

Nell'ultimo anno è stato costituito in ENGIM un **Centro Risorse Nazionale** organismo di osservazione, progettazione, ricerca e sviluppo di ENGIM a supporto della direzione nazionale e delle regioni.

Per garantire il presidio e l'efficace coordinamento delle proprie attività il Centro Risorse è dotato di due fondamentali organismi:

- una Cabina di Regia responsabile dell'indirizzo strategico, della programmazione e valutazione complessiva delle azioni strategiche;
- i Gruppi di Lavoro Interregionali responsabili della attuazione operativa delle attività del Centro Risorse composti da responsabili e operatori delle diverse sedi regionali.

Accanto al centro risorse, nell'ottica di dare maggiore operatività e supporto alle regioni dove è presente l'ENGIM è stato nominato ad inizio novembre una figura di **Direzione Operativa Nazionale** con le seguenti finalità:

- promuovere, sensibilizzare la cultura e lo sviluppo di percorsi innovativi nei nostri ENGIM,
- migliorare e favorire capacità decisionale e competitiva, in modo da dialogare efficacemente con i cambiamenti rapidi che la società ci chiede,
- offrire, quindi, un Servizio Migliore alla Persona

I compiti del Direttore Operativo Nazionale sono stati specificati come segue:

- Promuovere azioni di formazione, aggiornamento, innovazione e sperimentazione.
- Promuovere, coordinare e attuare iniziative di studio, ricerca e sperimentazione.
- Tenere i collegamenti con le sedi periferiche.
- Coordinare il lavoro del Centro Risorse.
- Presidiare ed ottimizzare le attività operative.
- Presidiare tavoli di lavoro e politici presenti a livello nazionale.

Il lavoro del Direttore Operativo Nazionale avviene in stretta sinergia con le Associazioni Regionali e la Sede nazionale di ENGIM.

LE AREE DI OSSERVAZIONE E DISCERNIMENTO DEL CENTRO RISORSE

Il Centro Risorse Nazionale è un organismo / luogo privilegiato di osservazione e discernimento per tutto il sistema ENGIM, un organismo diffuso, flessibile, non vincolato da procedure di tipo burocratico, ma chiaramente strutturato dal punto di vista funzionale.

Le sue principali funzioni sono:

- osservare la realtà ed il contesto di riferimento, interpretarlo e offrire percorsi e indicazioni per orientare l'Engim con tutte le sedi regionali ad una visione comune della mission dell'ente;
- supportare l'evoluzione dei centri di formazione Engim come luoghi qualificati e innovativi capaci di avviare percorsi efficaci di apprendimento in contesto lavorativo;
- promuovere processi di sviluppo istituzionale e organizzativo dei soggetti che operano nel sistema Engim e nell'ambito delle reti nazionali e territoriali di pertinenza;
- avviare processi organici di innovazione e riorganizzazione all'interno dei Centri di Formazione, promuovendo nuove forme di funzionamento cooperativo degli stessi;
- Favorire la consapevolezza all'interno della nostra organizzazione che il salto di qualità si produce anche instaurando con le imprese una relazione di vero e proprio partenariato.
- Supportare le competenze interculturali in ENGIM come opportunità per costruire una cittadinanza attiva e responsabile, promuovendo quindi una cultura del rispetto e della reciprocità, valorizzando le differenze

Il lavoro del Centro Risorse, avviato ad inizio del 2018, ha portato alla definizione di una carta dei valori ed in un manifesto propositivo per il futuro della formazione professionale che costituiscono la "vision" di ENGIM nella prospettiva dei prossimi anni.

Nei paragrafi successivi vengono riportati i valori di riferimento e le 10 proposte per il futuro della formazione professionale e dell'ENGIM.

I VALORI CHE CI GUIDANO

ENGIM nel perseguire la propria Mission che attualizza i valori fondanti in funzione di una risposta alle esigenze educative dei giovani e degli adulti, all'interno di un contesto Regionale, Nazionale ed Europeo assume come riferimento alcuni punti cardine della propria presenza educativa in forma di principi guida:

1. apertura alla complessità intesa come attenzione alla pluralità degli stimoli provenienti da contesti ed eventi diversi, ad una visione educativa ecologica, alle condizioni e allo stato di crisi attuale vista anche come opportunità;
2. apertura all'integrazione e quindi al progettare insieme come orizzonte culturale di valorizzazione e condivisione di elementi e valori comuni;
3. apertura alla riflessione come attitudine al dinamismo, all'aggiornamento continuo, alla competenza nell'educare;
4. apertura alla Dottrina Sociale della Chiesa: inteso come principio ispiratore e stimolo per l'innovazione e la creatività della nostra opera

