



I principali
documenti fondativi
della Federazione
CNOS-FAP

Sommario

Proposta formativa della Federazione CNOS-FAP.....	7
Il Progetto Educativo della Scuola e della Formazione Professionale dei Salesiani di Don Bosco e delle Figlie di Maria Ausiliatrice in Italia	33
Carta dei Valori Salesiani nella Formazione Professionale.....	97
Carta qualità della Formazione Professionale Iniziale per i giovani dai 14 ai 18 anni.....	121
La carta d'identità della scuola e Formazione Professionale salesiana in Europa	129
Codice Etico allegato al Modello Organizzativo	135
Allegato 1 Statuto CNOS.....	149
Allegato 2 Statuto CNOS-FAP	155
Indice.....	175

**PROPOSTA FORMATIVA
DELLA FEDERAZIONE CNOS-FAP**

Roma 1989

1. Presentazione

- 1.1 In continuità con la tradizione educativa e pedagogica di S. Giovanni Bosco, i Salesiani che operano in Italia intendono venire incontro ai bisogni formativi di giovani e adulti dei ceti popolari con iniziative nell'ambito dell'istruzione scolastica, della Formazione Professionale, dell'orientamento, dell'aggiornamento culturale, dello sport, dei mezzi di comunicazione sociale, dell'animazione socio-culturale, del tempo libero, del turismo giovanile e sociale, oltre che nell'ambito della formazione religiosa propriamente detta.
- 1.2 Per la promozione, il coordinamento e la realizzazione di queste proposte in ambito civile, i Salesiani d'Italia hanno costituito il Centro Nazionale Opere Salesiane (CNOS) – Ente civilmente riconosciuto con D.P.R. n. 1016 del 20 settembre 1967, dotato di proprio Statuto approvato con D.P.R. n. 166 del 19 marzo 1979 – che a questo scopo istituisce Associazioni e Federazioni nazionali.
- 1.3 Mediante la Federazione per la Formazione e Aggiornamento Professionale (CNOS-FAP), il CNOS promuove e coordina sul territorio nazionale Associazioni regionali che a loro volta promuovono la Formazione Professionale in CFP, assistiti ed aggiornati da strutture di orientamento e di ricerca, collegate al Laboratorio CNOS-FAP presso l'Università Salesiana di Roma.
- 1.4 La Federazione si è venuta consolidando e differenziando, traendo profitto dalla propria esperienza formativa e dalla riflessione critica suscitata dai cambiamenti culturali, dalle innovazioni e trasformazioni tecnico-scientifiche ed organizzative, dai mutamenti intervenuti nel tessuto civile ed ecclesiale italiano e dai nuovi modi di essere della condizione operaia e giovanile.
- 1.5 A seguito di ciò si è fatta urgente l'esigenza di precisare più chiaramente l'identità e la proposta formativa della Federazione, al fine di rafforzare il consenso dei destinatari e di dare maggior vigore educativo all'azione dei singoli formatori, dei Centri e della Federazione nella sua globalità, in rapporto a quanto avviene nel sistema nazionale e internazionale di formazione ed aggiornamento professionale.
- 1.6 L'enunciazione di obiettivi specifici e di linee di intervento da parte della Federazione CNOS-FAP costituisce solo uno stimolo e un contributo alla elaborazione di uno specifico progetto formativo che i singoli CFP del CNOS-FAP realizzano con propria titolarità e responsabilità, sulla base delle esigenze concrete dei giovani e del territorio e in concordanza con le indicazioni dei competenti organismi salesiani, sia a livello locale che centrale.

- 1.7 Il presente documento consta di una Premessa (n. 2), in cui si presentano i tratti generali della proposta formativa (PF); e di quattro capitoli (nn. 3-6) in cui si prospettano i tratti caratterizzanti di essa. La suddivisione esprime altrettanti obiettivi generali verso cui si tende con la PF stessa:
- la realizzazione di una valida Comunità formativa (n. 3);
 - la qualificazione educativa e professionalizzante dei CFP (n. 4);
 - l'offerta di una professionalità fondata su una aggiornata e significativa cultura del lavoro e di un valido progetto di vita (n. 5);
 - l'assolvimento della funzione di orientamento formativo per i giovani che si rivolgono ai CFP del CNOS-FAP (n. 6).

2. Premessa

2.1 Nella scia di un impegno formativo che risale a Don Bosco

Con la propria azione, la Federazione CNOS-FAP intende assolvere ad un rinnovato impegno di solidarietà e di servizio educativo nei confronti della società italiana che ha riconosciuto in Don Bosco il «Santo del Lavoro», il «Patrono degli apprendisti», il «Padre e Maestro della gioventù».

La Federazione CNOS-FAP si sente inoltre in continuità con l'impegno formativo e sociale dei Salesiani che, muovendo dagli interventi pionieristici di Don Bosco a tutela e formazione dei giovani artigiani, ed in consonanza con le iniziative popolari cattoliche in materia di Formazione Professionale, intendono assicurare nello stesso spirito, metodo e stile, un aggiornato e qualificato servizio formativo ai giovani e agli adulti dei ceti popolari.

2.2 Nel quadro del PEPS

La presente Proposta Formativa (PF) del CNOS-FAP si colloca nel quadro più vasto del Progetto Educativo Pastorale Salesiano (PEPS), di cui intende essere specificazione e mediazione per ciò che riguarda la Formazione Professionale in Italia.

2.3 Le fonti culturali ed esperienziali della PF

La prassi e la riflessione associativa CNOS-FAP, maturata nelle Assemblee nazionali, nelle riunioni dei Consigli direttivi, negli incontri per Settori professionali, nei Corsi di aggiornamento residenziale, nei seminari finalizzati, negli studi e nelle ricerche attraverso gli organi di comunicazione federativi (tra cui la rivista «Rassegna CNOS») costituiscono un patrimonio culturale ed esperienziale a cui attinge la presente proposta formativa.

2.4 PF e Dimensione associativa del CNOS-FAP

La PF trae forza e si esprime nella dimensione associativa della Federazione. Sotto l'aspetto istituzionale, l'assetto federativo aiuta ad individuare i soggetti responsabili e ad essere attenti sia alle necessità concrete sia al variare delle domande formative sia alle professionalità emergenti nel territorio locale, regionale, nazionale e comunitario. A sostegno di tali interventi concorrono gli organismi associativi anche con iniziative di studio, di ricerca, di documentazione, di sperimentazione, di aggiornamento e di coordinamento.

Sotto l'aspetto educativo, l'assetto federativo permette di calibrare le proposte formative e di individuare criteri e momenti di partecipazione degli stessi soggetti a cui si rivolge il servizio di formazione del CNOS-FAP e di altre forze sociali interessate ai problemi della Formazione Professionale.

La dimensione associativa ispira anche la metodologia dell'elaborazione e della realizzazione della PF, valorizzando l'esperienza, la condivisione, il discernimen-

to e l'impegno di partecipazione e di corresponsabilità attiva di tutti al processo formativo.

2.5 PF e Progetto Formativo dei singoli CFP

La PF ispira e fa da quadro globale di riferimento per il Progetto Formativo che i singoli CFP elaborano, interpretando le domande e le risorse del territorio, individuando persone e strutture necessarie ad una risposta articolata, programmando e verificando interventi mirati, instaurando il dialogo con tutte le forze del territorio disponibili a collaborare o a contribuire in vario modo all'opera formativa dei Centri.

2.6 In una prospettiva di formazione permanente

L'azione formativa dei CFP della Federazione del CNOS-FAP si inquadra in una globale prospettiva di formazione permanente. Secondo essa modula gli itinerari formativi e l'organizzazione della vita dei Centri. Ad essa forma i soggetti che accedono ai servizi dei Centri. In linea con essa cura la formazione in servizio e l'aggiornamento del personale docente e non docente. Nello stesso orizzonte di senso promuove iniziative e collabora con le altre forze sociali del territorio.

2.7 PF e soggetti in formazione

2.7.1 Pur aprendosi a tutti coloro che domandano formazione per il mondo del lavoro, i CFP CNOS-FAP privilegiano la fascia adolescenziale e giovanile, in quanto area che evidenzia un maggior bisogno di interventi formativi sia in rapporto al processo di maturazione, sia in rapporto alle difficoltà sempre più gravi che i giovani incontrano ad inserirsi nel mondo del lavoro, nella società civile ed ecclesiale, sia, infine, in riferimento alla tradizione salesiana.

2.7.2 I CFP del CNOS-FAP prestano particolare attenzione a coloro che, per qualsiasi motivo, si trovano in difficoltà rispetto al loro processo formativo, quali gli adolescenti che non hanno assolto l'obbligo scolastico, i giovani emarginati dal sistema scolastico, i giovani a rischio, i giovani portatori di handicap. Al loro reinserimento effettivo, offre le proprie risorse umane e strumentali e stimola la collaborazione degli Enti pubblici e privati.

2.7.3 In rapporto alle mutate condizioni sociali di produzione i CFP del CNOS-FAP si fanno attenti alla fascia alta della giovinezza, ai giovani diplomati o laureati di entrambi i sessi e offrono loro corsi di secondo e terzo livello promuovendo accanto ai settori tradizionali, nuovi settori più consoni con le innovazioni tecnologiche e la crescente terziarizzazione della vita economica e sociale.

2.7.4 In linea con la tradizionale attenzione ai ceti popolari, i CFP del CNOS-FAP vengono inoltre incontro ai lavoratori adulti che domandano iniziative di ag-

giornamento o di riconversione professionale, in rapporto con le esigenze e le possibilità del territorio e con le nuove prospettive professionali e di lavoro che vengono avanzate a livello nazionale ed internazionale, in particolare a livello di comunità europea.

2.8 CNOS-FAP ed altre agenzie di Formazione Professionale

Nel loro insieme i CFP del CNOS-FAP intendono qualificarsi rispetto alle altre agenzie di Formazione Professionale:

1. sia per il quadro generale di riferimento, ispirato ad una visione cristiana del lavoro e ad un umanesimo integrale della formazione, tesa alla solidarietà e alla costruzione di una «civiltà dell'amore» (Paolo VI); secondo una prospettiva di fondo, che, nel pluralismo delle interpretazioni, si rifà al senso comune della Chiesa uscita dal Concilio Vaticano II, ai principi della Costituzione Italiana e alle Dichiarazioni internazionali dei diritti dell'uomo e del fanciullo;
2. sia per lo spirito salesiano che ne ispira l'azione educativa, improntata a prevenzione, coinvolgimento, amicizia e guida formativa, atteggiata a «ragione, religione e amorevolezza» in vista della formazione di «buoni cristiani ed onesti cittadini» (Don Bosco); e che si esprime nello stile di famiglia e di partecipazione responsabile nei rapporti e nella prassi formativa dei CFP;
3. sia per la chiara caratterizzazione educativa che si esprime in particolare nella costante disponibilità a coniugare gli aspetti gestionali con quelli progettuali-formativi, al fine di rispondere alle istanze del mondo del lavoro ma insieme alle aspirazioni personali di realizzazione umana attraverso il lavoro;
4. sia per l'intenzione di essere un punto di riferimento formativo anche nelle situazioni congiunturali e di emergenza, favorendo le iniziative collegate con la programmazione regionale, procedendo con flessibilità e creatività attenta ai bisogni emergenti e alle tendenze innovative, ma sottraendosi in pari tempo al pericolo della improvvisazione e della provvisorietà.

In tal senso diventa proprio del Progetto Formativo dei singoli CFP assicurare un asse portante e qualificato di proposte curriculari e contemporaneamente aprirsi ad iniziative particolari, che rispondono ad esigenze immediate e puntuali.

In vista di ciò i CFP sono chiamati a innovare i propri interventi, a misurare le proprie disponibilità, a ricercare occasioni ed opportunità di auto-aggiornamento e di formazione permanente degli operatori, a perseguire e provare strategie di collaborazione e di azione comune con altri Enti di Formazione Professionale, particolarmente quelli che aderiscono alla CONFAP (= Confederazione Formazione Aggiornamento Professionale degli Enti di FP di ispirazione cristiana).

3. La comunità formativa nei CFP del CNOS-FAP

3.1 Orientamenti

La formazione è opera comune. Richiede una sostanziale convergenza delle intenzioni e delle competenze da parte di tutti coloro che sono chiamati a realizzarla. A tale scopo i CFP orientano strategicamente i loro sforzi alla costruzione di una comunità formativa, la quale sia allo stesso tempo soggetto e ambiente di formazione.

Ispirandosi a Don Bosco e alla tradizione salesiana, si ricerca un clima ed uno stile di famiglia nei rapporti. Tutti i componenti della comunità formativa (giovani ed adulti, animatori e operatori, genitori e collaboratori) sono coinvolti nel lavoro formativo, in vista di una formazione integrale della persona, del lavoratore, del cittadino e del cristiano.

I destinatari del servizio formativo, nella loro particolare condizione umana e sociale, sono protagonisti della formazione. Con loro, animatori e operatori, condividono il PEPS, portano il contributo originale della loro esperienza, della loro professionalità e della loro testimonianza umana e cristiana illuminata dal Vangelo. Per questo sono preferibilmente ricercati animatori e operatori che vogliono testimoniare, con la loro professionalità, e con la loro vita i valori di una formazione e di una cultura del lavoro, cristianamente ispirata.

A sua volta la Comunità formativa dei CFP CNOS-FAP si apre ed interagisce:

- con giovani e adulti del territorio, ai quali offre la sua proposta formativa;
- con ex-allievi e famiglie che intendono collaborare all'opera di formazione;
- con Istituzioni e soggetti impegnati nell'area della Formazione Professionale e nelle iniziative educative o pastorali a favore del mondo del lavoro e delle professioni.

3.2 Situazione

La rilevanza di una comunità formativa risulta evidente se si tiene presente la situazione in cui si opera.

La legittimazione del pluralismo istituzionale, culturale e formativo non è senza problemi sia per i vincoli normativi e contrattuali che comporta sia per la differenziazione che ingenera tra i membri della comunità formativa in ordine al modo di intendere e di vivere valori umani e cristiani o finalità educative di fondo.

I cambiamenti strutturali, sociali e culturali nell'attuale mondo del lavoro richiedono rapidità di informazione e di analisi, di valutazione critica e di competenze che non si hanno con forme di coordinamento e di direzione di stile puramente manageriale.

La complessità delle esigenze organizzative, amministrative e burocratiche; la difficoltà a percepire il ruolo specifico dei formatori; la scarsa conoscenza ed esperienza del sistema preventivo salesiano; la rigidità strutturale che tende a mortificare lo sviluppo degli interessi di cui sono portatori i giovani e gli adulti in formazione possono essere superate solo attraverso un vivo senso di partecipazione e di corresponsabilità. Solo una comunità formativa aperta e sensibile nelle sue articolazioni civili e sociali può realizzare una buona interazione dei CFP col territorio e con la Chiesa locale in vista di una attiva partecipazione all'opera di promozione integrale degli uomini del lavoro e dei servizi sociali.

3.3 Obiettivi

Obiettivi della Comunità formativa sono:

- assicurare la convergenza sostanziale sugli orientamenti e le scelte formative del CFP;
- promuovere la partecipazione effettiva di tutti alla costruzione della comunità formativa, alla definizione dei ruoli e al raggiungimento dei fini formativi del CFP;
- creare rapporti ispirati a spirito di famiglia, attraverso la condivisione degli interessi dei soggetti in formazione;
- realizzare interazioni efficaci tra la comunità formativa, il territorio e la Chiesa locale.

3.4 Linee di intervento

3.4.1 Per conseguire il **primo obiettivo**: *assicurare la convergenza sostanziale sugli orientamenti, e sulle scelte formative del CFP*, la Federazione CNOS-FAP privilegia le seguenti linee di intervento:

a. CONSIDERARE LA COMUNITÀ FORMATIVA COME “PROCESSO-TENSIONE” (vale a dire come un processo in cui ci si pone e un traguardo verso cui si tende) E NON COME PRESUPPOSTO INIZIALE DI CONVERGENZA TOTALE (richiesta come condizione previa della partecipazione al lavoro comune di formazione).

Ciò implica:

- ricercare tutte le opportunità che aiutano tutti a convergere su un quadro comune di riferimento, a partire dai valori umani di base verso valori e obiettivi più esplicitamente educativi e cristiani; procedendo per via di dialogo, di sereno confronto e di approfondimento dei problemi e delle questioni;
- valutare i vincoli normativi e contrattuali non solo come espressione di patteggiamento democratica e civile, ma come mezzi per una crescita qualitativa di tutti in ordine al servizio formativo che il CFP offre;

- considerare e vivere in questa luce le occasioni e le forme di verifica collegiale e individuale del lavoro formativo, come pure la rete delle relazioni informali, interpersonali e comunitarie;
- partecipare attivamente ad azioni formative extracurricolari e, per gli operatori, ad azioni di formazione permanente attinenti l'aggiornamento professionale, l'approfondimento del Progetto Formativo, la conoscenza dei contesti e dei soggetti in formazione, la competenza culturale e didattica, le strutture e le dinamiche del lavoro di gruppo.

b. APPROFONDIRE E RENDERE PERSONALE IL «RUOLO CENTRALE» DELLA ISPIRAZIONE CRISTIANA CHE SORREGGE LA COMUNITÀ FORMATIVA.

Pur nel rispetto della libertà personale e delle differenti dinamiche di maturazione personale, la comunità formativa dei CFP propone a tutti un itinerario formativo che li aiuti a scoprire il senso profondo delle cose, dei fatti e della vita; li aiuti a liberarsi dai condizionamenti del male; e li porti all'incontro con Dio, Creatore e Padre e con Gesù Cristo; li sostenga nell'incarnare il Vangelo nella vita e nella professione. In pari tempo offre la possibilità di un'esperienza ecclesiale, che coniuga in pubblico ed in privato correttezza e giustizia, verità e carità, e rende cospicuo il carattere ecclesiale del servizio formativo dei CFP.

