

Alberto Valentini

Le motivazioni ideali e politiche della nascita di ENAIP

Nel dopoguerra imperava l'addestramento inteso come preparazione finalizzata a inserire rapidamente il lavoratore in una specifica mansione, seppure ripetitiva e ritmata sulla catena di montaggio. Ma in ENAIP si intuisce che alle persone serve di più: sviluppare qualità professionali capaci di resistere nel tempo.

ENAIP nasce dal basso. Sono, infatti, le Province Acli ad organizzare, subito a ridosso del dopoguerra, attività professionali per rispondere alle esigenze dei lavoratori di dotarsi di una preparazione adatta a svolgere attività dipendenti e/o autonome. Già dal 1946 si capiva che era necessario affrontare la realtà lavorativa preparandosi prima a scuola e poi con corsi professionali.

La sensibilità sociale del movimento aclista intuì che bisognava affrontare alle radici la preparazione professionale dei giovani e degli adulti. I lavoratori potevano contare sul lavoro attraverso una solida preparazione professionale che doveva essere riconosciuta nelle aziende e/o attraverso l'esercizio di autonome attività artigianali.

Per questi motivi, nel 1947, si ritenne di coordinare le numerose attività formative nate in molte realtà acliste con un Ufficio centrale di istruzione professionale che poi, nel **1949, si trasformò in Centro Nazionale Acli Istruzione Professionale (CNAIP).**

Ma è nel 1951 che le Acli decidono di dar vita ad un apposito organismo, denominato Ente Nazionale Acli Istruzione Professionale (ENAIP) per, come recita lo Statuto: "La formazione professionale delle for-

ze di lavoro (giovani e adulti) per tutti i settori dell'attività produttiva; la promozione morale, culturale e civile dei lavoratori nel quadro di un programma di educazione permanente".

Fin dall'inizio, sono due gli elementi fondativi che si intrecciano: la formazione professionale per tutti i settori delle attività produttive e una visione di promozione sociale collegata all'educazione permanente.

La realtà della formazione, in quella fase, vedeva imperare l'addestramento professionale inteso come preparazione finalizzata ad un rapido inserimento in una specifica mansione lavorativa. Nel 1959, ENAIP ha già una rete di 103 centri di addestramento professionale, distribuiti in quarantatré province, e cinque centri sociali per lavoratrici agricole stagionali. Tenuto conto della consistenza dell'intervento, si decide di richiedere il riconoscimento di personalità giuridica, che viene accordato il **5 aprile 1961**. Da questo momento, ENAIP si dota di organi direzionali e di una sede centrale propria. **Nasce il Notiziario ENAIP**, quale strumento di collegamento dedicato soprattutto al personale, e **nel 1963 la rivista Formazione e Lavoro** con l'intento di partecipare al dibattito sul ruolo della formazione e le collegate riforme.



Particolare di una lezione in uno dei primi cfp aperti in Friuli Venezia Giulia. (copyright Enaip FVG)



1950. Laboratori di falegnameria. Cfp di Porto Viro (copyright Enaip Veneto)

“

Inventammo una nuova pedagogia. Partivamo dal presupposto che era necessario sviluppare la capacità di prendere un concreto problema di lavoro, scomporlo e ricomporlo, per arrivare al risultato finale richiesto. In questo modo le persone avrebbero avuto una preparazione professionale utile e capace di essere aggiornata nel tempo. Così nasce il metodo che poi portò in seguito alla proposta formativa.

”

Le attività di ENAIP prendono sempre più consistenza a partire dai differenti territori del Paese per dare risposte concrete alle esigenze di crescita e di professionalità dei giovani e degli adulti che sono chiamati a contribuire al progressivo sviluppo in atto.

Una nuova pedagogia del lavoro

I luoghi della preparazione professionale, in quella fase, sono modellati sulla fabbrica: una palazzina con gli uffici



1949. Apprendista in laboratorio (copyright Enaip Friuli Venezia Giulia)

e un collegato capannone coi macchinari. Il lavoro chiedeva di addestrare a una determinata mansione per fare in modo che le persone fossero in grado di adempiere ai propri compiti, spesso ripetitivi e ritmati dalle catene di montaggio.

