



**R**icostruire la storia di ENAIP dalla sua fondazione ai primi anni ottanta, da parte di chi non l'ha vissuta perché semplicemente in quegli anni non c'era o era troppo giovane, suscita sentimenti alterni. Ci sono: la responsabilità nel restare fedele alla memoria delle voci e delle righe dei protagonisti che quella storia "l'hanno fatta"; il dare evidenza a quanto fosse articolata l'elaborazione di pensiero lasciata in eredità con la ricca produzione editoriale dell'Ente; l'orientarsi nelle commistioni e nelle influenze che tenevano intrecciati il pensiero politico con le sintesi culturali e le progettazioni operative, l'identità cristiana con le spinte laiche; e molto altro ancora.

Nello sforzo di dare adeguata rappresentanza alle epoche, ai passaggi e alle transizioni, così come nel tentativo di dipanare i nodi di una tela che ha avuto spessori e trame diverse, si è scoperto quanto poi lo sviluppo dei fatti abbia seguito una sua logica importante. Insomma, ad alcuni eventi chiave, come l'apertura di un centro di addestramento professionale o l'elaborazione della legge di riforma non si è arrivati per caso.

Scorrendo i tre periodi storici che prendiamo in esame, e che idealmen-

te abbiamo tenuti distinti, viene da pensare che ENAIP sia stata, per quei tempi, una sorta di "FabLab", diremmo oggi. **Un laboratorio culturale e sociale** dove affrontare temi come l'uguaglianza delle opportunità formative o lo sviluppo dei processi educativi; un **servizio educativo e civile reso alla collettività e ai territori** per la loro crescita e sviluppo; una **rete di nodi locali** tenuti insieme da un pensiero e da processi decisionali verticalizzati e centralizzati, ma sovente suggeriti dal basso e dalla periferia.

**Una comunità di pratiche** che lavorava con contenuti di innovazione sia nel metodo, che nelle tecnologie.

Si pensi a quanto fossero all'avanguardia i primi **laboratori** da dove uscivano apprendisti compiutamente formati. E si pensi **alla proposta formativa**, soprattutto alla sua attualità, fondata sul metodo della ricerca, sulla polivalenza metodologica, sulla stretta connessione tra domanda e offerta. La proposta, come scrive Alberto Valentini fu formalizzata nel 1976 ma evidentemente era già nelle corde degli operatori da almeno un decennio, mentre imperava la scolarizzazione di massa che, come ricorda Gennaro Acquaviva, celebrava il trionfo della teoria e del modello cumula-

**La storia di ENAIP lascia molti insegnamenti, tra cui l'idea che per generare cambiamento occorre un'identità, partecipata e condivisa. Il collante di un'organizzazione è il significato che le persone sono riuscite a dare al loro lavorare insieme. Non è poco.**



A cura di:

**Irene Bertucci**

Responsabile Comitato di redazione rivista F&L di ENAIP Nazionale

tivo del sapere, escludendo di fatto la formazione professionale (e aggiungo io tutti gli approcci didattici non allineati, come ad esempio quello montessoriano basato appunto sul valore dell'esperienza pratica e tangibile, approccio che proprio negli anni sessanta esportavamo con successo nei sistemi formativi degli Usa e del Canada, e ai quali oggi guardiamo con interesse per la loro capacità di "tenere insieme teoria e pratica").

**ENAIP era un "concetto in fase di sviluppo"**, un progetto non proprio pensato a tavolino, ma che è stato capace di affermarsi perché ha saputo nutrirsi **delle opportunità, della spontaneità, delle intuizioni e delle sensibilità** che contenevano i germi del cambiamento. E Mario Gilli ne è stato appassionato e illustre testimone.

È difficile quindi stabilire, se mai a qualcuno interessasse, quali fattori hanno più determinato una storia così longeva. Quello che colpisce è il costante flusso di idee esito di confronti lucidi e appassionati, come scrive Gennaro Acquaviva, e quel puntuale lavoro di analisi, riflessione e sistematizzazione concettuale – pretesa dai vertici – sempre presente nell'attività di chi a vario titolo lavorava nell'Ente.

ENAIP di quegli anni sarebbe stato un ottimo esempio di **learning organization**, di organizzazione che sa apprendere e che, collocata in un contesto economico e politico turbolento e incerto, sa evolvere la propria identità producendo quella cultura e quella conoscenza che modificheranno il contesto. Karl E. Weick, uno tra i più noti rappresentanti delle scienze sociali e organizzative (cioè di quel magnifico corpus di studi su cui mi sono formata), mi ha dato chiavi di lettura per comprendere la storia dell'Ente.

Colpisce constatare che in ENAIP i processi di elaborazione erano partecipati e consapevoli, per questo motivo diventavano – nella pratica dei dirigenti e degli operatori – automatici e abituali (si pensi agli investimenti fatti nella formazione dei formatori).

Un simile approccio genera processi decisionali che sono redditizi, non rimangono impantanati nella stagnazione dell'incertezza, e producono cambiamento che il più delle volte si rivela positivo. Acquaviva, Valentini, Rosati richiamano più volte la fatica del dibattito e del confronto, così come la sua capacità generativa, e di produrre risultato. L'incontro nelle riunioni, il lavorare in gruppo e in rete, lo studiare e approfondire attraverso

seminari sono le condizioni per dare concretezza all'organizzazione: lì le persone costruiscono significati e con i significati conferiscono identità al loro stare insieme.

Giuseppe Varchetta, altro importante studioso, ci ricorda che la realtà è uno strumento con il quale **noi** possiamo fare le cose.

Scrive Weick "Se in tempi di incertezza, ambiguità e sorprese raramente ciò che ha senso è anche sensato, allora tutte le pratiche e le massime che cominciano a correggere quello squilibrio dovrebbero essere benvenute e avere un impatto positivo".

Se tutto questo potrà sembrarvi ovvio, a me non pare poco. Buona lettura.