A questo scopo assicura momenti e spazi di evangelizzazione e catechesi, di studio e di riflessione, tempi di preghiera comunitaria e occasioni di celebrazioni liturgiche e sacramentali, iniziative di solidarietà e di corresponsabilità civile ed ecclesiale. Aiuta ad approfondire la spiritualità del lavoro in modo che ognuno possa cogliere la dimensione umana e religiosa del proprio impegno formativo, nell'orizzonte di uno sviluppo umano plenario aperto alla prospettiva cristiana del Regno di Dio.

Un ruolo particolare in questo itinerario formativo viene svolto da chi, giovane o adulto, si è già inoltrato in esso e soprattutto da chi ha fatto e vive in forma radicale la scelta evangelica, attraverso la professione religiosa.

All'interno della Comunità formativa costoro:

- animano questo itinerario formativo comune, in ascolto delle domande esistenziali che nascono dal cuore delle persone e dal vivo dei problemi quotidiani, aiutando a coglierne il senso profondo ed integrale, grazie alla luce che viene dal Vangelo e dalla Tradizione cristiana;
- offrono, nei momenti di confronto e di ricerca comune, la visione e le motivazioni che derivano dalla loro fede vissuta;
- condividono le espressioni di fede e promuovono nella comunità domande esplicite di evangelizzazione.

3.4.2 Per realizzare il **secondo obiettivo**: *promuovere la partecipazione effettiva di tutti alla costruzione della comunità formativa, alla definizione dei ruoli e al raggiungimento dei fini formativi del CFP*, la Federazione CNOS-FAP indica queste linee di intervento:

a. ASSICURARE UN ADEGUATO SERVIZIO DI INFORMAZIONE dei dati e delle motivazioni che aiutano a giungere a decisioni ed ad impegni condivisi.

b. DEFINIRE I RUOLI SPECIFICI E LO SPAZIO DI INTERVENTO DECISIONALE DELLE DIVERSE COMPONENTI DELLA COMUNITÀ FORMATIVA.

1. LA COMUNITÀ FORMATIVA, nella sua globalità e nella complementarità dei suoi membri – funzioni – strutture ha come compito specifico l'elaborazione e la revisione periodica del Progetto Formativo-Pastorale e della programmazione annuale.
2. LA COMUNITÀ SALESIANA, che promuove il CFP CNOS-FAP:
 - è responsabile ultima della identità, della direzione e della animazione del CFP e ne risponde davanti alla Ispettorica, alla Congregazione, alla Chiesa locale ed all'autorità civile;
 - vigila sulla scelta e assunzione degli operatori del CFP, rispettando le competenze e le responsabilità dell'Associazione CNOS-FAP;
 - accetta i giovani e gli adulti che fanno richiesta di essere accolti nel CFP;
 - intrattiene rapporti di collaborazione, nel rispetto dei ruoli e delle competenze, con i formatori e gli operatori del Centro, con i soggetti in formazione, con i genitori degli allievi, con gli ex-allievi;
 - assicura al Centro ambienti, attrezzature e condizioni, perché esso possa svolgere la propria azione formativa;
 - approva, per quanto le compete, il Progetto Formativo-Pastorale, la programmazione annuale, il rendiconto amministrativo, eventuali convenzioni e tutti quegli atti che coinvolgono la responsabilità salesiana, in concordanza con le direttive ispettoriali.
3. I FORMATORI-OPERATORI intervengono alla programmazione e partecipano corresponsabilmente alla realizzazione del Progetto Formativo, e ne fanno la valutazione e revisione, attraverso:
 - l'organo collegiale di programmazione didattica nelle modalità e competenze derivanti dalla pattuizione concordata nella normativa contrattuale;
 - altri organi, secondo le diverse situazioni organizzative in cui si trova inserito il CFP del CNOS-FAP.
4. I SOGGETTI IN FORMAZIONE, trovano nella struttura associativa del CFP del CNOS-FAP occasioni di partecipazione attiva, diretta o attraverso opportune forme di rappresentanza:

- nell'elaborazione, nell'attuazione e nella revisione del Progetto Formativo e delle iniziative culturali, sociali e del tempo libero, attivate dai CFP in collaborazione con i COSPES e con le altre associazioni del CNOS (PGS, CGS, TGS...) o con altre forze del territorio;
 - nella realizzazione di attività didattiche o formative del corso;
 - nel prendere parte a gruppi spontanei di vario genere o alle molteplici forme dell'associazionismo salesiano, civile ed ecclesiale.
5. GENITORI DEI SOGGETTI IN FORMAZIONE IN ETÀ MINORILE affiancano l'opera formativa:
- tenendosi in contatto abituale con i formatori e con i responsabili del CFP per le necessarie informazioni, e partecipano alle iniziative promosse a loro riguardo dal CFP;
 - in vista di forme stabili di collaborazione danno vita all'Associazione dei genitori, che in particolare:
 - dà il proprio contributo a iniziative formative del CFP;
 - promuove l'orientamento e l'attivazione di interventi integrativi, concorrendo con eventuali sostegni economici;
 - opera per la creazione di un'opinione pubblica favorevole all'azione formativa dei CFP.
6. L'ASSOCIAZIONE DEGLI EX-ALLIEVI partecipa ad incontri programmati con i vari organismi del CFP:
- per realizzare revisioni ed adeguamenti di obiettivi professionali e formativi, sulla base della propria esperienza;
 - per orientare nell'inserimento e nelle fasi di transizione al mercato del lavoro, ricercando opportunità di formazione permanente;
 - per realizzare un inserimento efficace del CFP nel territorio;
 - per continuare a vivere la vita d'insieme del CFP e collaborare ad essa.
7. IL COMITATO DI CONTROLLO SOCIALE funziona come organo di collegamento del CFP con le organizzazioni sindacali, con le rappresentanze imprenditoriali, con le amministrazioni locali:
- per il controllo sociale della gestione delle attività formative, secondo il contenuto dell'accordo contrattuale;
 - per l'apporto di istanze formative emergenti dal contesto socio-economico.

c. DETERMINARE LE RESPONSABILITÀ «PERSONALI».

L'assetto associativo della Federazione CNOS-FAP, gli ordinamenti salesiani, e il contenuto normativo del contratto collettivo nazionale di lavoro individuano responsabilità specifiche che investono ruoli e funzioni esercitati da persone e ordinati gerarchicamente:

- il Direttore e gli eventuali Vice Direttori;
- i Coordinatori di settore e di processo;
- gli Animatori;
- i Formatori-progettisti, gli Orientatori;
- i Rilevatori del Mercato del Lavoro.

3.4.3 Per raggiungere il **terzo obiettivo**: *creare rapporti ispirati a spirito di famiglia, attraverso la condivisione degli interessi dei soggetti in formazione*, la Federazione CNOS-FAP indica i seguenti interventi:

- a.** PROMUOVERE LA POSSIBILITÀ DI INCONTRO TRA FORMATORI E SOGGETTI IN FORMAZIONE, in clima di spontaneità e immediatezza, fiducia e schiettezza, serenità e gioia, superando la relazione meramente disciplinare e funzionale.
- b.** ISPIRARE A FAMILIARITÀ E FIDUCIA I MOMENTI PROGETTUALI, organizzativi, tecnici, amministrativi inerenti alle attività formative.
- c.** In coerenza con la logica associativa, PRIVILEGIARE LE VIE DEL DIALOGO E DELLA RICERCA per risolvere eventuali momenti di “conflittualità” a qualsiasi livello (tra Direzione e personale formativo, tra settori formativi, tra formatori e soggetti in formazione, tra CFP e mondo esterno).
- d.** PROMUOVERE LA COLLABORAZIONE EDUCATIVA DEL PERSONALE SALESIANO E NON SALESIANO, che opera direttamente o indirettamente nel CFP, rilevandone l’apporto specifico alla comprensione-condivisione delle varie situazioni dei soggetti in formazione; configurandone i ruoli specifici di responsabilità operativa anche nei momenti ricreativi, culturali, sociali, apostolici e in iniziative para o extra formative; sostenendone la qualificazione pedagogica e l’aggiornamento didattico.

3.4.4 In rapporto al **quarto obiettivo**: *realizzare interazioni efficaci tra la Comunità formativa, il territorio, la chiesa locale*, la Federazione CNOS-FAP si propone di:

- a.** QUALIFICARE GLI INTERVENTI NEL CIVILE sulla base della propria caratterizzazione educativa, culturale, sociale ed ecclesiale al fine di:
 - promuovere i diritti dei giovani e degli adulti del ceto popolare;
 - rappresentare istituzionalmente gli interessi professionali dei formatori-operatori e dei soggetti in formazione, in armonia con il bene comune;
 - assicurare eventuali integrazioni finanziarie non previste dai finanziamenti pubblici;
 - partecipare propositivamente nelle sedi di confronto culturale, politico, sociale, dove si elaborano politiche attive del lavoro;
 - rendere presente la Chiesa nell’area della Formazione Professionale, secondo le modalità proprie di una Associazione civile.
- b.** INTEGRARE LA PROPRIA AZIONE FORMATIVA ALL’INTERNO DEL PIANO PASTORALE DELLA CHIESA LOCALE attraverso:

- l’inserimento dei progetti formativi dei CFP del CNOS-FAP nei piani pastorali delle rispettive zone pastorali, Diocesi o Regioni;
 - il coordinamento delle iniziative dei CFP del CNOS-FAP con le diverse istituzioni e movimenti ecclesiali che operano nell’area della pastorale sociale e del lavoro.
- c. INTERVENIRE NELLA COMUNITÀ ECCLESIALE CON UN CONTRIBUTO SPECIFICO PER RENDERE PRESENTE LE ISTANZE FORMATIVOSOCIALI degli uomini e del mondo del lavoro, attraverso:
- la partecipazione di rappresentanti dei CFP del CNOS-FAP ai Consigli Pastoralisti delle rispettive chiese locali;
 - la collaborazione in aree affini alla Formazione Professionale, quali le iniziative di formazione permanente, di servizio di orientamento dei giovani, di animazione socio-culturale del territorio.

4. Educazione e professionalità nei CFP del CNOS-FAP

4.1 Orientamenti

I CFP del CNOS-FAP orientano intenzionalmente il proprio servizio secondo una prospettiva di promozione integrale delle persone, concorrendo in tal modo al progresso materiale e spirituale della società.

Questo obiettivo di fondo è perseguito favorendo l'acquisizione di un ruolo professionale qualificato e di una specifica cultura della professionalità che si misurano creativamente con i problemi della qualità della vita e dello sviluppo comune.

In tal senso l'azione dei CFP si configura come mediazione educativa e professionale, che aiuta a mettere a confronto le aspirazioni e le situazioni dei soggetti in formazione con i cambiamenti del mondo del lavoro e più globalmente con i processi storico-sociali in atto a livello di società globale.

Nel far ciò, la Federazione CNOS-FAP si ispira ad un quadro di valori e ad una concezione dell'uomo e del suo ruolo professionale che trova, nell'ideale di Don Bosco di «formare buoni cristiani e onesti cittadini», la sua formulazione semplice ed efficace. *I valori educativi di base*, cui la Federazione CNOS-FAP si riferisce nella formazione della personalità del soggetto lavoratore, sono:

- la qualificazione *professionale*, che permetta di entrare in maniera fattiva e dignitosa nel mondo del lavoro;
- la formazione della *identità* e della *coscienza personale*, in modo tale da integrare professionalità e condizione esistenziale, lavoro personale e partecipazione al sistema sociale;
- lo sviluppo della *libertà* responsabile e creativa, sorretta da conoscenze e motivazioni solide che permettano di scegliere ed impegnarsi in ciò che concorre al bene personale e di gruppo o al bene comune;
- la capacità di *relazione*, di solidarietà e comunione con gli altri, sulla base del riconoscimento della dignità di ogni persona e dei diritti umani di tutti e di ognuno;
- la capacità di *compartecipazione responsabile*, sociale e politica, fondata sul senso della giustizia e della pace e sulla capacità di valutare saggiamente eventuali elementi di conflittualità esistenti nei rapporti sociali di produzione e nell'insieme della convivenza democratica.

Sulla base di questi valori, la Federazione CNOS-FAP tende a formare il soggetto lavoratore capace di esercitare un ruolo professionale specifico, in modo da:

- rispondere alle complesse attese che i vari sistemi hanno nei riguardi dell'uomo del lavoro;

- sviluppare l'attitudine ad istituire con la realtà in genere e con quella del lavoro in particolare un approccio globale, in cui si sa investire non solo la propria competenza, arricchita da una adeguata cultura scientifico-tecnologica, ma anche la propria identità personale totale;
- superare la contrapposizione artificiosa tra uomo e lavoratore, attraverso il diritto-dovere di esercitare un controllo adeguato sul processo produttivo, di cui si è parte integrante e protagonista;
- mettersi in atteggiamento critico di fronte alle conquiste del progresso scientifico e tecnologico in riferimento al contesto organizzativo e al sistema in cui si opera;
- far emergere nella trasformazione della realtà umana e materiale i fermenti positivi di solidarietà, di sviluppo e di servizio in vista del bene comune;
- vivere nel lavoro e nell'insieme della propria vicenda esistenziale la dimensione etico-religiosa, personale e comunitaria.

Il livello di sviluppo della personalità, raggiunto dal soggetto in formazione, e il grado di capacità professionale, costituiscono i criteri prioritari che la Federazione CNOS-FAP utilizza per valutare l'efficienza dei propri interventi formativi e la promozione delle proprie iniziative.

4.2 Situazione

L'esplicita intenzionalità educativa della Federazione CNOS-FAP invita ad essere attenti alla domanda personale e sociale di Formazione Professionale, non solo in termini quantitativi, ma anche in termini qualitativi e globalmente umani.

È a questo livello che si affacciano vari aspetti di problematicità:

- lo sforzo di adeguare i livelli formativi all'innovazione scientifico-tecnologica rischia di risultare meramente funzionale alle imprese e di dare esca a forme di selettività formativa; peraltro esso non si consegue con sole iniziative formative di emergenza o con meccaniche giustapposizioni di discipline linguistiche e informatiche nei curricula di Istruzione o di Formazione Professionale;
- la complessità socio-culturale e i nuovi modi di intendere l'esistenza personale e comunitaria, vanno modificando l'attività lavorativa e la condizione umana del lavoratore e inducono, conseguentemente, nuove modalità di intendere la professionalità e la relativa formazione;
- la tensione per assimilare il volume di informazione indispensabile per esercitare un ruolo professionale adeguato rischia di mettere in second'ordine l'impegno per la formazione di un quadro di valori e di atteggiamenti personali di fondo, che danno senso alla stessa acquisizione di un ruolo professionale specifico;

- la forte accelerazione del mutamento e dell'innovazione socio-produttiva richiede non solo valide qualifiche professionali, ma anche capacità critiche, creatività, autonomia personale, assunzione di responsabilità, volontà di aggiornamento e gestione ponderata del cambiamento;
- l'elevata domanda di autorealizzazione mentre dà ragione della ricerca di efficacia soggettiva e di personalizzazione dei percorsi formativi, rischia d'altra parte di far chiudere i pensieri entro i circuiti dell'immediato e dell'interesse individuale.

4.3 Obiettivi

La Federazione CNOS-FAP educa alla professionalità, proponendo prospettive culturali, esperienze aperte e responsabilizzanti di vita e di progettazione professionale. In particolare persegue i seguenti obiettivi educativi:

- *offrire occasioni significative per assumere e maturare conoscenze, atteggiamenti, comportamenti e abilità operative coerenti con l'esercizio efficiente ed efficace della professione che si sceglie e per cui ci si prepara o ci si riqualifica;*
- *abilitare a percepire e ad assumere gli elementi necessari per l'esercizio di un ruolo professionale adeguato;*
- *progettare, sperimentare e aggiornare itinerari di professionalità, sulla scorta di opportune guide curricolari o di metodologie analoghe, aperte alle strategie modulari, alla progressività e complementarietà dei contenuti e alla verifica dei diversi gradi di professionalità acquisita.*

4.4 Linee di intervento

4.4.1 Per conseguire il **primo obiettivo**: *offrire occasioni significative per assumere e maturare conoscenze, atteggiamenti, comportamenti e abilità operative coerenti con l'esercizio efficiente ed efficace della professione, che si sceglie e per cui ci si prepara o ci si riqualifica*, la Federazione CNOS-FAP prospetta le seguenti linee di intervento:

a. ASSICURARE CONDIZIONI DI UN AMBIENTE FORMATIVO che promuove un modo di studiare, di ricercare, di formarsi, di vivere e di lavorare insieme e che valorizza le esperienze di vita quotidiana, al fine di imparare a percepirne il senso, a valutarne positivamente vincoli e opportunità in ordine alla realizzazione e alla verifica delle proprie aspirazioni professionali.

Ne sono concrete opportunità:

- gli incontri, e le relazioni umane con le persone insieme alle quali si vive e si partecipa ad iniziative di studio e di formazione;

- i momenti dell'insegnamento/apprendimento delle conoscenze culturali, scientifiche, tecnologiche; e le esperienze operative che comportano impegno di preparazione, di studio, di ricerca e di lavoro;
- gli atteggiamenti e i comportamenti di disciplina personale e di responsabilità collettiva, richieste dall'organizzazione funzionale del Centro;
- il rispetto e la cura dei locali, delle attrezzature e degli strumenti, necessari allo svolgimento dell'attività formativa;
- il senso di appartenenza ad una comunità organizzata e di corresponsabilità dinamica di uomini del lavoro.

b. RIDURRE COSCIENTEMENTE AL MINIMO I RISCHI DI SELETTIVITÀ, DI PASSIVITÀ, DI FRUSTRAZIONE E DI POSSIBILE EMARGINAZIONE:

- aiutando a superare modelli e prospettive inadeguate (familismo, fuga nel tempo libero, rivendicazionismo, sicurezza lavorativa ad ogni costo, ecc.);
- motivando ad una graduale adesione a modelli di maturo esercizio della professione.

