il modo in cui si concepisce la qualità e nell'indicare i criteri chiave del sistema organizzativo che ne consegue.

B) *L'organismo formativo*

Prima che dal progetto, la qualità è fornita dall'organismo che eroga formazione. Esso è dato dall'insieme delle risorse, delle esperienze, delle relazioni che si sono instaurate nel tempo intorno ad una proposta formativa condivisa e feconda.

Tutto ciò si riflette in tre indicatori:

- il radicamento territoriale ovvero la storia dell'organismo in rapporto ad uno specifico "sistema locale" o settoriale
- le esperienze formative svolte
- le performance in termini di efficacia-efficienza sia in rapporto agli esiti sia all'impatto socio-economico ed al contributo allo sviluppo.

C) *Le risorse umane e la "comunità formativa"*

L'esperienza conferma che il coinvolgimento delle risorse umane è condizione imprescindibile per l'efficacia dei servizi formativi e per dare vita a modelli organizzativi basati sul sistema qualità. Tale coinvolgimento comprende sempre una duplice linea d'azione :

- risultato "spontaneo" di processi di auto-attivazione individuali (risposte individuali a richieste organizzative più o meno formalmente esplicitate)
- esito di una serie di azioni/interventi specifici progettati ad hoc per favorire le risposte individuali considerate necessarie per l'ottenimento di risultati specifici.

Perché vi sia qualità delle risorse umane - e perché sia garan-

tita la presenza di un "nucleo essenziale stabile" di persone che costituiscono la comunità formativa - è necessario porre in atto approcci e procedure di valutazione (che significa anche "bilancio delle risorse" e ricognizione delle "buone pratiche"), progettazione e sviluppo delle stesse risorse.

D) *Il processo formativo*

La concezione del "ciclo di vita della formazione" è centrale in una logica basata sulla qualità del servizio. In una prospettiva coerente con la proposta formativa indicata, occorre prevedere tra gli altri:

- una visione progettuale intesa come "disegno idealtipico" cui riferirsi nella prassi formativa
- la prospettiva della continuità, ovvero il riferimento a quanto è avvenuto prima e l'apertura a successive esperienze di formazione
- il pluralismo degli approcci formativi ed il principio di adeguatezza
- la continuità progettazione-erogazione, in una prospettiva di costante riprogettazione dell'intervento alla luce degli elementi contestuali e degli esiti in itinere
- la valutazione intesa come "intelligenza" del processo formativo.

E) *Le metodologie e strumentazioni adottate*

Paiono centrali in tale disegno alcune strumentazioni ispirate ad opzioni metodologiche tra le quali si indicano, nell'ambito di una generale "pedagogia del lavoro", le seguenti:

- il contratto formativo
- il compito reale
- la formazione personalizzata ed individualizzata
- le modalità formative centrate sull'autoapprendimento
- le pratiche della "seconda opportunità"

F) *Le relazioni con l'utenza*

La capacità di instaurare relazioni non solo funzionali ma vitali con l'utenza - diretta ed indiretta - costituiscono ulteriori elementi chiave della qualità degli Enti di formazione professionale di ispirazione cristiana. Soggetti privilegiati di tali relazioni sono:

- allievi (adolescenti, giovani ed adulti)
- famiglie
- imprese
- mondo associativo

- enti locali e loro organismi.

G) *La partnership*

Si parla di partnership in rapporto alla natura "condivisa" o "cooperativa" del progetto formativo. Esso non va infatti concepito come un prodotto autoreferenziale, ma richiede la compartecipazione di vari organismi distinti nei seguenti livelli:

- economico
- scolastico ed universitario
- sociale
- istituzionale
- reti transnazionali.

4. Centralità dell'evangelizzazione

Chiarezza dei valori, centralità dell'utenza intesa come persona integrale, comunità formativa, sono tutti aspetti che si riferiscono direttamente alla natura cristiana delle iniziative formative realizzate.

In tale quadro appare evidente non solo uno spazio funzionale ed economico da parte dei soggetti del privato-sociale, ma soprattutto uno spazio educativo e di proposta etico-antropologica fortemente ancorata ai valori cristiani della vita, del lavoro e della società.