Ben presto arrivarono le riconversioni produttive.

Occorreva mettere in produzione nuovi prodotti richiesti dal mercato. La preparazione delle persone addette andava arricchita o anche profondamente aggiornata. Bisognava prendere le distanze dall'addestramento e realizzare

invece una formazione incentrata su contenuti capaci di resistere nel tempo e aderire flessibilmente al cambiamento.

È in questo contesto che nasce la **polivalenza metodologica**, dove polivalenza voleva dire dare contenuti che, partendo dal concreto si collegavano con le tecniche, le tecnologie, le discipline scientifiche e culturali, per formare un sistema tenuto insieme da un metodo omogeneo.

Il metodo prescelto fu quello inventato da Galileo Galilei, cioè il **metodo della ricerca** che, come accade con i "mat-

toncini lego”, permette di costruire prodotti tra loro differenti e, nel nostro caso, basati sulla domanda espressa dalle persone.

Mentre con l'addestramento, la persona doveva essere preparata a una specifica mansione (tornitore, fresatore, elettricista, ecc.), con la formazione professionale si guarda a medio-lungo termine e si punta sulle qualità professionali di maggiore durata. Tra queste aveva, e ha tuttora particolare importanza, la capacità di **partire da un concreto problema, scomporlo e ricomporlo, per arrivare al risultato richiesto**. Per compiere questo percorso occorre utilizzare, di volta in volta, i contributi delle discipline appena richiamate supportate da un metodo capace di favorire l'apprendimento permanente.

Il lavoro a cui si faceva riferimento era quello che venne poi definito, per esempio all'Olivetti, isola di montaggio. Si chiedeva di lavorare in gruppo, di saper fare anche il lavoro dei colleghi, di arrivare a produrre un **“complessivo funzionale”**, un oggetto cioè composto da più pezzi, che aveva già una sua funzione e che veniva sottoposto a collaudo autonomo.

Una preparazione professionale per questo lavoro poteva aderire più flessibilmente al cambiamento e all'innovazione, ma poteva anche portare la persona a scegliere di svolgere un lavoro autonomo.

In ENAIP si inventò dunque una nuova pedagogia partendo dal lavoro incentrato su una dimensione integrata e dove necessitavano persone con una vera preparazione professionale.

Si riorganizzarono anche i centri di addestramento (Cap) trasformandoli in centri di formazione professionale (Cfp) ponendo al centro la persona che doveva passare dai laboratori tecnici a quelli tecnologici, scientifici e culturali (in quest'ultima figurava anche l'educazione alla religiosità nel rispetto delle differenti scelte personali).



Allievo nel laboratorio di falegnameria (copyright Enaip Friuli Venezia Giulia)

Il “modello” nuovo di Cfp, su idea della sede nazionale, che inverò strutturalmente la “Proposta formativa”, fu quello costruito a Baragalla nella periferia industriale di Reggio Emilia.

Quando si andò a un confronto con Aldo Visalberghi, illustre pedagogista di formazione laica e allora Presidente del CNITE (un centro per le tecnologie educative a cui partecipava anche ENAIP), si meravigliò in positivo che alle Acli lasciassero portare avanti una linea pedagogica così avanzata, pensando evidentemente ad una influen-

za della Chiesa che imponeva una linea dogmatica.

Ma non fu così, mai. Anzi, Monsignor Giuseppe Casale, che era incaricato dalla Conferenza Episcopale Italiana di accompagnare il nostro lavoro, era in assoluta sintonia con la ricerca applicata che si portava avanti in ENAIP e che si proponeva ai docenti negli estivi corsi residenziali di aggiornamento, ai quali tutti i docenti erano chiamati a partecipare.

Tutto questo era ENAIP e fortunatamente lo fu ancora nei decenni a venire. ■