4.4.2 Per raggiungere il **secondo obiettivo**: *abilitare a percepire e ad assumere gli elementi necessari per l'esercizio di un ruolo professionale*, la Federazione CNOS-FAP indica alcune linee prioritarie di intervento:

a. – **SOSTENERE ATTEGGIAMENTI DI SOLIDARIETÀ DINAMICA E CORRESPONSABILE**, che coniuga il senso del realismo con l'impegno comune per il cambiamento, la chiarezza dei fini con la laboriosa e partecipata ricerca delle possibilità, delle risorse, dei mezzi e delle persone da coinvolgere nella soluzione dei problemi;

b. – **ADOTTARE METODI E STRATEGIE DIDATTICHE:**

- che puntano sulla rigorosità delle analisi e la ricerca dei metodi e delle strategie di soluzione dei problemi;
- che fanno del coinvolgimento, della discussione ragionata e del dialogo la metodologia fondamentale dell'apprendimento;
- che cercano di comporre l'esercizio della dimensione conoscitiva e l'apprendimento di abilità operative con la crescita della dimensione motivazionale, affettiva, relazionale, comunitaria.

4.4.3 Per realizzare il **terzo obiettivo**: *progettare, sperimentare, e aggiornare itinerari di professionalità, sulla scorta di opportune guide curriculari o di metodologie analoghe, aperti alle strategie modulari, alla progressività e complementarità dei contenuti e alla verifica dei diversi gradi di professionalità acquisita*, la Federazione CNOS-FAP propone le seguenti linee di intervento:

a. **POTENZIARE LE RISORSE PROPOSITIVE PRESENTI NEI GRUPPI DEI «SETTORI PROFESSIONALI»** della Federazione CNOS-FAP:

- abilitando i componenti dei vari gruppi a realizzare confronti istituzionaliz-

zati tra le innovazioni scientifico-tecnologiche, introdotte nei processi produttivi, e le ricadute formative che queste possono avere nella progettazione, sperimentazione, ed aggiornamento degli itinerari curricolari;

- sostenendo efficacemente le opportunità di socializzazione delle migliori esperienze formative che si realizzano nei CFP e promuovendo, attraverso i «Settori Professionali», iniziative coordinate di elaborazione, di sperimentazione e di validazione di opportuni sussidi didattici;
- favorendo la progettazione di appositi itinerari formativi idonei, potenzialmente aperti a gradi di professionalità di livello superiore a quelli raggiungibili nella formazione di base.

b. VALORIZZARE EDUCATIVAMENTE L'APPORTO CARATTERISTICO DI SPERIMENTAZIONE DI «STAGES» O DI ESPERIENZE INTERATTIVE DI «FORMAZIONE-LAVORO-FORMAZIONE», attraverso:

- la programmazione di adeguati obiettivi formativi, previamente concordati tra l'istituzione CFP, i diretti soggetti interessati e le unità operative o sedi dove si effettuano le esperienze programmate;
- la verifica responsabile dei risultati raggiunti, specie se questi possono incidere qualitativamente sulla struttura e l'azione formativa del CFP.

5. Cultura e professionalità nel CFP del CNOS-FAP

5.1 Orientamenti

Lo sviluppo dell'uomo come persona passa necessariamente attraverso la cultura intesa in senso generale come incontro con il patrimonio oggettivo di conoscenze, di valori, di modelli di comportamento, di tecniche espressive ed operative, e più specificamente come processo personale di acquisizione, rielaborazione e arricchimento, finalizzato alla partecipazione attiva e responsabile alla vita e allo sviluppo sociale.

Nell'esistenza lavorativa, la persona trova occasioni particolari per sviluppare la dimensione oggettiva e soggettiva della cultura, se essa si apre a ricercare il «significato» delle idee, dei modelli di comportamento, delle strategie, delle tecniche operative ed espressive che sono presenti nella sua situazione di lavoro in correlazione con i vari sistemi socio-economici.

Nelle strutture formative questo processo di elaborazione culturale può trovare sistematicità, completezza, unitarietà, adeguatezza allo sviluppo scientifico-tecnologico e sociale.

In questa linea la Federazione CNOS-FAP intende educare all'esercizio di una professionalità matura attraverso la proposta di una *cultura*:

- che è *professionale*, in quanto è centrata sulla condizione produttiva in cui i soggetti in formazione vivono e vanno da esercitare la loro capacità di lavoro;
- che è *umanistica* in quanto inquadra la professionalità in una concezione globale dell'uomo radicalmente capace di costruire una storia a misura d'uomo e una convivenza sociale a servizio di una vita personale e comunitaria, civile ed umanamente degna;
- che è *integrale*, in quanto la professionalità e il lavoro ottengono la loro piena significatività nella dimensione etica e religiosa della vita, che in particolare motivano la ricerca e la solidarietà di tutti verso il bene comune e verso una storicità culturale aperta e stimolata dalla trascendenza.

I contenuti educativi e l'ispirazione cristiana, che qualificano dall'interno la cultura professionale proposta dalla Federazione CNOS-FAP, sono realizzati nei CFP del CNOS-FAP secondo la prospettiva e lo stile educativo che si richiama all'azione di Don Bosco e dei Salesiani a favore del mondo e della cultura del lavoro, come si è detto nella Premessa.

5.2 Situazione

L'esigenza delle Istituzioni formative di qualificarsi come sede di mediazione culturale, tra le richieste emergenti dal sistema produttivo e le diversificate situazioni dei

soggetti in formazione, comporta la capacità di analisi delle tensioni, dei problemi e delle aspettative che attraversano il mondo culturale del lavoro nell'attuale momento storico:

- un primo elemento problematico è collegabile con la crisi di un modello di sviluppo imperniato su una continua crescita quantitativa, che si credeva portatrice di un illimitato aumento di consumi e di benessere per tutti;
- i limiti dello sviluppo hanno trovato nuova considerazione nell'ampia e capillare diffusione delle nuove tecnologie elettroniche ed informatiche. Esse stanno determinando una considerevole sostituzione del lavoro manuale e stanno rivoluzionando l'organizzazione del lavoro, oltre che pervadendo il mondo dei servizi; ma in pari tempo vanno inducendo nuovi valori (razionalità, operatività, logicità, controllabilità, ecc.) e imponendo nuove esigenze formative con requisiti culturali più elevati e flessibili;
- un terzo elemento problematico riguarda la crisi di ideologie che avevano supportato il protagonismo operaio nella fase di diffusione del modello industriale di produzione.

Venendo meno i riferimenti da cui è emanata la tradizionale cultura del lavoro, si fa sentire sempre più l'assenza di una nuova solidarietà, e si vanno affermando orientamenti esplicitamente individualistici e criteri fortemente influenzati dalla cultura economicistica o dalla assenza di qualsiasi riferimento etico;

- un quarto elemento problematico consiste nell'orientare alla cultura professionale la forte istanza di autorealizzazione e l'elevato senso delle libertà personali, che pure si manifestano con profondi caratteri di ambiguità e di polarizzazione verso forme di corporativismo e di individualismo;
- in pari tempo si colgono a livello diffuso nuove istanze di valore, come l'attenzione all'ambiente, sentito quale patrimonio comune contro inquinatori e speculatori; l'estrema sensibilità contro i reati economico-finanziari; l'insofferenza contro i poteri occulti, i maneggi politici, i privilegi personali; la lotta contro i mali sociali della mafia, della droga, del terrorismo; l'impegno di volontariato civile e di attenzione sociale per i diritti umani e per una migliore qualità della vita.

Questa «rivoluzione silenziosa» si è fatta evidente nella storia recente del sindacato e presso i movimenti popolari e quelli dei lavoratori; e si impone come domanda di senso, alla stessa cultura della Formazione Professionale.

5.3 Obiettivi

La prioritaria caratterizzazione formativa della Federazione CNOS-FAP motiva la proposta di un itinerario di formazione culturale professionale che mira a:

- *umanizzare la formazione al lavoro e la scelta professionale;*
- *integrare l'esperienza lavorativa nell'insieme della vita di relazione;*
- *personalizzare la scelta e la pratica professionale all'interno delle strutture e delle procedure professionali e sociali;*
- *inserire il soggetto con competenza professionale e vitale nel mondo del lavoro e nella società civile ed ecclesiale.*

5.4 Linee di intervento

5.4.1 Per realizzare il **primo obiettivo**: *umanizzare la formazione al lavoro e la scelta professionale nei soggetti in formazione*, la Federazione CNOS-FAP indica le seguenti linee di intervento:

a. OFFRIRE OCCASIONI E MOTIVAZIONI EDUCATIVE PERCHÉ I SOGGETTI IN FORMAZIONE ASSUMANO UNA ADEGUATA CONSAPEVOLEZZA DEL SIGNIFICATO DELLA LORO SCELTA PROFESSIONALE come risposta personale alle problematiche dello sviluppo della società e alle esigenze di autorealizzazione personale, in solidarietà con tutti gli uomini del lavoro.

Tale consapevolezza è raggiunta con l'apprendimento di appropriati contenuti di cultura, di scienza e di tecnologia e con l'acquisizione di adeguate capacità linguistiche e comunicative; ma anche attraverso l'opera di approfondimento religioso, teologico e spirituale inerente alla cultura del lavoro.

b. PROGRAMMARE INSIEME ALL'EQUIPE DI ORIENTAMENTO interventi volti a:

- fornire servizi di informazione personalizzata e critica in relazione alla scelta professionale;
- assicurare supporti per far maturare la consapevolezza delle proprie attitudini, qualità e aspirazioni, cercando di orientarle verso l'esercizio dell'attività professionale;
- ricercare soluzioni appropriate per quei soggetti che presentano particolari situazioni di demotivazione alle iniziative formative proposte.

c. APPROFONDIRE LA DIMENSIONE ETICO-RELIGIOSA della formazione e della scelta professionale in modo da saper cogliere e collegare il progetto personale di vita con i fermenti che emergono dal mondo del lavoro, con i bisogni collettivi, con le istanze di liberazione, di sviluppo, di solidarietà e di promozione umana integrale.

5.4.2 Per raggiungere il **secondo obiettivo**: *integrare l'esperienza lavorativa nell'insieme della vita di relazione*, la Federazione CNOS-FAP avanza le seguenti linee di intervento:

a. TENER CONTO NEGLI INTERVENTI FORMATIVI DEL MODELLO DI SOCIALIZZAZIONE (competitivo, conflittuale, cooperativo) mutuato dall'ambiente familiare, dalla

scolarizzazione avuta, dal gruppo dei pari, dalla comunità sociale ed ecclesiale d'appartenenza, dalle eventuali esperienze lavorative.

b. AIUTARE AD INDIVIDUARE NEL LAVORO UMANO STORICO UN FATTORE DI ELABORAZIONE DI CULTURA SPECIFICA e una fonte di valori interpersonali e sociali.

c. OFFRIRE OCCASIONI EDUCATIVE PER CONFRONTARE la cultura soggettiva con i contenuti, le motivazioni e le modalità relazionali, richiesti dall'organizzazione del lavoro negli attuali livelli e modi dei processi produttivi.

5.4.3 Per conseguire il **terzo obiettivo**: *personalizzare la scelta e la pratica professionale all'interno della struttura e delle procedure professionali e sociali*, la Federazione CNOS-FAP prospetta le seguenti linee di intervento:

a. SOSTENERE L'ASSUNZIONE GRADUALE DI UNA CONCEZIONE DEL LAVORO, INTESO COME «SPAZIO SOCIALE» nel quale si instaurano rapporti di conoscenza, di disponibilità e di partecipazione alla vita civile, alle istituzioni politiche, alle organizzazioni sindacali e alle presenze ecclesiali.

b. OFFRIRE OPPORTUNITÀ DI CONOSCENZE E DI APPROFONDIMENTI CRITICI circa le motivazioni storiche, culturali, sociali, politiche, economiche e religiose che possono qualificare le istituzioni e le procedure sociali, aiutando a trovare strategie praticabili di intervento per superare limiti e ristrettezze.

c. MOTIVARE E STIMOLARE AD ASSUMERE ATTEGGIAMENTI E COMPORTAMENTI personalizzati nei confronti degli avvenimenti che caratterizzano la vita del Paese, offrendo opportunità di incontri con esperti e militanti delle varie istituzioni e movimenti, valorizzando le occasioni di partecipazione e di volontariato in iniziative comuni all'interno e all'esterno del CFP.

5.4.4 Per realizzare il **quarto obiettivo**: *inserire il soggetto con competenza professionale e vitale nel mondo del lavoro e nella società civile ed ecclesiale*, la Federazione CNOS-FAP indica le seguenti linee di intervento:

a. SOSTENERE E STIMOLARE CON STRATEGIE DIDATTICHE OPPORTUNE LA SINTESI PERSONALE DI QUANTO VIENE DALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE, in vista di un inserimento «dinamico» nel mondo del lavoro e nella vita sociale adulta.

b. FACILITARE L'INSERIMENTO NEL MONDO DEL LAVORO PROMUOVENDO UNA PROSPETTIVA DI FORMAZIONE PERMANENTE, SOSTENUTA:

- da una informazione critica sui diversi aspetti che caratterizzano la condizione degli uomini del lavoro in rapporto all'attuale livello di sviluppo economico-produttivo e politico-sociale della comunità locale, nazionale, internazionale;
- da capacità personali di comunicazione e di confronto su argomenti relativi al mondo del lavoro, impostandoli con adeguata correttezza, proprietà, pertinenza e criticità responsabile;

- da atteggiamenti e comportamenti di solidarietà, di competenza, di flessibilità, di autonomia di giudizio e di responsabilità già nel corso della formazione e nel graduale avvicinamento e inserimento nelle strutture professionali, sociali, politiche ed ecclesiali.
- c. RICERCARE E VALORIZZARE LE OPPORTUNITÀ PRESENTI SUL TERRITORIO CHE POSSONO ORIENTARE, AFFIANCARE E VERIFICARE L'INSERIMENTO nei processi produttivi e nel mondo del lavoro. A tal fine si cercherà di mantenere buoni e costanti rapporti con le forze sociali, con le strutture di collocamento, con le agenzie del lavoro e con quanti affiancano e sostengono le iniziative di Formazione Professionale.

6. Orientamento e professionalità nel CFP del CNOS-FAP

6.1 Orientamenti

Nell'ambito formativo, l'orientamento tende a qualificarsi come un servizio che, utilizzando proprie metodologie, integra e supporta l'intervento delle istituzioni formative, offrendo un contributo specifico sotto il profilo psico-pedagogico-didatticosociale.

L'integrazione del servizio di orientamento con gli interventi di Formazione Professionale aiuta a superare la contrapposizione tra orientamento unicamente funzionale all'offerta o alla domanda di lavoro e la scelta che il soggetto è continuamente chiamato ad operare, ponendole entrambe in un più vasto processo di sviluppo di attitudini, di preferenze, di interessi e di valori che esige una convergente azione formativa, in vista della «maturità professionale».

La Federazione CNOS-FAP assume tale concezione dell'orientamento all'interno della propria PF e ricerca esplicitamente la collaborazione prioritaria dei Centri di Orientamento della Associazione COSPES/CNOS, condividendone i principi ispiratori e le metodologie del servizio e avvalendosi dell'apporto scientifico ed operativo delle équipes psico-pedagogicodidattico-sociali dei Centri COSPES.

In particolare, gli elementi qualificanti della collaborazione CNOS-FAP e COSPES si specificano principalmente in tre direzioni:

- a) rispetto al soggetto cui viene rivolto il servizio di orientamento. Egli viene considerato come:
 - portatore di una situazione personale e sociale da rilevare e interpretare educativamente e professionalmente;
 - persona potenzialmente aperta allo sviluppo e alla maturazione integrale delle attitudini, delle preferenze, degli interessi e dei valori;
 - attivo protagonista delle scelte personali e collettive;
 - risorsa fondamentale e strategica dello sviluppo complessivo del sistema sociale;
- b) rispetto all'istituzione formativa. Essa viene considerata come:
 - responsabile principale dell'elaborazione e dell'attuazione del progetto formativo;
 - struttura del servizio formativo articolato, riferito a specifiche guide curricolari o a metodologie analoghe;
 - comunità formativa che fa interagire i diversi soggetti di cui si compone;
 - punto di riferimento e di confronto per le relazioni con il territorio;
- c) rispetto al mondo del lavoro. Esso viene considerato come:
 - sistema di relazioni e di organizzazioni delle risorse umane e strumentali ordinate alla produzione di beni e di servizi;

- domanda oggettiva di professionalità e di cultura professionale;
- sede di elaborazione, di socializzazione e di informazione culturale, sociale, economica e politica.

6.2 Situazione

6.2.1 Per vari motivi (complessità sociale, specializzazione tecnico-scientifica, pluralismo epistemologico), non si dà, a livello teorico, un modello organico ed unitario, che conglobi e sintetizzi tutti gli apporti teorici ed empirici, e che permetta di avere un omogeneo supporto scientifico alle molteplici metodologie di intervento in materia di orientamento professionale.

A sua volta, in sede pratica, l'orientamento professionale interagisce, si confonde, e tuttavia si differenzia, con l'educazione e con la Formazione Professionale, con gli interventi delle istituzioni educative e con le svariate iniziative degli stessi Centri di orientamento.

Nel caso italiano, poi, si debbono anche rilevare radicate resistenze culturali ed istituzionali a superare la separatezza tra interventi di orientamento scolastico e orientamento professionale, per cogliere, più realisticamente, in prospettiva di formazione ricorrente, il circuito che si stabilisce tra ricerca dell'identità del soggetto, maturazione delle scelte esistenziali e inserimento o reinserimento lavorativo e sociale.