Vi è la necessità – a causa del carattere sottilmente omologante del modello-convenzione adottato dagli organismi pubblici - di rendere nuovamente evidente l'ispirazione cristiana dei soggetti formativi nati entro l'ambito delle opere cattoliche. Essa non è un dato puramente nominale, ma corrisponde ad una realtà cui si crede fermamente. L'educazione si fonda su una chiara scelta riferita ai principi cristiani della vita e della società; essa richiede un orientamento personale secondo i principi del cristianesimo.

Occorre riconoscere che gli allievi dei Centri non provengono necessariamente da famiglie con una cultura coerente a tale scelta. Essi sono spesso portatori di idee diverse e di diverse concezioni della vita. Dovrebbero pertanto trovare nel Centro un luogo di crescita umana e nel tempo stesso di crescita cristiana. Ciò non va inteso necessariamente come insegnamento della religione, anche perché tale insegnamento ha a tutt'oggi finalità culturali: non va infatti confuso con la catechesi.

Anche per questo motivo, la non presenza dell'insegnamento

della religione nella FP non deve essere concepita come una limitazione, ma come l'occasione per intervenire più chiaramente in tema di progetto formativo. Si pone la necessità che in tale progetto sia esplicitato l'orientamento a condurre l'allievo quasi naturalmente attraverso tutta l'attività formativa verso questa visione della vita che guardi un po' più in alto rispetto al solo orizzonte terreno. Vi deve essere anche una proposta di fede esposta in modo esplicito.

Sia attraverso il progetto formativo, sia con le iniziative collaterali - sulla base della libera volontà dei ragazzi e quindi senza mai imposizione – si pone la necessità di favorire negli allievi questo tipo di scelta attraverso innumerevoli modalità perché possano incontrare la Verità di Cristo e Cristo stesso, per offrire loro un senso pieno e compiuto circa la loro vita e la realtà. É questa una ricchezza ulteriore rispetto a quella tecnico-professionale; anzi: è la ricchezza fondamentale dell'uomo il quale, alla luce di questa visione grande della vita, è in grado di affrontare in modo più sereno ed adeguato tutti gli altri problemi che incontrerà lungo la sua strada, comprese le difficoltà del suo lavoro, ma nel contempo anche le realizzazioni. Ogni esperienza umana possiede in tal modo una finalizzazione che va oltre il tempo e che raggiunge certamente l'Eternità; è una realtà che dà profondità ma anche forza nel cammino personale di ciascuno.

L'enciclica "Centesimus Annus"[4] richiama un aspetto importante: gli uomini agiscono in conseguenza della cultura che li hanno formati. Allora i ragazzi che escono dai Centri agiranno secondo la cultura con cui si sono formati; avranno dei momenti di sbandamento, ma saranno orientati da questa forza e serenità. L'evangelizzazione diventa pertanto in questo modo l'offerta di una "sicurezza di vita" ed inoltre essa rappresenta la capacità di acquisire una cultura nuova del lavoro perché noi diciamo che non è il lavoro che dà dignità all'uomo ma è l'uomo che dà dignità al lavoro. Quindi ogni lavoro svolto ha dignità umana ed ogni ragazzo anche quello più disperato e più incapace vale più di tutto l'universo. Di conseguenza, queste ricchezze offerte ai nostri ragazzi possono essere spese a beneficio della propria realizzazione ed anche di una società più umana.

Sorge la necessità di un confronto sui progetti formativi per

[4] Cfr. *Centesimus Annus*, Roma 1991.

verificare se nel progetto formativo dei singoli Enti è evidente la possibilità di orientamento in modo omogeneo pur nei diversi carismi presenti tra le varie congregazioni o associazioni che operano nell'ambito della FP. É il tema del fondamento comune. Ed è anche il tema del rapporto tra FP di ispirazione cristiana e pastorale del lavoro.