A partire da questi punti ENGIM ritrova in cinque contesti i suoi valori di riferimento nei quali ritiene essenziale un movimento di evoluzione e crescita "da un punto ad un altro" attraverso alcuni "verbi" che danno l'idea della nostra intenzione di movimento che è anche volontà di non fermarsi ai risultati finora ottenuti:

1. Dall'accoglienza all'inclusione
2. Dal lavoro ben fatto al lavoro come bene comune

3. Dal ruolo di supporto al ruolo propositivo
4. Dalle connessioni alle relazioni
5. Dall'osservazione alla contaminazione

Dai principi guida e dai valori espressi in un atteggiamento di movimento nascono dieci proposte di prospettiva che costituiscono la "vision" dell'ente verso i nuovi orizzonti e le nuove prospettive di evoluzione della Formazione Professionale.

LE NOSTRE DIECI PROPOSTE PER UNA NUOVA FORMAZIONE PROFESSIONALE

1. Tessere le trame del NOI per scoprire nuove prossimità

Tessere le trame del noi significa operare in un contesto "sfilacciato" ed indebolito dall'egoismo e dell'egocentrismo, mettendo al centro le relazioni ed essendo consapevoli del fatto che solo la presenza di legami (la rete) può salvarci. E' bene che l'uomo non sia mai solo e per fare questo i nostri centri di formazione devono essere luoghi di uscita dal monoteismo dell'io.

2. Apprendere in contesto lavorativo

Nei nostri Centri di Formazione possiamo agire attraverso il contesto formativo, trasformato in opportunità di apprendimento basata sul lavoro, affinché con l'apporto delle imprese, questo apprendimento non sia esclusivamente una opportunità di avvicinamento tecnico professionale al mondo del lavoro, ma anche la possibilità di far crescere le persone da un punto di vista valoriale restituendo loro dignità di cittadinanza. Apprendere in contesto lavorativo significa anche sperimentare le soft skills necessarie per essere cittadini del mondo oltre che lavoratori. Apprendere in contesto lavorativo oggi significa trasformare i nostri centri di formazione ed i nostri laboratori, in luoghi sempre più simili alle imprese e sempre più popolati dalla presenza delle imprese stesse. Allo stesso tempo occorre supportare le imprese affinché siano in grado di inserire il proprio personale in un contesto che è allo stesso tempo formativo e lavorativo.

3. Mettere al centro la persona

E' necessario rompere la stazionarietà della nostra azione. Sono necessari occhi nuovi per leggere i nuovi bisogni e le nuove miserie. Consapevoli del fatto che in ogni persona c'è un punto accessibile al bene riteniamo che i nostri Centri di Formazione siano l'innovazione più efficace per le persone e per le organizzazioni più deboli.

4. I nostri centri sono lo snodo tra le imprese e chi cerca lavoro.

Obiettivo della nostra attività di formazione non può più essere il solo superamento dell'esame finale delle persone che si rivolgono a noi, bensì il loro inserimento lavorativo. Le persone con le quali entriamo in contatto, sono tutte alla ricerca di un lavoro, alcuni di queste lo trovano attraverso la formazione, altri attraverso gli strumenti delle politiche attive. La relazione consolidata e costante con le imprese ci permette da un lato di creare opportunità per le persone che si rivolgono ai nostri centri e dall'altro di rispondere ai bisogni professionali e formativi delle imprese.

5. Operare per incrementare l'impiegabilità

Il primo lavoro per il quale formiamo le persone che partecipano ai nostri percorsi, deve diventare il

trampolino di lancio per i lavori successivi, ma questo comporta un cambio nella nostra azione che non dovrà limitarsi esclusivamente alla parte professionalizzante, ma dovrà attivare nuovi metodi per formare competenze come la resilienza, la capacità di lavorare in gruppo, la capacità di apprendimento e la rapidità di “imparare ad imparare” affinché l’impiegabilità delle persone sia costantemente alimentata ed incrementata per affrontare i possibili futuri salti lavorativi. I nostri Centri di Formazione devono raccordare la propria attività con una azione per il supporto ad una transizione continua tra formazione e lavoro delle persone, istituendo o rafforzando i propri servizi di accompagnamento al lavoro in modo integrato con i servizi di formazione.