6.2.2 Tuttavia nell'accrescersi della complessità e della differenziazione sociale e personale, si va facendo sempre più forte, anche rispetto ad un recente passato, l'esigenza di un servizio sociale di orientamento.

Anche nel sistema di Formazione Professionale, accanto alla fascia tradizionale dei giovani e delle ragazze, si accentua la presenza di giovani-adulti, delle donne, di persone che vivono in situazioni di particolare difficoltà, di disoccupati, di lavoratori in aggiornamento o in riconversione, di soggetti portatori di handicap, ecc.

La situazione di aggravata crisi occupazionale sta richiamando l'attenzione e la responsabilità di tutti per ricercare soluzioni diversificate a favore degli svantaggiati, dei demotivati, dei drop out, degli emarginati, dei tossico-dipendenti, dei giovani a rischio e di altre situazioni simili.

Differenziazione e onnicomprensività rappresentano le richieste più impegnative avanzate nei confronti del servizio di orientamento all'interno e all'esterno delle strutture formative.

6.2.3 Particolare importanza sta assumendo la dimensione dell'orientamento nei confronti delle iniziative di informazione-lavoro che tendono a superare la tradizionale prassi rivolta prevalentemente a fornire informazioni sulle possibilità di posti occupazionali presenti nel mercato del lavoro, per considerare maggiormente le finalità, gli obiettivi, i contenuti, l'utilizzazione di veicoli e di soggetti nuovi di informazione, la

ricerca di supporti strumentali, ecc. Tutto ciò assegna un nuovo ruolo all'orientamento. Dare un'informazione formativa rappresenta, in molti modelli di orientamento professionale, il massimo di intervento non discutibile che attualmente si possa realizzare. Ma con ciò si trascura la rilevanza di criteri, e la responsabilità di mediazione, di personalizzazione e di controllo della informazione trasmessa.

Ciò è essenziale per un orientamento professionale che voglia essere educativo, vale a dire a servizio della crescita delle persone, soggetti attivi, operativamente ed eticamente, di ogni processo produttivo.

6.3 Obiettivi

La collaborazione tra l'istituzione formativa e l'équipe di orientamento tende ad assicurare al servizio formativo l'apporto specifico dell'orientamento, al fine di:

- *personalizzare il progetto e la programmazione degli interventi di Formazione Professionale dei CFP;*
- *potenziare le occasioni e le opportunità di sviluppo personale per scelte qualificanti il ruolo professionale;*
- *assicurare il servizio informazione-lavoro con adeguatezza e responsabilità formativa.*

6.4 Linee di intervento

6.4.1 Per realizzare il **primo obiettivo**: *personalizzare il progetto e la programmazione degli interventi di Formazione Professionale dei CFP*, la Federazione CNOS-FAP indica come necessaria la collaborazione tra CFP ed équipe di orientamento al fine di programmare congiuntamente:

- a. LA RILEVAZIONE DELLE SITUAZIONI INIZIALI E POTENZIALI DEI SOGGETTI che si rivolgono ai CFP, specialmente nella dimensione personale, culturale, familiare, socio-ambientale, superando eventuali tendenze ad introdurre criteri di selettività ingiustificata sia all'inizio, sia durante lo svolgimento dell'intervento formativo, sia nel momento della verifica di esso;
- b. IL CONFRONTO relativo agli aspetti rilevati con tutti gli interessati alla realizzazione del servizio formativo (i soggetti interessati, la famiglia di appartenenza, la direzione e la struttura di coordinamento dell'istituzione formativa e il gruppo dei formatori);
- c. LA VERIFICA E L'EVENTUALE ADATTAMENTO DEGLI OBIETTIVI CURRICOLARI, affinché siano realmente riferiti alla reale situazione iniziale, alla sua evoluzione e sviluppo, e alla programmata situazione di arrivo;
- d. LA RICERCA DI EVENTUALI INTERVENTI INDIVIDUALIZZATI DI SOSTEGNO, DI RIMOTIVAZIONE, DI ASSISTENZA E DI AIUTO al fine di sostenere l'auto-orientamento nelle scelte specifiche che si è chiamati e fare nell'iter formativo e nella vita;

e. IL REPERIMENTO DI ADEGUATI SOSTEGNI FINANZIARI da destinare ai servizi di orientamento.

6.4.2 Per conseguire il **secondo obiettivo**: *potenziare le occasioni e le opportunità di sviluppo personale per scelte qualificanti il ruolo professionale*, la Federazione CNOS-FAP indica i seguenti interventi:

a. PREVEDERE L'ATTIVA COLLABORAZIONE DELL'ÉQUIPE DI ORIENTAMENTO NELLE OPERAZIONI DI ELABORAZIONE DELLE «GUIDE CURRICOLARI», nelle iniziative di recupero, nella valutazione oggettiva intermedia e finale;

b. VALORIZZARE IL «MODULO ORIENTATIVO» ALLA «SCELTA» DI QUALIFICA SPECIFICA alla quale si è indirizzato il soggetto che si rivolge al servizio di orientamento;

c. INCREMENTARE IN FUNZIONE ORIENTATIVA LE ESPERIENZE DEGLI STAGES sia in riferimento ai soggetti che all'azione formativa dei CFP;

d. FAVORIRE LA FLESSIBILITÀ DEGLI INTERVENTI FORMATIVI RIVOLTI A PROGETTI SPECIALI, sperimentali o emergenti nel contesto del territorio, utilizzando i dati dell'Osservatorio nazionale e regionale del mercato del lavoro, le Agenzie regionali del lavoro, le Commissioni regionali per l'impiego, le richieste delle piccole e medie imprese, la domanda formativa avanzata dalle strutture cooperative, dall'artigianato, dal lavoro autonomo e dalle strutture che attuano contratti di formazione/lavoro.

6.4.3 Per raggiungere il **terzo obiettivo**: *assicurare il servizio informazione-lavoro con adeguatezza e responsabilità formativa*, la Federazione CNOS-FAP indica le seguenti linee di intervento:

a. RIFERIRE IL SERVIZIO-INFORMAZIONI ALLE ESIGENZE COLLETTIVE E INDIVIDUALI, in modo che risulti rilevante e pertinente nel contesto del territorio, in cui si avrà da operare.

b. ABILITARE ALL'USO DI MEZZI E STRUMENTI MULTIMEDIALI E COMPUTERIZZATI DI INFORMAZIONE in quanto possono concorrere a far sì che il soggetto abbia ulteriori opportunità di integrare le proprie conoscenze e capacità di esplorare, in modo sistematico, agli ambiti lavorativi e professionali che risultino più congruenti con la propria situazione personale e con la propria scelta professionale.

c. Aiutare a TROVARE NELL'INFORMAZIONE ANCHE ELEMENTI CONCRETI PER AMPLIARE L'AREA DEGLI INTERESSI E DEI VALORI FORMATIVI rispetto alle istanze della «qualità della vita», riferite al mondo del lavoro, in modo tale che anche per tale via si possa superare la subordinazione alienante dell'uomo alle esigenze del mercato del lavoro e agli imperativi della produttività o alla prevaricazione degli interessi puramente politici ed economici su quelli più globalmente civili e umani.



**IL PROGETTO EDUCATIVO
DELLA SCUOLA
E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI SALESIANI DI DON BOSCO
E DELLE FIGLIE
DI MARIA AUSILIATRICE
IN ITALIA**

2011

C.I.I.

Via San Saba, 14
00153 ROMA

C.I.S.I.

Via Marsala, 42
00185 ROMA

Consorelle e confratelli carissimi,
siamo lieti di presentarvi il testo del Progetto educativo della scuola e della formazione professionale dei Salesiani di Don Bosco e delle Figlie di Maria Ausiliatrice in Italia, non solamente rielaborato in seguito ai suggerimenti pervenuti dopo i tre anni di sperimentazione previsti (1993-1995), ed approvato nella seduta CISI/CII dell'8/9 gennaio 1995, ma aggiornato una prima volta nel 2000 e, dopo un ulteriore periodo di attuazione, nel 2011.

La «riconsegna» del Progetto educativo nazionale intende riaffermare la volontà di ispettrici ed ispettori di continuare ad impegnarsi per la presenza e per il significato della scuola e della formazione professionale salesiana in Italia, anche nell'attuale congiuntura storica, non priva di difficoltà, di cui voi tutti siete al corrente.

La «scuola salesiana» mantiene in Italia la sua autorevolezza, non solo per la forza dei numeri, che documentano la più rappresentativa presenza scolastica della scuola cattolica in Italia ma soprattutto per la qualità e la flessibilità del Progetto educativo che la sostiene.

Questa edizione del Progetto, che si presenta aggiornata e migliorata, vi viene consegnata nella fiducia che possa assolvere con efficacia alla sua funzione.

Il Progetto è infatti chiamato a presentare la «identità» nazionale della scuola e Formazione Professionale salesiana a livello pubblico, sia ecclesiale che civile, coniugando insieme il tesoro della tradizione salesiana ed ecclesiale e le acquisizioni delle moderne scienze umane e degli approcci scolastici più evoluti. In tal senso, pur scevro di ogni presunzione, esso intende portare il suo contributo nel dibattito attualmente in corso sul territorio nazionale, a riguardo del ripensamento e della riprogettazione del servizio scolastico e formativo offerto ai giovani italiani.

Esso è anche destinato ad essere «luogo» di convergenza ideale per tutti i protagonisti ed i fruitori del servizio educativo offerto dalla scuola e dalla Formazione Professionale salesiana: dirigenti, docenti e formatori, genitori ed allievi, collaboratori civili ed ecclesiali potranno considerarlo una comune piattaforma di partenza.

Da esso potrà partire (o ricevere ulteriore conferma) la stesura dei Progetti locali, i quali, ad esso commisurandosi, potranno curare che nessun elemento vitale ed essenziale vada perduto o sia indebitamente trascurato.

Suo compito è quello di dare coerenza e continuità alla pedagogia scolastica, for-

mativa e familiare, ai curricoli formativi che vanno dalla scuola materna a quella superiore e ai percorsi dell'istruzione e formazione professionale, a quanto vissuto nel «servizio pubblico» offerto dalla scuola e Formazione Professionale salesiana e a quanto viene proclamato nelle sedi del confronto politico per la realizzazione delle riforme.

Suo scopo non può essere quello di codificare il vissuto della scuola e Formazione Professionale salesiana, ma piuttosto di segnare «un punto di arrivo» che si fa anche «punto di partenza», verso traguardi sempre nuovi, raggiunti in ascolto ed in risposta dei bisogni dei giovani e delle loro famiglie. In tal senso esso ha una struttura flessibile e chiede una applicazione intelligente, che sia segno di quella «progettualità permanente», che è l'anima di ogni scuola e di ogni CFP che coltivino ambizioni di futuro.

La «sperimentazione e la valutazione del Progetto», che sono continue, hanno lo scopo di mettere a punto un «monitoraggio» che verifichi e rinsaldi la sua radiazione nella realtà delle nostre scuole e Centri di Formazione Professionale e del «vissuto» giovanile e familiare. Guardando agli anni trascorsi, prendiamo atto che si è fatta della strada: particolarmente significativa appare quella intrapresa per la «formazione in servizio» dei dirigenti e quella, continua, a sostegno dei docenti, dei formatori, dei genitori e degli allievi.

Come è accaduto a CISI/CII e alle stesse istituzioni scolastiche e formative – che dallo studio del Progetto sono state spinte ad analisi e riflessioni di «politica scolastica e formativa» più comprensiva – così ci auguriamo accada agli operatori delle nostre scuole e Centri di Formazione Professionale, al fine di dare ad essi una rinnovata spinta per un servizio sempre più qualificato e attento ai giovani del nostro tempo.

Temi quali l'autonomia delle scuole di Stato e parità fra scuola statale e non statale, il prolungamento dell'obbligo di istruzione e suo assolvimento anche attraverso le istituzioni della Formazione Professionale, la valorizzazione della creatività delle grandi tradizioni educative, il confronto con gli indirizzi europei ecc. non possono restare materia «da iniziati», ma devono, nei modi possibili, diventare fermento, che fa riflettere e lievitare la stessa «base» della scuola e Formazione Professionale salesiana.

Con gioia rendiamo testimonianza del fatto che «lavorare e riflettere insieme» aiuta FMA e SDB – ad ogni livello – a interpretare e trasmettere più pienamente il patrimonio salesiano, a progettare meglio la «geografia» delle presenze salesiane, a dare una più robusta formazione al personale della scuola e della formazione professionale, a cogliere in modo più integrale – in chiave maschile e femminile – i contenuti pedagogici della tradizione salesiana.

Mentre, insieme, abbiamo intrapreso il cammino nel terzo millennio, coltiviamo la speranza che anche questo sforzo progettuale – rinnovato e continuo – possa portare il suo contributo alla «Nuova Evangelizzazione» proposta da tempo da Giovanni Paolo II, alla «radicale apertura alla verità» nel contesto dell'«Emergenza Educativa» richiamata da Benedetto XVI e dai Vescovi italiani, e alla rivitalizzazione del «Sistema Preventivo», come è sollecitato dal magistero salesiano.

Con rinnovata fiducia, Ispettrici ed Ispettori affidano questo Progetto a consorelle e confratelli perché venga «riconsegnato» a quanti – a tutti i livelli – hanno a cuore la dignità della scuola e della Formazione Professionale, il futuro dei giovani e di questa nostra cara Italia.

Le immagini di Don Bosco e di Maria Mazzarello – che, dalle prime pagine, vi salutano e vi accompagnano nella realizzazione della presente «Proposta educativa» – ci ricordano che essa è radicata in quel «fuoco di carità», che va sempre di nuovo alimentato e rigenerato, a contatto profondo con Gesù Maestro, del cui «amore educativo e pastorale» anche questo Progetto vuol essere «segno».

Roma, 15 agosto 2011 – dies natalis di S. Giovanni Bosco

Sr. Anna Razionale
La Presidente CII

Don Pier Fausto Frisoli
Il Presidente CISI

ARTICOLAZIONE DEL PROGETTO

Soggetti dell'educazione e del progetto sono le nostre comunità educative che hanno dato origine alla storia culturale, scolastica e formativa, salesiana ed hanno rappresentato e continuano a costituire un punto di riferimento nel territorio.

Il testo di questo **Progetto** si apre con la presentazione delle istituzioni scolastiche e formative salesiane alla comunità ecclesiale, alla società civile e ai destinatari.

Il primo capitolo traccia sinteticamente, come è nello stile di questo testo, l'identità storica, culturale, educativa e didattica del **Progetto**.

Le nostre scuole e i nostri Centri di Formazione Professionale hanno imparato a leggere la domanda di educazione e di istruzione in contesti sempre più vasti. Il secondo capitolo offre i criteri della nostra lettura delle domande, che vengono concretamente presentate dai giovani e dalle famiglie alle singole scuole e ai singoli Centri di Formazione Professionale.

La nostra offerta è attraversata da alcune sfide che ci portano coerentemente ad esplicitare – ed è il contenuto del terzo capitolo – la visione antropologica che guida ogni forma di intervento educativo, didattico ed extra-didattico, scolastico ed extrascolastico nel percorso complessivo di educazione. L'offerta verrà concretizzata nei vari ordini e gradi di scuola e nella serie di servizi formativi attivati, con l'esplicitazione della proposta e del profilo educativo, culturale e professionale, dei percorsi specifici della scuola o della rete di scuole e dei Centri di Formazione Professionale e delle altre agenzie educative (Piano dell'Offerta Formativa).

Successivamente – nei capitoli quarto, quinto e sesto – il **Progetto** affronta le mediazioni attraverso le quali vengono realizzati il «prodotto» e la qualità dell'istruzione, della formazione e dell'educazione. Esse sono essenzialmente tre:

- la comunità scolastica e formativa;
- i processi di insegnamento e di apprendimento;
- l'ambiente.

Sono realtà collegate tra loro: vengono identificate, anche se non adeguatamente distinte, per analizzarle e organizzarle.

Le nostre scuole e i nostri Centri di Formazione Professionale sono strutturati storicamente in forma comunitaria, possiedono una soggettualità ecclesiale e civile e si collocano all'interno della Chiesa e della società con una propria identità. Il **Progetto educativo** descrive il modello comunitario di educazione, di organizzazione e di amministrazione, le modalità e le strutture di partecipazione e di corresponsabilità con l'individuazione delle varie funzioni, dei ruoli e i profili delle figure attivate.

L'aspetto caratteristico di una scuola o di un Centro di Formazione Professionale

riguarda i processi critici e sistematici di insegnamento e di apprendimento attivati. Il **Progetto educativo** specifica la nostra proposta culturale nei vari piani dell'offerta dell'istituzione scolastica e formativa, ne precisa la qualità con riferimento alle relazioni educative e didattiche attivate, prevede dei criteri operativi che costituiscono la logica secondo la quale le comunità scolastiche e formative mettono in opera efficaci processi di insegnamento e di apprendimento, chiarisce, infine, l'impianto interpretativo e la sua attuazione preposti alla definizione del profilo, alla strutturazione dei piani di studio personalizzati, all'organizzazione dei contenuti delle varie discipline o aree disciplinari in risposta alla sfide culturali educative e professionali della domanda in continua evoluzione.