Se quindi il compito privilegiato di una formazione cristianamente fondata è fornire alle persone la possibilità reale di un pieno ed integrale sviluppo in termini di senso dell'esistenza, di saperi, competenze, relazioni ed esperienze significative, ciò è possibile se la persona incontra una comunità che vive i valori cristiani dichiarati, e che è capace di "appassionare" ad un'esistenza vissuta in pienezza, in compagnia del Signore.

In questa prospettiva si riconoscono alcune modalità del cammino di evangelizzazione, che comprendono la ricerca culturale, la formazione del personale, la riflessione circa l'etica del lavoro e la deontologia professionale, l'elaborazione e la prassi riferite ai metodi formativi e didattici, la formazione religiosa in senso proprio, ma anche vere e proprie esperienze di annuncio e anche proposte di primo annuncio, con adesione libera, che si concretizzano in veri e propri cammini di iniziazione cristiana sulla base della credibilità delle persone e del fascino e nel contempo ragionevolezza delle proposte.

Esiste una notevole varietà di cammini in tema di evangelizzazione nella FP. Tra di esse si possono riconoscere le seguenti:

- collaborazione CFP-Parrocchia
- presenza di operatori religiosi nei Centri
- formazione dei formatori
- istruzione religiosa e catechesi
- associazioni di allievi ed ex allievi oppure di genitori
- momenti di spiritualità (ad esempio "il buongiorno del mattino").

Si tratta perlopiù di attività che si muovono in una prospettiva che ha a cuore non solo la conoscenza, ma l'incontro con il Signore per la piena realizzazione della persona nella sua aspirazione alla felicità.

5. Gli impegni comuni

Di fronte alle sfide indicate, non bastano le rivendicazioni nei

confronti delle istituzioni pubbliche; occorre anche un forte impegno comune, oltre che di "accomunamento", da parte degli Enti formativi dotati di una proposta educativa personalistica e comunitaria.

L'obiettivo generale è ritrovare le ragioni della fecondità - proprio di fronte all'attuale scenario - della proposta formativa degli Enti di ispirazione cristiana, sia nella direzione dei soggetti vitali (persone, famiglie, comunità) sia dei soggetti organizzati (imprese, governi locali). Ciò significa sostenere l'attualità ed anche la necessità, nell'attuale fase di trasformazione post-industriale, di una visione della persona e del lavoro di matrice personalistica, aperta alle ragioni delle imprese e del mercato, ma attenta a mantenere attraverso la formazione uno spazio di valorizzazione effettiva delle risorse-persona in un quadro di sviluppo economico compatibile con una visione etica dell'economia e della società.

Lo scenario del nuovo sistema formativo sta mutando in fretta; in esso la condizione per gli Enti storici appare completamente capovolta, perdendo essi la posizione di privilegio e senza un'adeguata forma di legittimazione.

Noi riteniamo che gli Enti di ispirazione cristiana rappresentino un'esperienza fondamentale ed ineludibile per il rinnovamento della FP nel nostro Paese. É evidente che se venisse meno la capacità formativa di cui sono portatori, vi sarebbe una perdita netta di qualità nell'intero sistema di formazione, che così com'è configurato rischia di avere carenze non secondarie in tema di risorse progettuali, didattiche e di ricerca applicata.

Da qui la prospettiva di un'associazione con tutti gli Enti di ispirazione cristiana e di altri che si riconoscano in tale proposta associativa basata su un patto di tipo nuovo, che garantisca specifici standard di qualità per una rete territoriale diffusa, a partire da una linea di prodotti/servizi predefinita.

Ciò anche per sostenere la peculiarità della FP in vista dell'accreditamento che peraltro sembra proporre agli Enti storici una prospettiva che corrisponde abbastanza da vicino all'idea del Centro polifunzionale di servizi formativi.

La strategia associativa, già molto vicina al traguardo della costituzione di un organismo associativo nuovo, favorita dall'intensa opera degli Uffici Nazionali della Conferenza Episcopale Italiana (CEI) per la pastorale della cultura, scuola e università e per i problemi sociali e del lavoro, nasce

dall'esigenza di raccordare sul piano rappresentativo e operativo gli Enti di FP italiani, che trovano la loro comune matrice nell'ispirarsi, nel loro operare ai principi della dottrina sociale della Chiesa.