6. L’infrastruttura dei dati condivisa per osservare e comunicare la nostra azione

E’ sempre più necessario utilizzare gli strumenti tecnologici a nostra disposizione per tracciare in modo univoco le nostre azioni allo scopo di osservare, monitorare e verificare quanto accade nel nostro ente e nelle nostre regioni. L’osservazione non ha però un esclusivo uso interno, ma diventa l’opportunità per diffondere e comunicare rapidamente e al meglio all’esterno quanto stiamo operando. Il monitoraggio, associato alla qualità e quantità dei dati disponibili, si trasforma in azione di divulgazione culturale e di trasparenza.

7. Approccio multidimensionale e di filiera

Il contesto descritto ed analizzato non ci permette più, come accadeva in passato, di ragionare in termini di indotto, dove ogni soggetto fa la sua parte ed i nostri centri sono gli anelli di una catena che riceve ed offre servizi ad ogni anello inconsapevoli del processo intero. Occorre entrare in una dinamica di filiera, dove tutti i soggetti coinvolti sono parte attiva e generativa del risultato finale. I nostri centri di formazione, le persone che vi operano all’interno, le imprese, le persone che si rivolgono a noi, le istituzioni, gli stakeholder sono parte di una filiera che non può più esimersi di integrare servizi, enti e processi. L’elemento più innovativo di questo approccio è la “presa in carico globale” della persona, il che comporta che le prestazioni integrate siano mirate alle caratteristiche individuali del destinatario (istruzione, genere, etnia, reddito, natura della disoccupazione e sua durata nel tempo), ma anche al contesto sociale di appartenenza (componenti, altre fonti di reddito, presenza di disoccupati, soggetti con bisogni di cura, ecc.) nonché alle caratteristiche dell’offerta dei servizi disponibili a livello locale e alla loro accessibilità.

8. La proposta educativa si intreccia con la proposta professionale

Riteniamo che attraverso il lavoro sia possibile educare le persone anche ad una dimensione valoriale. In questo senso la nostra azione che mira all’inserimento professionale porterà con sé in egual misura un accompagnamento tecnico professionale ed un accompagnamento valoriale ed educativo. Siamo convinti che “il lavoro educa” trasformando l’esperienza professionale in opportunità di cittadinanza attiva e responsabile.

9. Supporto e sinergia in modo diretto ed indiretto alle policy pubbliche

Siamo convinti che sia sempre più necessario diventare soggetti attivi nel contesto delle istituzioni locali. Il ruolo dei nostri Centri di Formazione dovrà partire dal supporto alle politiche del lavoro per assumere anche il ruolo di osservatori e propositori di azioni e innovazioni territoriali. E’ sempre più necessario collaborare e supportare le politiche pubbliche al fine di orientare le risorse all’interno dei sistemi politici, economici, sociali, in connessione con le relative istituzioni pubbliche e del privato sociale. Occorre assumere uno stile che può essere ricondotto al concetto di “governance pubblica a partecipazione multiattore”, nella scelta di integrare soggetti diversi per creare “reti virtuose” in grado di perseguire risultati condivisi e migliorare quindi le prestazioni di servizio ai cittadini e alle imprese.

10. Alimentare un luogo di sintesi di pensiero, strategie e progettualità; supportando localmente la diffusione, la realizzazione e l'operatività

Riteniamo strategico dotarsi di un Centro Risorse diffuso che diventa collettore di pensiero, strategia e progettualità per l'intero sistema, nell'ottica di supportare ed accompagnare le realtà locali. Le aree di interesse strategico sulle quali riteniamo opportuno operare da subito sono: Osservazione e Progettualità Internazionale, Europea e Nazionale; Politiche attive del lavoro; Innovazione Didattica; Comunicazione e Intercultura. Il Centro risorse svolge funzioni di osservazione, progettazione, ricerca e sviluppo, prassi interculturali e comunicazione, volte a favorire l'innovazione e l'innalzamento della qualità dei servizi erogati nei settori dell'istruzione, della formazione professionale, dell'orientamento, dei servizi per il lavoro e più in generale dello sviluppo locale e delle imprese in una prospettiva di crescita delle opportunità occupazionali nel e per il territorio.