Le attività di una scuola e di un Centro di Formazione Professionale salesiani non si riducono allo svolgimento del programma curricolare, ma abbracciano altre esigenze del giovane, per cui il tempo di permanenza nella scuola e nel Centro di Formazione Professionale si estende oltre l'orario scolastico e formativo. Persone, spazio, tempo, rapporti, insegnamento, studio, attività diverse sono interagenti in un ambiente, che vive di un suo **Progetto** e di una sua storia. La scuola e la Formazione Professionale trovano lo sbocco fuori di esse, in una crescita lungo tutto l'arco della vita con una visione imprenditoriale del capitale umano acquisito. Gli educatori accompagnano i giovani ad inserirsi nelle realtà locali civili, politiche e religiose, in collaborazione con enti e agenzie educative; sono attenti agli sbocchi professionali, seguono i giovani nell'inserimento nel mondo produttivo e favoriscono ogni forma di impegno sociale ed ecclesiale.

Il ruolo di mediazione esercitato da ogni istituzione scolastica e formativa fa emergere la necessità della formazione di tutto il personale che vi opera. Con la formazione degli educatori (personale direttivo, docenti e formatori, genitori) – tema del settimo capitolo – le comunità scolastiche e formative progettano il loro avvenire, scommettendo sulla propria identità e sulla possibilità stessa di un proprio futuro. La formazione potrà essere gestita a livello di singola unità scolastica o di singolo centro di Formazione Professionale, di reti di scuole e di Centri, usufruendo di tutte le agenzie pubbliche e private competenti. Alla formazione degli operatori concorrono le rispettive Sedi Nazionali che svolgono un ruolo di coordinamento e di supporto. Il Progetto descrive gli elementi comuni e specifici della formazione e le modalità per realizzarla. Per attivare i processi didattici ed educativi sistematici la scuola e la Formazione Professionale reperiscono risorse di personale, di strutture ed economiche.

Le nostre istituzioni scolastiche e formative si collocano all'interno di un servizio pubblico di istruzione e formazione, descrivono l'organigramma del personale, presentano le risorse e le modalità di un loro reperimento, offrono il quadro am-

ministrativo della scuola e del Centro e la scelta della programmazione annuale. L'obiettivo più difficile da perseguire, ma anche il più importante dal punto di vista di una cultura della progettualità, è costituito dalla valutazione del loro servizio pubblico per il miglioramento continuo. Lo strumento di valutazione globale del processo educativo di Istruzione e Formazione, attivato in una istituzione in vista dell'innovazione, è rappresentato dal progetto educativo stesso. Tuttavia diverse motivazioni rendono necessaria la valutazione dei processi e delle stesse istituzioni scolastiche e formative e l'individuazione di indicatori che rilevino il rapporto tra le risorse impiegate, i processi attivati, i risultati educativi e didattici ottenuti. La valutazione è considerata come uno strumento di innovazione, di trasferibilità delle iniziative, di scelte e di riprogettazione dei modelli comunitari e di gestione, dei processi di insegnamento e di apprendimento, della formazione del personale direttivo e docente.

La collocazione europea e internazionale delle scuole e dei Centri di Formazione Professionale salesiani italiani, rappresenta, infine, un'ulteriore opportunità per la loro crescita e per il confronto a livello internazionale.

PREMESSA

I Salesiani di Don Bosco (SDB) e le Figlie di Maria Ausiliatrice (FMA), in Italia, nella scuola e nella Formazione Professionale educano secondo il progetto di Don Bosco, riattualizzato con significatività e attenzione sulla base dei processi che connotano la società complessa e multiculturale. In questa vivono con pienezza di diritti e di doveri, come comunità religiose che possiedono una configurazione definita da una specifica missione educativa; sono portatori di una propria proposta, riconosciuta socialmente e giuridicamente, e la realizzano nella libertà.

Condividono con i loro collaboratori il Sistema Preventivo di Don Bosco e danno vita a comunità educative pastorali, veri soggetti ecclesiali e civili, nelle quali ogni persona, a diverso titolo, diviene corresponsabile di un medesimo progetto e partecipe di uno stesso stile di vita.

Il presente progetto educativo nazionale condiviso costituisce per tutti un punto di riferimento e uno strumento di discernimento, di esercizio, di innovazione e riprogettazione delle attività e delle opere, in armonia con i principi della Costituzione.

1. LE SCUOLE E I CENTRI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE (CFP) DEI SALESIANI DI DON BOSCO E DELLE FIGLIE DI MARIA AUSILIATRICE IN ITALIA

1.1 ORIGINE E SVILUPPO

Le scuole e i Centri di Formazione Professionale salesiani d'Italia hanno origine dall'Oratorio di Valdocco, dove Don Bosco, mosso non solo da progetto umano, ma per iniziativa divina, intraprese la sua azione e avviò le sue opere a favore dei giovani, specialmente più poveri, e diede vita a un vasto movimento di persone che, in vari modi, operano per formare onesti cittadini e buoni cristiani. In sintonia con Don Bosco, madre Maria Domenica Mazzarello a Mornese diede inizio all'opera educativa tra le giovani per la promozione culturale della donna di ceto popolare.

Attraverso la creatività e la fecondità del carisma salesiano, è nata una tradizione educativa, scolastica e professionale, nella partecipazione alla missione della Chiesa e per il progresso civile. La famiglia salesiana, nella quale convergono persone consacrate, salesiani cooperatori, ex-allievi ed ex-allieve, condivide un'unica missione educativa e coinvolge tutti coloro che intendono collaborare al rinnovamento della Chiesa e della società civile attraverso l'educazione dei giovani nello spirito del Sistema Preventivo.

Attualmente in Italia le comunità educative salesiane sono presenti con scuole di ogni ordine e grado e con Centri di Formazione Professionale che svolgono percorsi formativi articolati per destinatari e per livelli, in risposta all'evoluzione delle domande giovanili ed ai bisogni più generali della società; riconfermano la volontà di collaborare con i giovani per sviluppare le loro capacità e attitudini lungo tutta la vita; sostengono il diritto dei destinatari di scegliere percorsi formativi coerenti con il proprio progetto di vita, senza ulteriori aggravii economici per le famiglie; li accompagnano verso la realizzazione di un costante impegno imprenditoriale del proprio capitale umano.

Collocando al centro i giovani con la loro domanda, le comunità educative salesiane, oltre che scuole e Centri di Formazione Professionale, istituiscono anche centri giovanili, promuovono associazioni, servizi civili e sociali e danno vita ad ogni altra iniziativa a favore dei giovani.

1.2 CARATTERISTICHE

Le scuole e i Centri di Formazione Professionale salesiani possiedono alcune caratteristiche fondamentali:

- *la preferenza per i giovani degli ambienti popolari;*
- *la scelta educativa:* l'istruzione e la formazione impartite sono intenzionalmente finalizzate alla crescita globale dei giovani, come persone, e aperte alla formazione per tutto l'arco della vita;

- *il primato dell'evangelizzazione, nel suo valore di vocazione e missione*: intendono realizzare il modello di persona umana rivelata da Cristo; accompagnano i giovani che fanno la scelta della fede nel percorrere l'itinerario di vita da Lui proposto fino alla santità; sostengono, nella realizzazione personale secondo il proprio progetto di vita, i giovani che non sono pervenuti alla fede o che non intendono accoglierla;
- *l'unicità del quadro di riferimento per le istituzioni scolastiche e formative*: le nostre comunità educative sono convinte che una risposta adeguata alle reali esigenze dei giovani richieda sia i percorsi dell'istruzione che quelli dell'Istruzione e, sia l'alternanza tra scuola e lavoro che gli itinerari attivati dai centri giovanili e dalle associazioni, in stretta collaborazione con la famiglia; riconoscono pari dignità culturale ed educativa ai percorsi formativi dell'istruzione e dell'Istruzione e Formazione Professionale, poiché vedono nel lavoro umano un investimento, una forma e uno strumento di conoscenza e di trasformazione del mondo, fonte di cultura e di spiritualità.

1.3 COLLOCAZIONE NELLA SOCIETÀ CIVILE E NELLA COMUNITÀ ECCLESIALE

La scuola e la Formazione Professionale salesiane:

- sono presenti nella società civile con una professionalità riconosciuta in campo educativo;
- svolgono un servizio pubblico di istruzione, di formazione e di educazione quale sviluppo della relazione educativa nella situazione didattica e di investimento primario di una società civile;
- esprimono una specifica e caratteristica soggettività civile con pienezza di diritti e di responsabilità;
- portano nella comunità civile l'attenzione ad una cultura della prevenzione nell'educazione dei giovani e la arricchiscono con la creazione di modelli comunitari educativi e didattici originali;
- si collocano, a pieno diritto e con piena responsabilità, nella vita e nella missione della Chiesa;
- si attivano perché la comunità cristiana e la società civile, nel loro insieme, riscoprano e assumano, senza riserve, rispettivamente la dimensione educativa e culturale dell'esperienza cristiana e di convivenza civile all'interno di un contesto interreligioso e interculturale.

La scuola e la Formazione Professionale salesiane rimangono indipendenti da ogni ideologia e politica di partito, rifiutano tutto ciò che favorisce la disuguaglianza, l'ingiustizia e la violenza e cooperano con quanti costruiscono una società solidale, più degna dell'uomo. Gli educatori salesiani sono presenti nei vari organismi di partecipazione a livello ecclesiale e civile.

2. LA DOMANDA DEI GIOVANI E DELLE FAMIGLIE

2.1 UNA LETTURA EDUCATIVA DELLA DOMANDA

Le comunità educative salesiane sono consapevoli di essere una risposta alle esigenze formative dei giovani e al diritto di scelta da parte delle famiglie, e riconoscono l'ambiente in cui operano come luogo concreto nel quale esprimono la propria fede quale testimonianza credibile e annuncio di vita per la realizzazione del progetto personale di vita di ognuno.

Si impegnano a comprendere i contesti nei quali sono collocate e a condividere le speranze dei giovani, facendone un'attenta lettura alla luce dell'esperienza educativa salesiana.

Rilevano gli interrogativi che la società e la cultura pongono oggi all'educazione cristiana dei giovani, le condizioni in cui si realizza la loro crescita umana e religiosa e le difficoltà che essi incontrano nello sforzo di maturare come persone e come credenti. La riflessione sull'educazione cristiana dei giovani muove dall'ambito della cultura vissuta e cioè dai criteri di giudizio, dai valori determinanti, dai punti di interesse, dalle linee di pensiero, dai modelli di vita e vuole cogliere la relazione che essi hanno con il disegno di salvezza che Dio ha affidato alla sua Chiesa, nella convinzione che solamente nel mistero del Verbo Incarnato trova vera luce il mistero dell'uomo.

Questa lettura educativa della domanda diviene fonte di rinnovamento e di risignificazione delle attività e delle opere.

2.2 ASPETTI EMERGENTI DEL CONTESTO ITALIANO

Aperta progressivamente ad un contesto europeo e mondiale, la società italiana deve affrontare da una parte sfide come la complessità, la globalizzazione e l'inculturazione; dall'altra la trasformazione del sistema sociale, l'incompiutezza della propria democrazia, la diminuzione della spinta all'unità europea, limiti e difficoltà evidenti nello sviluppo economico nazionale e mondiale.

Benché l'ultimo decennio si sia qualificato per le riforme del sistema educativo di istruzione e formazione, nel frattempo il divario tra scuola e società sembra allargarsi e l'attenzione ai percorsi educativi come strumento di sviluppo personale e sociale sembra depotenziarsi.

Dipendenti da un sistema amministrativo centralizzato, nonostante gli indubbi sforzi di rinnovamento, non si è ancora individuato un accordo generale su un modello di scuola e di Formazione Professionale che possa rispondere alla domanda variegata emergente dai giovani, dalle famiglie, dalle imprese e dai vari contesti locali, e che possa valorizzare le istituzioni educative operanti e stimolarne delle nuove.

Lo scarso pluralismo delle istituzioni scolastiche e formative, il persistente monopolio degli Enti pubblici sulla scuola e sulla Formazione Professionale, la presunta neutralità dell'insegnamento nelle scuole di Stato indeboliscono la presenza dei valori cristiani nel sistema educativo e provocano l'allontanamento delle famiglie dalle scuole di ispirazione cristiana.

La crisi dell'educazione sembra radicarsi in una crisi di fiducia nella vita, una carenza di speranza e di volontà di futuro, un'incapacità di formare gli esseri umani al loro nascere, crescere e decrescere: *l'eclissi del senso di Dio e l'offuscarsi della dimensione dell'interiorità, l'incerta formazione dell'identità personale in un contesto plurale e frammentato, le difficoltà di dialogo tra le generazioni, la separatezza tra intelligenza ed affettività sono, anche secondo la chiesa in Italia, i nodi critici che vanno compresi e affrontati senza paura, accettando la sfida di trasformarli in altrettante opportunità educative.*

Tale situazione si riflette anche sul mondo giovanile, creando una condizione di mancanza di senso e di direzione che rende problematica la maturazione di un progetto di vita e crea un sentimento di grave disagio esistenziale.

In questo contesto, la domanda sociale sembra privilegiare una visione strumentale e di breve termine dell'educazione. In particolare, le famiglie, mentre appaiono sempre meno partecipi della vita scolastica, sopravvalutano il significato del conseguimento di un titolo giungendo quasi a pretendere la promozione per i propri figli. Secondo tale concezione l'investimento in educazione è calcolato a breve termine, in quanto i benefici non appaiono così certi e remunerativi come nel passato. In fondo, studiare di più e a lungo non è ritenuto un investimento, anche perché la mobilità sociale è bloccata a favore dei figli delle famiglie con un *background* culturale elevato.

Il depotenziamento delle istituzioni scolastiche e formative e la delegittimazione del personale che vi opera contribuiscono al disagio adolescenziale, che si esprime in una gamma di comportamenti diversi, che vanno dalla frustrazione per i bisogni disattesi fino alla devianza. Analogamente le loro attese nei confronti del percorso scolastico e formativo e delle prospettive future di vita si presentano notevolmente "istituzionalizzate" nel senso che vengono orientate da scelte prese non in maniera matura, ma sotto l'influsso di opinioni convenzionali. C'è in molti, infatti, la persuasione che l'istruzione sia un dovere da rispettare, mentre ciò che conta per la vita sia da ricercare altrove. Anche l'allungamento continuo del periodo adolescenziale, che si collega sia ai tempi per il conseguimento di un titolo di studio che tendono a slittare in avanti, sia al processo faticoso e complesso attraverso cui si deve passare per conquistare l'autonomia economica ed affettiva, si sta rivelando un altro disagio giovanile.

Lo svuotamento della funzione educativa ha toccato tutto il sistema di istruzione e di formazione e, in parte, anche le scuole paritarie. La visione di una sussidiarietà

orizzontale, in virtù della quale dovrebbero essere le famiglie a scegliere e ad essere sostenute nel loro diritto alla libertà di scelta educativa per i propri figli, non appare ancora effettiva nella società civile, per cui quanti hanno a cuore la tutela della libertà appena menzionata dovranno impegnarsi a diffondere la cultura della parità.

2.3 QUESTIONI APERTE IN MATERIA DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Le principali questioni da affrontare nel nostro Paese in materia di Istruzione e Formazione sono:

1. l'incapacità dei sistemi scolastici e formativi di garantire effettivamente a tutti l'istruzione di base, valorizzando a questo fine le offerte scolastiche e formative presenti sul territorio: quelle statali, quelle non statali e quelle delle istituzioni formative;
2. la libertà di educazione, che in vari Paesi, compreso il nostro, non viene ancora riconosciuta in maniera compiuta;
3. l'uguaglianza delle opportunità formative - quale uguale possibilità di essere trattati in maniera diversa per realizzare le proprie capacità - fra gruppi sociali diversi;
4. l'uguaglianza di risultati che il sistema formativo dovrebbe assicurare tra gruppi diversi al termine del processo educativo, insieme alla garanzia di libero accesso a tutti;
5. la qualità dell'educazione (obiettivi, contenuti, metodi, organizzazione) nella quale si riscontrano criticità molto serie;
6. le percentuali di ripetenza e di abbandono che risultano ancora molto alte e chiamano in causa tra l'altro sia i sistemi di valutazione sia la capacità delle istituzioni scolastiche e formative di motivare gli allievi;
7. il sovraccarico contenutistico dei programmi soprattutto scolastici;
8. la formazione impartita soprattutto nella scuola secondaria superiore troppo astratta, e la finalizzazione all'accesso all'università, che mantengono un'importanza eccessiva a fronte dell'urgenza di includere, nella gamma delle potenzialità cognitive, anche le abilità manuali, la creatività, le capacità di lavoro in gruppo, gli elementi professionali e tecnici, l'esperienza di lavoro, in sintesi l'apprendimento per competenze;
9. il prestigio sociale, di cui gode presso gli adolescenti e le loro famiglie la formazione generale rispetto alla professionale, che porta a uno squilibrio nella distribuzione interna del sistema formativo e accresce i tassi di insuccesso e di disoccupazione;
10. una sindrome da stanchezza nei confronti della scuola, che si riscontra in diverse fasce di giovani e che dipende da fattori quali l'irrelevanza per la vita di

quanto studiano, l'eccessiva astrattezza dei manuali, la facilità che gli studenti sperimentano nell'apprendere dai pari o dai media rispetto alle difficoltà che incontrano nell'apprendere a scuola;

11. il modello tradizionale dell'amministrazione e dell'organizzazione scolastica, che appare inadeguato rispetto alle esigenze della società attuale;
12. il sistema della Formazione Professionale che la competenza esclusiva delle Regioni ha reso molto frammentato;
13. l'incapacità della scuola di seguire il ritmo travolgente della rivoluzione tecnologica: sono ancora molti, peraltro, a pensare che non dovrebbe farlo;
14. il problema Nord/Sud di fronte al quale verrà a trovarsi l'umanità nel prossimo futuro;
15. il livello della formazione e delle competenze degli insegnanti e dei formatori, che rappresenta la chiave di volta della realizzazione di ogni progetto per l'educazione e l'apprendimento nel XXI secolo.

2.4 LA DOMANDA DELLE FAMIGLIE E DEI GIOVANI DELLE NOSTRE SCUOLE E CENTRI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

I giovani che scelgono le scuole e i Centri di Formazione Professionale salesiani presentano situazioni ed esigenze molto diversificate.