Gli ambiti della rappresentanza comune saranno tali da valorizzare le proposte formative degli organismi aderenti e vengono fissati nello Statuto dell'Associazione.

L'organizzazione unitaria sarà a servizio della crescita e della qualità degli organismi associati: i compiti che tale organizzazione svolgerà sono fissati anche attraverso una struttura aperta, che non precluda sviluppi a partire da quelli fissati.

La strutturazione nazionale prevede la possibilità di nascita di analoghe Associazioni in ambito regionale.

L'Associazione potrà promuovere, in modo sussidiario, servizi di consulenza ai soci, in modo particolare:

- promuovere e sostenere l'aggregazione degli Enti Associati a livello Regionale;
- promuovere e facilitare iniziative di integrazione tra scuola e formazione professionale;
- intraprendere attività di supporto per l'adeguamento delle strutture formative degli Enti Associati agli standard di qualità fissati dall'Associazione per il conseguimento di un marchio di qualità;
- intraprendere attività di supporto in vista della certificazione di qualità (ISO 9000 e ss) delle strutture operative degli Enti Associati;
- assistere i soci nelle attività a livello transregionale e transnazionale;
- partecipare direttamente a grandi iniziative interessati la formazione e l'orientamento;
- intraprendere altre attività afferenti i problemi dell'orientamento e della formazione professionale, purché in modo sussidiario ai soci.

6. BIBLIOGRAFIA

AMATI A., D. NICOLI, *L'arte del lavoro*. La formazione professionale in Lombardia dalle origini al Fondo sociale europeo, Regione Lombardia, Milano 1997.

BOCCA G., *Pedagogia e lavoro*, Angeli, Milano 1992.

BOSCO G., *Scritti pedagogici e spirituali*, LAS, Roma 1987.

CASTOLDI M., *Segnali di qualità*, Brescia, La Scuola 1998.

Centesimus annus, Roma 1991.

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, *Proposta di raccomandazione relativa alla cooperazione europea in materia di garanzia della qualità nell'istruzione superiore*, Bruxelles 1997.

CORTELLAZZI S., D. NICOLI, A. VERGANI, *La formazione professionale. Problemi e prospettive*, La Scuola, Brescia 1994.

GAGLIARDI P., *Le imprese come culture*, ISEDI, Milano 1991.

KNOWLES M., *Quando l'adulto impara*, Angeli, Milano 1993.

ISFOL, *Standard formatori. Per un modello nazionale di competenze verso l'accreditamento professionale*, Roma 1998.

LIPARI D., *Progettazione e valutazione nei processi formativi*, Edizioni Lavoro, Roma 1995.

MAGGI B., *La formazione: concezioni a confronto*, Etas, Milano 1991.

MALIZIA G. et al., *Cultura organizzativa nelle azioni di formazione professionale*, CNOS-FAP, Roma 1993.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ, *Les organismes privés de formation – enjeux et perspectives des emplois et des compétences,* La documentation française, Paris 1998.

MONASTA A., *Mestiere ; progettista di formazione*, La Nuova Italia Scientifica, Roma 1997.

NICOLI D., *La qualità della formazione: dalla valutazione all'affidabilità*, in "Rassegna CNOS", 1998, *1*, pp.13-28.

NORMANN R., *La gestione strategica dei servizi*, EstasLibri, Milano 1985.

SALATIN A., *L'accreditamento professionale dei formatori in Italia*, in "ISRE rivista", 1998, *2*, pp. 34-55.

TENTORIO P.MARCO C.R.S., *San Girolamo Emiliani primo fondatore delle scuole professionali in Italia – documenti inediti*, Genova 1976.

UNI, *Linee guida per lo sviluppo e l'adozione di un sistema qualità negli organismi di formazione ai fini della certificazione secondo UNI EN ISO 90001 :1994* (bozza), Milano 1998.

VERGANI A., *La qualità nella formazione: pensarla, progettarla, realizzarla*, in "Skill", 1994, *9*, pp.45-57.

WEICK K., *Organizzare*, Isedi, Torino 1991.