Per gli alunni che frequentano la scuola dell'infanzia e dell'obbligo sono in genere le famiglie a scegliere l'offerta salesiana a motivo della preoccupazione educativa. Esse si orientano verso la scuola come ambiente e spazio pedagogico rasserenante, che offre maggiori garanzie e sicuri servizi integrativi, e con motivazioni legate all'esperienza.

I giovani che optano per un percorso scolastico di scuola secondaria superiore manifestano molto spesso un interesse funzionale per la cultura, mirato al diploma, e scelgono la nostra scuola puntando più sull'istruzione che sulla formazione personale globale.

I giovani che scelgono i percorsi propri della Formazione Professionale Iniziale provengono dagli ambienti popolari, accentuano l'esigenza di un inserimento rapido e qualificato nel mondo del lavoro ed apprezzano le opzioni metodologiche che li fanno sentire protagonisti. In genere non presentano particolari richieste di senso religioso, ma sono disponibili a tali esperienze.

I giovani con bisogni educativi speciali, cioè con disabilità, con difficoltà o con svantaggi, alla ricerca di un ambiente inclusivo, aspirano all'inserimento in un lavoro o in una professione attraverso il nostro apporto. Non sono pochi i giovani in situazione di disagio e di emarginazione che trovano nei nostri Centri di Formazione Professionale forme di sostegno e di recupero, anche sul piano religioso.

Le scuole e i Centri di Formazione Professionale salesiani accolgono anche giovani immigrati che chiedono formazione per motivi di studio, di lavoro e di turismo culturale o ricreativo.

Molti altri giovani sono stati sradicati dalle loro società, culture e comunità religiose e rischiano di perdere la propria identità e, a volte, la stessa dignità umana a causa dei disagi economici in cui vivono, per l'assenza di relazioni significative e per la mancanza di strumenti di crescita culturale e religiosa: la loro domanda impegna tutte le nostre risorse per la progettazione di una risposta adeguata e può divenire fonte di rinnovamento e di ricchezza culturale per le nostre comunità scolastiche e formative. La domanda di giovani appartenenti alle varie denominazioni cristiane, e soprattutto di giovani delle altre religioni e culture, è oggi per noi un fatto normale.

La situazione dei giovani o degli adulti che chiedono interventi formativi specifici o ricorrenti attraverso la formazione superiore o continua è, di solito, legata all'aggiornamento ed all'arricchimento professionale. Coloro che beneficiano di questa particolare offerta apprezzano, di solito, oltre che la competenza e l'aggiornamento, anche l'ambiente familiare.

2.5 ALCUNE SFIDE

Le nostre comunità educative, nel loro discernimento, evidenziano alcune sfide:

- la qualità dell'esistenza quotidiana, nella quale, superate le necessità primarie, vengano offerte risposte ad esigenze più personali, relazionali e religiose; sviluppate sensibilità per la dignità della persona umana e per i suoi diritti; la scoperta di nuove motivazioni per vivere da persone autentiche nel mondo d'oggi; la forte sensibilità ai valori universali quali la pace, la giustizia, la solidarietà, il rispetto dell'ambiente, dell'ecologia sui quali costruire la convivenza;
- la qualità delle azioni educative e didattiche impartite nelle nostre scuole e Centri di Formazione Professionale, come risposta alle domande di crescita personale, sociale e professionale e di richiesta di formazione da parte della società lungo tutta la vita, per un investimento ottimale del capitale umano;
- l'intercultura, quale dialogo con le culture e le religioni, in una società globalizzata, aperta ad ogni apporto positivo nel rispetto e nella valorizzazione della identità di ogni persona;
- la qualità della preparazione di tutto il personale, attraverso la quale viene definita la nostra offerta educativa.

Queste sfide investono l'esistenza delle nostre comunità educative, coinvolgono ogni aspetto della loro identità e le obbligano a verificare e a valutare il proprio essere e il proprio agire.

3. LA PROPOSTA EDUCATIVA PASTORALE

3.1 LA RISPOSTA DELLE NOSTRE COMUNITÀ EDUCATIVE

3.1.1 – *Le domande profonde dei giovani e le risposte delle comunità educative*

Le comunità educative si sentono interpellate dalle domande dei giovani e delle famiglie e le accolgono con umiltà e con passione educativa lasciandosene sfidare. Esse sono convinte che non si tratta soltanto di problemi di maggiore garanzia e di servizi integrativi della scuola, di cultura generale e di qualificazione professionale, ma di esigenze più profonde, anche se inesprese, di diritti e doveri di educazione, di crescita integrale della persona e di avvio alla vita e alla professionalità come valore, come vocazione, come modalità di un proprio apporto qualificato alla società civile e alla Chiesa.

Gli educatori vanno incontro ai giovani con vera disponibilità, simpatia profonda, capacità di dialogo e volontà di aiuto personalizzato; stanno fraternamente in mezzo a loro con una presenza attiva; fanno loro comprendere di essere amati, poiché favoriscono e promuovono ogni loro iniziativa di crescita nel bene e li incoraggiano a superare i condizionamenti ed a realizzarsi nella libertà; li accolgono con la domanda di cui sono portatori; con attenzione e fedeltà offrono loro una cultura che illumina il mistero dell'uomo nella luce del mistero del Verbo incarnato e una qualificazione professionale che li inserisce nel mondo del lavoro con competenza e maturità umana e cristiana, aperta al miglioramento continuo.

3.1.2 – *Le priorità salesiane*

Di fronte alla condizione diversificata e, per certi versi, contrastante dei giovani destinatari del nostro servizio, le comunità educative riaffermano e riattualizzano le costanti specifiche delle nostre scuole e centri di formazione professionale, soprattutto quella popolare. Si impegnano con ogni mezzo a rendere accessibili, anche economicamente, le loro strutture a tutti i genitori che vogliono offrire un'educazione cristiana ai loro figli; ad attivare quegli indirizzi e specializzazioni che maggiormente corrispondono alla crescita integrale della persona e alle richieste del mondo del lavoro. Lo stato di grave ingiustizia, per il quale giovani e famiglie non posseggono le condizioni economiche per accedere alle scuole salesiane, non solo pregiudica la libertà delle coscienze, i diritti dei genitori e dei figli e non concorre allo stesso progredire della cultura, ma è pure in contraddizione con il carisma salesiano.

3.2 LA PROGETTAZIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA

La tradizione salesiana testimonia l'esercizio di una creatività e di una professionalità progettuale e organizzativa delle azioni didattiche ed educative nell'ottica del miglio-

ramento continuo, che è divenuta una ricchezza anche per la comunità civile e per la Chiesa, in un contesto di pluralismo dei modelli scolastici e formativi.

La progettazione dell'offerta delle nostre comunità educative è mediata da modelli educativi e didattici che rispondono ad una visione antropologica ispirata all'umanesimo cristiano della tradizione salesiana: la visione della persona umana quale relazione, sorgente dei valori e del diritto, che sono il fondamento della convivenza civile. Mediante l'incontro vivo e vitale con il patrimonio culturale e professionale in dialogo fecondo con la Rivelazione cristiana, le nostre scuole e i nostri Centri di Formazione Professionale divengono luogo di formazione integrale delle persone e di educazione alla fede.

3.3 IL CAMMINO DI EDUCAZIONE INTEGRALE

3.3.1 – *La proposta di un cammino di educazione integrale e di formazione permanente*

Ai giovani che frequentano le nostre scuole e i nostri Centri di Formazione Professionale le comunità educative propongono un cammino di educazione integrale e di formazione permanente, che:

- parte dalle loro domande esplicite di cultura generale e di qualifiche professionali e punta alla qualità dell'offerta, in confronto con gli standard di altre istituzioni nazionali e, soprattutto, europee e, ormai, mondiali;
- li accompagna nel processo di maturazione di solide convinzioni perché si rendano gradualmente responsabili delle loro scelte nel delicato processo di crescita della loro umanità nella fede;
- li abilita a costruire e realizzare un progetto di apprendimento personale quale presupposto della propria realizzazione;
- li sostiene nell'ideare e attuare un progetto professionale personale, quale investimento delle competenze acquisite;
- sviluppa la dimensione affettiva, sociale e politica della loro personalità in vista di una graduale partecipazione e corresponsabilità nella vita sociale e per un progresso integrale e continuo del giovane;
- li guida progressivamente alla scoperta di un progetto originale di vita cristiana e ad assumerlo con consapevolezza in un processo di miglioramento continuo. Il giovane impara così ad esprimere un modo nuovo di essere credente nel mondo e ad organizzare la vita attorno ad alcune percezioni di fede, scelte di valori e atteggiamenti evangelici. Vive una spiritualità;
- promuove e attua il processo di orientamento, mediante la sinergia degli interventi posti in atto dai vari contesti formativi frequentati dalla persona, come promozione della capacità di auto-orientamento con la finalità essen-

ziale e prioritaria della costruzione dell'identità personale, che si realizza in un progetto di vita, e mira alla formazione integrale della persona.

3.3.2 – *La cura dei principali aspetti della maturazione cristiana*

Gli educatori si impegnano soprattutto sulle seguenti aree o aspetti della maturazione cristiana, che se pur distinti logicamente, nella realtà si sviluppano unitariamente nel processo educativo:

- la crescita personale verso un'esperienza di vita pienamente umana;
- l'incontro con Gesù Cristo, uomo perfetto, che porta a scoprire in Lui il senso dell'esistenza umana personale nella relazione;
- l'inserimento progressivo nella comunità dei credenti, segno e strumento della salvezza dell'umanità, e nella comunità civile, luogo storico della propria realizzazione, vocazione e salvezza;
- l'impegno, la professione e la vocazione nella linea della trasformazione del mondo, attraverso l'investimento del proprio capitale umano, per una convivenza civile all'altezza della dignità di ogni persona umana.

3.3.3 – *La proposta di itinerari educativi e pastorali specifici*

All'interno delle aree del cammino di educazione integrale, gli educatori tracciano itinerari educativi pastorali specifici della scuola e della Formazione Professionale, nei vari ordini, gradi e livelli.

Tali itinerari:

- individuano nuclei di conoscenze indispensabili per comprendere adeguatamente la vita cristiana, partendo dai bisogni e dalle attese dei giovani;
- scelgono esperienze per controllare le conoscenze apprese e pervenire ad una comprensione vitale, pienamente umana di esse;
- sviluppano progetti, ne seguono la realizzazione e la valutazione in vista di un miglioramento continuo.

3.3.4 – *Le proposte complementari alle attività didattiche e formative*

Il cammino di educazione integrale sviluppa piani e modalità di intervento didattici ed extra didattici, scolastici e formativi, extrascolastici oppure promossi da soggetti o agenzie esterne alle scuole ed ai Centri di Formazione Professionale.

L'elaborazione delle unità di apprendimento, dei piani di studio personalizzati, dei profili, e l'alternanza scuola-formazione-lavoro promuovono l'interazione tra la realtà scolastica ed extrascolastica, stimolano il confronto tra la mediazione didattica e quella extra didattica, la comprensione critica e l'adesione libera e motivata alle proposte.

4. LA COMUNITÀ EDUCATIVA

4.1 LA COMUNITÀ SOGGETTO DI EDUCAZIONE

4.1.1 Don Bosco e Madre Mazzarello hanno dato vita originariamente a «case» quali comunità educative, ispirate allo stile di famiglia; solo successivamente, per dare continuità al servizio educativo e pastorale, hanno istituito comunità religiose, strutturate secondo un modello comunitario di educazione.

4.1.2 Le comunità educative delle scuole e dei Centri di Formazione Professionale salesiani sono promosse dalle comunità religiose. In esse entrano a diverso titolo, con pari dignità e nel rispetto delle vocazioni, dei ruoli e delle competenze specifiche, religiosi e laici, genitori, allievi ed ex-allievi, uniti da un patto educativo, che li vede impegnati nel comune processo di formazione lungo tutta la vita.

4.1.3 Le comunità educative sono:

- *soggetto ecclesiale*: in esse la comunità cristiana assume senza riserve la dimensione educativa e culturale della propria esperienza di fede, nella varietà delle presenze, delle vocazioni e dei ministeri. La diversità, accolta in tutta la sua ricchezza, e l'accordo, costruito intorno al progetto educativo e all'autorità, costituiscono l'elemento centrale di unità;
- *soggetto civile*: al loro interno l'uomo, investendo le competenze acquisite, matura la sua personalità e, in comunione con gli altri, apprende e incomincia ad assolvere il dovere di sviluppare, secondo le proprie possibilità e scelte vocazionali, un'attività o una funzione che contribuisce al progresso materiale e spirituale della società;
- *soggetto dell'educazione*: esse promuovono relazioni interpersonali aperte, serene e feconde, esperienze di gruppo e proposte associative quali luoghi vitali indispensabili alla crescita personale e sociale; realizzano la qualità dell'educazione attraverso il rafforzamento del rapporto tra obiettivi pastorali, educativi e didattici, la valorizzazione dell'aspetto formativo delle singole discipline e aree culturali e delle attività di stage e di tirocinio, il legame con il territorio, l'accompagnamento dei giovani alla specializzazione e al lavoro;
- *modello di conduzione educativa*: un modello conforme allo spirito di famiglia del carisma salesiano, capace di rispondere alle esigenze partecipative dei giovani e alle attuali trasformazioni culturali e istituzionali della società.

In esse si individuano problemi e criteri, si analizzano situazioni, si identificano mete adeguate, si vive responsabilmente e costruttivamente, verificando periodicamente la validità delle programmazioni rispetto agli obiettivi, ai contenuti, alle metodologie

e l'incidenza educativa anche a livello di territorio, per migliorare continuamente la qualità dell'offerta.

4.1.4 Le comunità educative vengono a costituire il luogo nel quale si fa esperienza di preventività educativa, dove il giovane viene aiutato non solo a evitare esperienze negative che potrebbero comprometterne la crescita, ma è reso capace di prevenire gli effetti della emarginazione e della povertà, perché stimolato da una presenza educativa che promuove in lui la capacità di scelte libere e rette nell'investire il proprio capitale umano. Così egli diviene soggetto attivo della propria maturazione e di quella degli altri.

4.1.5 Per costruire autentiche comunità educative-pastorali occorre che:

- si espliciti e si rinnovi il patto educativo, che fonda e unisce tutte le componenti attraverso un vincolo comune di fiducia e di intenzioni volte alla realizzazione del progetto educativo e all'accoglienza delle persone;
- tutte le componenti interessate partecipino al processo educativo e formativo secondo le finalità, la titolarità della partecipazione e gli interessi dei quali sono portatori;
- si raggiunga un'immagine condivisa di comunità;
- si possieda un nucleo comune di valori, che costituisce il fondamento della comunità e della convivenza civile, espresso attraverso il progetto educativo locale;
- si adotti la logica della relazione educativa, quale luogo della scoperta e della realizzazione della vocazione di ogni persona;
- si sviluppi la valorizzazione interculturale, in un dialogo aperto, sereno, profondo e costante con coloro che provengono da altre culture;
- vengano coordinati i rapporti, le competenze, i ruoli e gli interventi per mezzo di una normativa;
- si elabori un itinerario di crescita, attraverso il quale delineare le aree e le tappe del percorso educativo comunitario;
- si maturi un'autentica scelta e uno stile di vita ispirati al Sistema Preventivo di Don Bosco.

4.1.6 Sono compiti della comunità educativa:

- promuovere il servizio educativo, scolastico e formativo secondo il progetto;
- curare l'attuazione e il funzionamento delle strutture di partecipazione;
- condividere le esigenze educative pastorali della comunità religiosa, portatrice del carisma;
- coordinare il proprio lavoro con le altre forze ecclesiali a servizio dell'educazione dei giovani del territorio, inserendo il progetto nel piano pastorale della chiesa locale ed offrendo il proprio contributo educativo alla comunità cristiana;
- collaborare con le istituzioni civili e partecipare alle iniziative presenti nel territorio.

4.2 LE COMPONENTI DELLA COMUNITÀ EDUCATIVA

LA COMUNITÀ RELIGIOSA

4.2.1 La comunità educativa ha il suo nucleo animatore nella comunità religiosa. Questa offre la testimonianza di chi fa la scelta evangelica vivendola in forma radicale attraverso la professione religiosa e di chi dedica intelligenza, energie, creatività e vita al servizio dei giovani nello stile del Sistema Preventivo di Don Bosco.

4.2.2 La comunità religiosa, attraverso i suoi organismi «costituzionali», è titolare del servizio educativo, scolastico e formativo, ed è responsabile:

- dell'identità, della direzione, dell'animazione e della gestione della scuola e del Centro di Formazione Professionale. Essa ne risponde davanti all'ispettoria, alla congregazione, alla chiesa locale, all'autorità civile ed all'opinione pubblica;
- della scelta, assunzione e preparazione dei docenti della scuola e degli operatori del Centro di Formazione Professionale;
- dell'accettazione dei giovani e degli adulti che fanno richiesta di essere accolti nella scuola o nel Centro di Formazione Professionale;
- della crescita della capacità di collaborazione tra docenti e formatori, allievi e genitori nel rispetto dei ruoli e delle competenze;
- degli ambienti e delle attrezzature necessarie al buon andamento dell'attività scolastica e formativa;
- dell'approvazione della programmazione annuale, del rendiconto amministrativo, delle rette scolastiche, delle eventuali convenzioni e di tutti quegli atti che coinvolgono la responsabilità dei Salesiani di don Bosco e delle Figlie di Maria Ausiliatrice;
- degli aspetti amministrativi.

4.2.3 Secondo lo stile di Don Bosco, i Salesiani e le Figlie di Maria Ausiliatrice creano con i giovani una «famiglia», una comunità giovanile dove gli interessi e le esperienze dei giovani sono posti a fondamento e accompagnano l'atto educativo. Gli educatori non solo insegnano, ma «assistono», si divertono, lavorano, studiano e pregano insieme con gli alunni. Sono persone disponibili a stare con i giovani, capaci di farsi carico dei loro problemi. «Maestri in cattedra e fratelli in cortile» (Don Bosco).

4.2.4 Nelle comunità religiose sono presenti religiosi, sacerdoti e laici. Per tutti il servizio educativo è un ministero. Come consacrati, interpretano l'esperienza storica delle proprie Congregazioni, l'esperienza religiosa del carisma, la loro personale consacrazione. Esprimono un contributo culturale coerente, aperto al Trascendente, mediante tutti i percorsi formativi, aperti ad un miglioramento continuo.

I DOCENTI E I FORMATORI

4.2.5 I docenti e i formatori:

- si impegnano a svolgere la propria missione nelle scuole e nei Centri di Formazione Professionale salesiani attraverso una scelta personale del progetto educativo di istituto;
- fanno parte della comunità educativa in qualità di titolari di specifiche competenze professionali educative e didattiche;
- esercitano la libertà di insegnamento soprattutto nell'elaborazione educativa e didattica della cultura e nella programmazione, attivazione e valutazione di processi di insegnamento e di apprendimento organici e sistematici;
- si aggiornano costantemente attraverso un processo di formazione continua per rispondere con intelligenza e autorevolezza all'evoluzione della cultura e della società.

4.2.6 I docenti e i formatori, religiosi e laici, in forza del battesimo, divengono soggetti della missione salvifica della Chiesa. Sono perciò inseriti a pieno titolo nell'impegno educativo pastorale, secondo l'identità e il progetto salesiano e secondo la loro competenza professionale.

La loro scelta è espressione di una decisione attenta e ponderata, che esige equilibrio, serietà e tenore di vita coerenti con l'impegno educativo, apertura agli interessi educativi propri della scuola e della Formazione Professionale salesiana, competenza professionale, disponibilità all'aggiornamento sistematico e partecipazione attiva agli incontri di programmazione e di verifica.

La professionalità educativa dei docenti e dei formatori valorizza la relazione interpersonale e si connota per una fondamentale dimensione etica, intesa come testimonianza personale, che sola può essere origine e sostegno all'interiorizzazione dei valori da parte degli allievi e comunica i significati dell'attività didattica.

4.2.7 La comunità salesiana facilita l'inserimento dei docenti e dei formatori laici attraverso tempi iniziali e ricorrenti di formazione per un'adeguata conoscenza del carisma salesiano, delle discipline teologiche e delle scienze umane necessarie al dialogo fede-cultura e fede-vita e per una concreta ricerca di autentica innovazione nella scuola e nella Formazione Professionale.

L'inserimento dei laici riafferma l'originalità del modello comunitario di educazione progettato e realizzato da Don Bosco e contribuisce a caratterizzare la scuola e la Formazione Professionale salesiana come espressione della comunità cristiana, evidenziando la significatività ecclesiale del loro impegno educativo.

A garanzia della continuità tecnico-didattica e della possibilità di una reale programmazione educativa pastorale, si mira alla stabilità dei docenti e dei formatori.

4.2.8 È compito dei docenti e dei formatori:

- prendersi a cuore e impegnarsi nella realizzazione delle varie dimensioni del progetto educativo di istituto;
- curare e/o approfondire la propria formazione di fede, in modo da garantire nel loro servizio professionale il rispetto della visione cristiana dell'uomo, della storia, della cultura nello svolgimento della propria attività didattica e formativa e nella relazione educativa;
- essere presenza di testimonianza cristiana nell'ambiente;
- impegnarsi a conoscere adeguatamente e ad assimilare il Sistema Preventivo di Don Bosco;
- partecipare attivamente ai diversi momenti della programmazione;
- curare con responsabilità l'attuazione delle decisioni prese;
- preparare con cura e valutare l'efficacia del lavoro svolto, per un miglioramento continuo;
- curare il proprio aggiornamento educativo-didattico con una formazione permanente;
- vivere l'assistenza salesiana rendendosi presente in mezzo ai giovani in coerenza con il PEN;
- lavorare in team, in particolare con i docenti della propria classe;
- assolvere gli impegni previsti dal regolamento e della normativa vigente.

4.2.9 I docenti e i formatori religiosi testimoniano la loro esperienza di persone consacrate, stimolando la ricerca di modi nuovi di fare cultura secondo una visione cristiana della vita, dell'uomo e della storia.

I docenti e i formatori laici portano la loro esperienza di vita cristiana laicale e la esprimono culturalmente e professionalmente in scelte di vita, conoscenze e attività operative, anche nelle varie iniziative para ed extra scolastiche.

I GENITORI

4.2.10 I genitori:

- per il fatto di aver generato i figli, sono tenuti per obbligo gravissimo ad educarli e sono da riconoscere come loro primi e privilegiati educatori;
- trovano una collocazione qualificata all'interno della comunità educativa e partecipano del progetto educativo, che deve costituire terreno di dialogo, di confronto e di collaborazione;
- offrono volontariamente il loro apporto professionale alla comunità educativa e ne trasmettono la ricchezza in forme culturali proprie;
- sono chiamati a rendere autentiche le motivazioni in base alle quali operano la scelta della scuola e della Formazione Professionale salesiana;

- fanno parte della comunità educativa quali titolari del diritto di educazione e di istruzione, sancito da un patto educativo;
- attraverso il libero esercizio della scelta della scuola e del Centro di Formazione Professionale esprimono un diritto pubblico di indicazione e di controllo della destinazione del denaro pubblico per l'istruzione e l'educazione, permettono la realizzazione di un pluralismo di modelli scolastici e formativi e il conseguimento della qualità dell'istruzione e della formazione;
- come membri della comunità educativa, partecipano con pari dignità alla ricerca sui problemi formativi dei giovani e alla realizzazione delle proposte educative, arricchendole con l'apporto della propria esperienza.

4.2.11 Il Sistema Preventivo di Don Bosco è ispirato alla famiglia e sviluppa uno stile familiare nelle relazioni. Lo stile educativo di Don Bosco diviene per le famiglie, che fanno parte delle comunità educative delle nostre scuole e Centri di Formazione Professionale, proposta di uno stile di relazione e di crescita dei coniugi e di dialogo educativo con i figli. Esso potrà illuminare i rapporti con le istituzioni e le agenzie educative e favorire l'impegno di cittadinanza attiva nella società civile e di presenza laicale nella comunità ecclesiale. Lo scambio degli apporti reciproci diviene, nella scuola e nel Centro di Formazione Professionale, stile di vita informata al Sistema Preventivo di Don Bosco, fatto culturale, ausilio per l'approfondimento di discipline di studio e proposta per le indicazioni dell'istituto.

4.2.12 I genitori cristiani portano nella scuola e nella Formazione Professionale una originale esperienza coniugale, santificata dal sacramento del matrimonio e la esprimono culturalmente, facendola interagire con le altre esperienze di vita cristiana presenti nella comunità.

4.2.13 Ai genitori, quali diretti responsabili della crescita dei figli, in particolare compete:

- dialogare con gli educatori per l'acquisizione di competenze educative più adeguate in vista di una formazione per tutto l'arco della vita;
- partecipare personalmente, anche tramite gli organi collegiali, alla vita della scuola e del centro di Formazione Professionale nei loro momenti di programmazione, di svolgimento e di revisione educativa;
- collaborare, attraverso associazioni specifiche, all'azione della scuola e del Centro di Formazione Professionale e stabilire opportuni collegamenti con il territorio per promuovervi lo sviluppo di un servizio educativo sempre più ispirato al Sistema Preventivo di Don Bosco;
- offrire le proprie competenze professionali per un servizio che qualifichi maggiormente la scuola e la Formazione Professionale e le attività integrative;
- impegnarsi sul piano politico a promuovere l'approvazione di quelle leggi che

nel riconoscimento dei diritti-doveri dei singoli cittadini assicurano a tutti la possibilità di scegliere la scuola che desiderano in coerenza con i propri principi educativi.

GLI ALLIEVI

4.2.14 I giovani:

- sono portatori del diritto/dovere originario ad un'educazione e ad un'educazione cristiana, capace di dare risposte adeguate alla loro indole, alle differenze dei sessi, alla cultura e alle tradizioni del nostro Paese, e insieme aperta alla fraterna comunione con gli altri popoli;
- come titolari del diritto di «libertà di apprendimento», sono protagonisti primari del cammino formativo, partecipano in modo creativo all'elaborazione e attuazione di esso, nelle forme rese progressivamente possibili dal maturare dell'età e con le caratteristiche loro proprie di autenticità ed entusiasmo;
- partecipando alla vita della comunità, compiendo il proprio dovere, accogliendo gradualmente il progetto educativo, si abilitano all'assunzione di responsabilità in vista dell'inserimento nella società e nella chiesa;
- come cittadini scoprono ed esercitano un complesso di diritti e di doveri, sviluppano relazioni attraverso l'esercizio della partecipazione scolastica e formativa;
- come lavoratori studiano e organizzano le loro energie in funzione di progetti di apprendimento che implicano lo sviluppo di una specifica professionalità, impegnata in un investimento del capitale umano acquisito e in un miglioramento continuo lungo tutta la vita;
- come cristiani riconoscono il significato ecclesiale e soprannaturale del loro essere, agire, operare, attraverso specifiche occasioni di catechesi, di vita liturgica e di iniziative a servizio degli altri, divenendo responsabili di una formazione permanente.

4.2.15 Essi quindi si impegnano a:

- acquisire coscienza di essere protagonisti primari del proprio cammino formativo da percorrere con continuità, costante flessibilità e ricerca, aperto al rapido evolversi del contesto socio-culturale;
- essere disponibili a collaborare criticamente all'elaborazione, realizzazione, verifica del progetto educativo;
- rendere gradualmente più autentiche le motivazioni di scelta della scuola e Formazione Professionale salesiana;
- assumere in modo personale i valori presenti in ogni cultura, seriamente e criticamente accostata;

- offrire alla comunità educativa il contributo della propria sensibilità di ricerca, di creatività e di futuro, impegnandosi anche per una conoscenza più approfondita dei nuovi linguaggi;
- acquisire la capacità di attenzione agli altri, di collaborazione costruttiva, di elaborazione logica e critica del pensiero, di comunicazione autentica attraverso i diversi linguaggi;
- partecipare attivamente a gruppi di interesse sportivo, culturale, turistico, missionario, dando il proprio contributo di creatività e fantasia.

4.3 IL PERSONALE DIRETTIVO

IL DIRETTORE E LA DIRETTRICE DELLA CASA SALESIANA

- 4.3.1 È principio di unità e di interazione all'interno della comunità educativa. Egli:
- mantiene vivo lo spirito e lo stile educativo di Don Bosco tra i docenti e i formatori, i genitori e gli allievi;
 - promuove l'accordo, la collaborazione e la corresponsabilità tra le varie componenti della comunità educativa;
 - è il garante del carisma del fondatore nei riguardi della comunità ecclesiale e della società civile;
 - mantiene i rapporti con la Chiesa locale;
 - si mette in dialogo continuo con i servizi ecclesiali a livello locale (Pastorale giovanile, uffici scuola e lavoro, ecc.);
 - cura la formazione spirituale e salesiana degli operatori della scuola e della Formazione Professionale e dei genitori;
 - cura la realizzazione del profilo educativo dei giovani e la formazione permanente degli educatori;
 - è il responsabile dell'Opera e dei rapporti con i terzi;
 - nomina, su proposta, i coordinatori, i docenti e i formatori laici;
 - accetta e dimette gli alunni;
 - fa parte di diritto del Consiglio di istituto o dell'organismo di partecipazione del Centro di Formazione Professionale;
 - ha facoltà di partecipare al Collegio dei docenti e ai Consigli di classe;
 - favorisce la collaborazione:
 - del preside o del direttore del Centro di Formazione Professionale per l'aspetto culturale e didattico e per i rapporti con la pubblica amministrazione;
 - dell'economista o amministratore per gli aspetti amministrativi e fiscali;
 - dei coordinatori per l'aspetto dell'educazione alla fede, per l'aspetto relazionale con gli alunni e i genitori, per il tempo libero;

- del segretario della scuola o del rappresentante dei servizi generali di segreteria per tutti gli adempimenti istituzionali.

IL COORDINATORE DIDATTICO E IL DIRETTORE DEL CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

4.3.2 I compiti del coordinatore didattico e del direttore del Centro di Formazione Professionale sono di animazione, organizzazione, partecipazione e di carattere amministrativo, e vengono adempiuti in sintonia di intenti e in collaborazione con il direttore o la direttrice della casa salesiana, con l'economista e i coordinatori.

I compiti di *animazione* riguardano:

- la realizzazione di un ambiente educativo;
- la comunità scolastica e formativa in rapporto all'elaborazione, attuazione e verifica del progetto educativo;
- la promozione di una prassi partecipativa comunitaria all'interno della scuola o del Centro di Formazione Professionale;
- la capacità di una presenza attenta e propositiva nel sociale, volta a cogliere le tendenze, i problemi, le possibilità di sviluppo;
- la cura della personalizzazione della relazione educativa;
- la programmazione educativo-didattica collegiale, l'impegno professionale e la formazione continua dei docenti e non docenti, oltre che degli operatori della Formazione Professionale;
- la formazione permanente dei genitori.

I compiti di *organizzazione* comprendono le responsabilità e il coordinamento degli interventi nella scuola e nel Centro di Formazione Professionale, cioè:

- la proposta di nomina dei coordinatori, dei docenti o dei formatori laici al direttore o alla direttrice della casa salesiana;
- i rapporti interni tra le classi e i corsi;
- la predisposizione delle norme didattiche generali per l'armonioso sviluppo dei programmi e dei progetti, in coerenza con il carisma;
- l'orientamento scolastico e professionale;
- la comunicazione tra scuola/Centro di Formazione Professionale e famiglia;
- la predisposizione di esperienze di volontariato e di alternanza scuola-lavoro nell'ambito della secondaria di secondo grado;
- la promozione di reti e di partecipazione alle iniziative culturali nell'ambito e nel rispetto delle finalità educative e carismatiche.

I compiti di *partecipazione* comprendono:

- l'attenzione e il dialogo con la chiesa locale perché scuola e comunità cristiana riscoprano e assumano senza riserve la dimensione educativa dell'esperienza cristiana;

- i rapporti esterni con il mondo della scuola, della cultura, del lavoro e dell'imprenditoria.

Compiti specifici di *carattere amministrativo* sono:

- vigilare sul lavoro dei docenti e formatori, sull'ufficio di segreteria e sull'intero andamento disciplinare;
- organizzare la composizione delle classi, dei corsi e dei relativi consigli.

Ulteriori precisazioni possono essere eventualmente integrate nei documenti ispettoriali. Per le mansioni specifiche del coordinatore didattico dei vari ordini e gradi di scuola e del direttore del Centro di Formazione Professionale si rimanda alla legislazione vigente.

L'ECONOMO/A

4.3.3 L'economista/a cura, in dipendenza dal direttore o della direttrice della casa e dal suo consiglio, gli aspetti amministrativi e fiscali della gestione dell'Opera e dell'attività scolastica e formativa.

Nell'esercizio della sua funzione mira alla crescita e alla realizzazione globale dei giovani, in stretta collaborazione con il coordinatore didattico, il direttore del Centro di Formazione Professionale, e con i coordinatori.

I COORDINATORI

4.3.4 Nella logica del progetto i coordinatori coadiuvano il direttore o la direttrice della casa nel servizio educativo. Particolare rilevanza assume, nella progettualità salesiana, il coordinamento dell'educazione alla fede, che deve essere assicurato esplicitamente nel progetto educativo di istituto.

La tipologia dei coordinatori va concretamente definita in base alle esigenze della realtà in cui operano, richiamandosi alle figure della tradizione salesiana.

4.4 STRUTTURE DI PARTECIPAZIONE

Le strutture di partecipazione mirano a creare le condizioni ideali per una sempre maggiore corresponsabilità della vita scolastica, incrementando la collaborazione fra operatori della scuola e della Formazione Professionale, alunni, genitori.

Nella scuola e nella Formazione Professionale salesiana esse rispondono alla logica del modello comunitario di educazione e alla nostra tradizione educativa; la loro attivazione e le loro caratteristiche sono coerenti con la piena libertà didattica, di ricerca, di sviluppo delle nostre scuole e Centri di Formazione Professionale, con la titolarità del diritto di libertà di istituzione e la pubblicità del servizio offerto dalle nostre Congregazioni.

NELL'AMBITO SCOLASTICO

4.4.1 CONSIGLIO DI ISTITUTO

Il Consiglio di istituto esplica funzioni di stimolo e di verifica nel campo delle problematiche e delle metodologie dell'educazione.

Comprende i membri della comunità educativa secondo titolarità di partecipazione distinte e complementari, di diritto il direttore o la direttrice della casa, il coordinatore didattico, l'economista, i coordinatori, rappresentanti dei docenti, dei vari coordinatori, dei genitori e degli alunni delle classi della secondaria superiore ed altre persone significative nell'ambito del territorio. Il Consiglio di istituto, fatte salve le competenze professionali del Collegio dei docenti e del Consiglio di classe, interviene con funzione consultiva su quanto concerne l'organizzazione della vita e delle attività della scuola nelle materie seguenti:

- adozione del regolamento interno dell'Istituto. Esso deve, fra l'altro, stabilire le modalità per il funzionamento della biblioteca e per l'uso delle attrezzature culturali, didattiche e sportive;
- adattamento del calendario scolastico alle specifiche esigenze locali;
- adozione del piano dell'offerta formativa;
- criteri per le indicazioni dell'istituto, la programmazione e l'attuazione delle attività parascolastiche ed extrascolastiche, con particolare riguardo alle libere attività complementari, alle visite guidate e ai viaggi di istruzione;
- partecipazione ad attività culturali, sportive e ricreative di particolare interesse educativo.

Inoltre il Consiglio di istituto:

- indica i criteri generali relativi all'adattamento dell'orario delle lezioni e delle altre attività scolastiche;
- esprime parere sull'andamento generale educativo didattico dell'Istituto.

4.4.2 COLLEGIO DEI DOCENTI

Risulta composto dal direttore o dalla direttrice della casa e da tutti i docenti ed è presieduto dal coordinatore didattico. Può venire allargato alla partecipazione dei coordinatori.

Al Collegio dei docenti compete la programmazione degli orientamenti educativi e didattici nei loro momenti di proposta, discussione, decisione e verifica.

4.4.3 CONSIGLIO DI CLASSE

È composto dal direttore o dalla direttrice della casa, dai docenti, dai rappresentanti dei genitori degli alunni della classe e dai rappresentanti di classe degli alunni delle secondarie superiori, ed è presieduto dal coordinatore didattico. Può essere allargato alla

partecipazione dei coordinatori. Diviene momento di analisi dei problemi della classe e di ricerca di soluzioni adeguate.

Le competenze relative alla realizzazione dell'unità dell'insegnamento e dei rapporti interdisciplinari nonché alla valutazione periodica e finale degli alunni spettano al consiglio di classe convocato con la sola presenza dei docenti.

Un docente svolge il compito di segretario del Consiglio e di coordinatore della classe.

4.4.4 ASSEMBLEA DI GENITORI E DOCENTI

Può essere relativa a una singola classe o a più classi oppure a un singolo settore o a tutto l'Istituto.

Essa ha compiti di verifica e/o di riformulazione della programmazione per iniziative e problemi di ordine generale.

4.4.5 ASSEMBLEA DI CLASSE

È composta da tutti gli alunni di una classe della secondaria superiore. È convocata previa approvazione dell'ordine del giorno da parte del coordinatore didattico. In essa i rappresentanti degli studenti si fanno interpreti dei vari problemi. Il coordinatore di classe è presente e contribuisce all'efficacia educativa ed operativa della stessa.

4.4.6 CONSULTA DEGLI STUDENTI

È composta dagli studenti rappresentanti di classe, dai coordinatori e dai responsabili della scuola. In essa vengono discusse le proposte degli studenti.

NELL'AMBITO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

4.4.7 IL COLLEGIO DEI FORMATORI E SUE ARTICOLAZIONI

L'Organo collegiale, composto dal direttore o dalla direttrice della casa e da tutti i formatori e presieduto dal direttore del Centro di Formazione Professionale, ha il fine di valorizzare la professionalità dei formatori e il loro concorso attivo nella realizzazione dei percorsi formativi interdisciplinari.

Il collegio dei formatori può articolarsi in Commissioni specifiche di progettazione e di programmazione didattica.

Le Commissioni, articolate per aree, settori o comparti di attività, operano con riferimento agli indirizzi regionali e nazionali ed in coerenza con la proposta formativa dell'ente, onde assicurare agli interventi formativi:

- la progettazione didattica di itinerari formativi sulla base delle indicazioni regionali e nazionali;
- l'organizzazione di stage e/o periodi di alternanza in azienda;
- la programmazione delle verifiche intermedie e finali nell'ambito delle direttive regionali e nazionali;

- la cura di relazioni stabili con le famiglie e con i soggetti economici e sociali del territorio, anche attraverso misure di accompagnamento per favorire il successo formativo;
- la programmazione di ogni ulteriore attività che sviluppa la formazione per tutto l'arco della vita.

4.4.8 CONSIGLIO DI CORSO

È composto dal direttore o dalla direttrice della casa, dagli operatori della Formazione Professionale e dai rappresentanti degli allievi del corso, ed è presieduto dal direttore del Centro di Formazione Professionale. Diviene momento di analisi dei problemi del corso e di ricerca di soluzioni adeguate.

Altre strutture di partecipazione sono analoghe a quelle della scuola.

5. I PROCESSI DI INSEGNAMENTO E DI APPRENDIMENTO

5.1 L'INTERAZIONE DIDATTICA NELLA SCUOLA E NELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE SALESIANE

5.1.1 Nella scuola e nella Formazione Professionale salesiana, la proposta, il modello comunitario di educazione, i processi di insegnamento e di apprendimento, il metodo di lavoro didattico, come l'organizzazione delle discipline, i piani di studio personalizzati, i profili da realizzare, l'ambiente e la vita intera che vi si svolge trovano la loro ispirazione nel Vangelo e introducono all'incontro vivo e vitale con il patrimonio culturale e professionale in dialogo fecondo con la Rivelazione cristiana.

Tale incontro avviene all'interno di una corretta comunicazione educativa, mirata alla crescita culturale e professionale. L'alunno viene aiutato a ristrutturare attivamente contenuti e metodi secondo un personale progetto di apprendimento, ad esprimere il senso delle esperienze e delle certezze vissute e ad emettere personali, liberi e motivati giudizi di coscienza, rischiarati e sostenuti dal dialogo con la Rivelazione cristiana.

5.1.2 Secondo lo spirito del Sistema Preventivo di Don Bosco, nella relazione educativa e didattica il docente e il formatore:

- vanno incontro all'alunno nella sua situazione personale;
- aiutano a superare, servendosi anche dei supporti offerti dalle nuove tecnologie, le difficoltà di apprendimento e di metodo di studio e di lavoro, consapevoli che queste non sono isolabili dall'insieme della struttura personale e dalle situazioni familiari e ambientali;
- fanno appello alla ragione dell'alunno con amorevolezza, portandolo a percepire di essere comunque accolto con amicizia;
- non isolano gli alunni uno dall'altro, anche se accolgono ognuno nella sua irripetibile individualità personale;
- sviluppano il loro sentimento di appartenenza, relazioni costruttive, collaborazione e simpatia verso i colleghi e l'autorità.

Ne scaturiscono alcune conseguenze nei processi attivati, caratteristiche del Sistema Preventivo di Don Bosco:

- non conosce compiutamente chi possiede per sé una nozione, ma colui che arriva a comunicarla in modo tale da essere compreso dal suo interlocutore;
- non comunica compiutamente chi parla, ma chi riesce, attraverso la parola, a far comprendere all'interlocutore il proprio messaggio e ne riceve una risposta;

- per istruire non basta che si compiano le azioni di insegnamento: è essenziale che l'alunno dia la conferma di aver appreso l'insegnamento impartito attraverso una personale azione di apprendimento; l'interazione didattica non si limita ad una trasmissione di conoscenze, ma conduce all'azione e all'acquisizione di competenze da investire;
- per educare non è sufficiente voler bene al giovane: è necessario che egli si accorga ed accetti di essere amato, poiché l'educatore lo accompagna nella scoperta e realizzazione della vocazione, senza mai imporre propri schemi mentali alla crescita del giovane.

L'azione educativa didattica viene così personalizzata, assicura la realizzazione del principio dell'uguaglianza delle opportunità e consente l'armonizzazione della giustizia sociale con il diritto alla differenza.

L'insegnante e il formatore accompagnano gradualmente l'alunno verso decisioni personali libere e azioni umanamente eccellenti, che gli permettono di realizzare un proprio progetto di vita, una professione, un apporto irripetibile alla comunità civile e alla Chiesa.

5.1.3 Nelle sue varie espressioni la relazione educativa didattica assume così:

- una funzione interpretativa, in quanto è aiuto concreto per una diagnosi essenziale del mondo e dell'uomo contemporaneo ai fini della formulazione di giudizi oggettivi di valore sulle situazioni concrete, le strutture, i sistemi, le ideologie dal punto di vista del messaggio evangelico e dei valori fondamentali;
- una funzione di progettualità personalistica, in quanto il giovane non è chiamato solo ad analizzare, giudicare, denunciare, ma pure ad impegnarsi nell'elaborazione ed attuazione di audaci progetti di azione in vista della sua realizzazione personale e dell'esercizio della sua professione;
- una funzione metodologico-pratica, in quanto propone al giovane una metodologia per la sua azione come uomo, come professionista, lavoratore e cristiano;
- una funzione etica culturale, in quanto supera la pura elaborazione delle norme dell'agire e l'impostazione delle scelte dal punto di vista dell'osservatore, del giudice, del legislatore, ed offre nella persona dell'educatore, che accoglie con amorevolezza il punto di vista del giovane, un modello di vita.

5.1.4 Nella situazione didattica e tecnico-didattica l'educatore (docente – formatore):

- fa convergere la molteplicità e l'eterogeneità degli input presenti nella classe verso processi sistematici e critici di apprendimento;
- coordina le dinamiche di relazione e di gruppo, attraverso una conoscenza scientifica della condizione giovanile ed esperienziale dei propri alunni, in vista dell'attivazione di processi di apprendimento motivati e liberanti;

- assume, attraverso mediazioni specifiche, il vissuto sociale, la tradizione culturale e i mondi vitali degli alunni, e li confronta criticamente con le acquisizioni del sapere;
- sviluppa una dialettica feconda tra il momento spazio-temporale della lezione e gli altri interventi dell'ambiente scolastico e formativo;
- accompagna gli alunni verso l'investimento creativo delle competenze acquisite attraverso una comunicazione costante con il territorio e l'attuazione di una valutazione continua delle proprie azioni per un miglioramento lungo tutto il corso della vita.

5.1.5 Nella situazione didattica virtuale l'educatore (docente – formatore):

- è a conoscenza che la civiltà multimediale porta a sintesi la civiltà orale e scritta: se, da una parte, essa mette al centro della realtà (virtuale) la singola persona umana fino a farla apparire autosufficiente perché si ricostruisce una sua realtà, dall'altra, proprio per la sua crescita a livello umano, la persona ha bisogno della relazione e dello scambio a tutti i livelli per realizzarsi;
- sperimenta che, se è importante l'azione del docente/formatore per apprendere a leggere un testo e capirne criticamente il contenuto, quanto più è decisiva per essere critici mentre si è coinvolti non solamente con l'intelligenza, ma con tutti i sensi, le emozioni, i sentimenti; prenderne le distanze per vedere e giudicare in funzione della propria esistenza; costruire la capacità critica, nel continuo trasferimento dalla realtà virtuale a quella effettiva, con la valutazione delle azioni umane, eticamente responsabili e in grado di produrre effetti intenzionali e inintenzionali;
- comprende che, potenzialmente, l'alunno può pervenire ad una situazione virtuale integrale, cioè ad essere «immerso» virtualmente - attraverso mezzi multimediali - in tutto il mondo, per cui la vera situazione reale è la relazione in atto tra docente/formatore ed alunno, che ne favorisce la crescita ed ha quale habitat i valori, dai quali emerge l'impegno etico nella conoscenza, che, a sua volta, rappresenta solamente uno strumento nelle mani del docente/formatore e dell'alunno stesso;
- percepisce che, mentre da una parte sembrano perdere di pregnanza i suoi interventi di trasmissione del sapere, dall'altra cresce a dismisura l'urgenza della sua azione educativa per accompagnare l'alunno:
 - a mantenere il contatto con la realtà,
 - a distinguere tra virtualità e realtà, nella quale solamente si giocano i valori;
 - a cogliere la funzione strumentale della situazione didattica virtuale in funzione della crescita come persona secondo un progetto di apprendimento, coerente con un progetto di vita e in risposta ad una chiamata trascendente, se credente.

5.2 CRITERI OPERATIVI

La nostra riflessione e il nostro lavoro si configurano entro alcuni orizzonti di significato, che costituiscono la logica secondo la quale le comunità educative, attraverso l'esercizio di professionalità direttiva, docente e formativa, progettano e mettono in opera processi di insegnamento e di apprendimento di qualità.

Tale logica è:

- *educativa*, in quanto non si limita a fronteggiare alcune situazioni di emergenza, ma entra nella soluzione dei veri problemi riguardanti la realizzazione dei giovani lungo tutta la vita;
- *di scuola*, e, quindi, di organizzazione sistematica dei processi di insegnamento e di apprendimento, rigorosità metodologica e di sempre più ampi orizzonti conoscitivi delle discipline di studio e di investimento delle competenze acquisite.
La scuola opera per interazione didattica culturale e si caratterizza per l'esperienza quotidiana della situazione didattica. Le discipline di studio constano di modi propri di approccio attivo al reale e di risultati organizzati, sempre perfezionabili. Di conseguenza il primario e fondamentale lavoro all'interno di una scuola consiste nel far evolvere ogni disciplina verso il suo massimo di educabilità possibile, perché essa, e non aggiunte estrinseche, sia la principale fonte di educazione, documentata con la realizzazione dei piani di studio personalizzati e dei profili. L'evoluzione verso più educativi orizzonti conoscitivi si realizza se contenuti e metodi di ogni disciplina di studio, in continuo sviluppo, si confrontano operativamente con l'esperienza comunitaria di fede e quelle del mondo vitale tenendo anche presenti gli apporti della ricerca nel campo della psicologia dell'insegnamento-apprendimento e delle nuove tecnologie;
- *di Formazione Professionale*, cioè di una più aperta, polivalente e qualificata operatività umana, in risposta alle complesse attese che i vari sistemi manifestano nei riguardi dell'uomo impegnato professionalmente.
La Formazione Professionale opera per mediazione tecnico-didattica e si caratterizza per lo sviluppo dell'attitudine ad istituire con la realtà in genere e con il lavoro in particolare un approccio globale, in cui si investe non solo la propria competenza, sostenuta da una adeguata cultura scientifico-tecnologica, ma anche la propria identità personale.
La contrapposizione artificiosa tra uomo e lavoratore viene superata attraverso il diritto-dovere di esercitare un controllo adeguato sul processo produttivo, nel quale egli investe le proprie competenze. Il lavoratore, da protagonista:
 - si mette in atteggiamento critico di fronte alle conquiste del progresso scientifico e tecnologico in riferimento al contesto organizzativo e al sistema in cui opera;

- fa emergere nella trasformazione della realtà umana e materiale i fermenti positivi di solidarietà, di sviluppo e di servizio in vista del bene di tutti;
- vive nel lavoro e nell'insieme della propria vicenda esistenziale la dimensione etico-religiosa, personale e comunitaria;
- *di professionalità direttiva* da scoprire, formare e sviluppare attraverso l'esercizio della progettualità e imprenditorialità culturale educativa in risposta all'evoluzione della domanda di formazione dei singoli, delle famiglie e della comunità civile ed ecclesiale;
- *di professionalità docente* da formare lungo tutta la vita, da valorizzare coerentemente con le competenze acquisite; da comprendere come una autentica vocazione e da rendere significativa con una particolare spiritualità;
- *di chiesa e di società civile democratica*, poiché la scuola e la Formazione Professionale si configurano come luogo teologico, nel quale le varie componenti, che rappresentano le diverse vocazioni ecclesiali, possono fare adeguata esperienza di salvezza, accostandosi in modo competente e responsabile al fatto educativo; e come luogo sociale, in cui si incide, attraverso il fatto educativo, sulle cause che producono diseducazione, si fa azione politica sul territorio, e si realizza il più importante investimento per la società civile;
- *salesiana*, e, pertanto, dei giovani, specialmente più poveri, come soggetti e criteri di un modo nuovo di fare cultura, attraverso le strategie educative della preventività e dell'«assistenza» secondo il metodo e lo stile di Don Bosco;
- *storica*, per cui si privilegiano scelte contingenti sempre perfettibili, che rendono possibile l'attuazione dei principi all'interno di progetti culturali soggetti al rischio e alle provvisorietà.

5.3 IL DIALOGO TRA FEDE CULTURA E VITA

Nella situazione attuale, i criteri operativi indicati vengono attivati dalla scuola e dalla Formazione Professionale salesiana per affrontare le sfide evidenziate dal discernimento delle nostre comunità educative. Soprattutto l'irrelevanza della fede nella vita e nella cultura, che fa diventare i giovani indifferenti o estranei al mondo religioso, rende insignificante la domanda su Dio, svuota lo stesso linguaggio religioso del suo valore e tende a vanificare ogni impegno di educazione integrale e di evangelizzazione.

Le nostre comunità educative, quindi, ripensano, in vista dell'educazione alla fede, sia il senso globale della cultura e del lavoro, sia l'atteggiamento positivo verso la conoscenza e la novità delle scoperte operate dall'uomo, sia l'insegnamento delle singole discipline e aree culturali che i piani di studio personalizzati e i profili. Di essi pongono in evidenza criticamente la dimensione dell'agire umano, senza il quale i processi conoscitivi rischiano di venire bloccati a mere nozioni alterando il processo

di apprendimento e l'apporto della Rivelazione e dell'esperienza di fede come aspetto rilevante della realtà in un dialogo costante tra cultura, fede e vita.

5.3.1 Il dialogo tra cultura e fede viene realizzato attraverso l'integrazione dei diversi contenuti del sapere, dell'agire e del fare umano competente, specificati nelle varie discipline scolastiche e aree professionali alla luce del messaggio evangelico, sostenuti da un razionalismo critico e da una visione della conoscenza umana limitata, fallibile e sempre perfettibile.

Esso scaturisce da una fede che genera cultura e si sviluppa attraverso alcune mediazioni:

- l'apertura agli indefiniti orizzonti sensibili, spirituali e di fede, della conoscenza umana;
- la formalizzazione dei gradi del sapere in continua evoluzione e un corrispondente sviluppo, con pari dignità culturale e scientifica, degli orizzonti religiosi e di fede, della conoscenza originata dalla Rivelazione, della cultura religiosa e delle discipline teologiche;
- la riaffermazione della dignità culturale e scientifica della conoscenza pratica e della ricerca della sapienza, superando diffuse e acritiche riduzioni del sapere;
- la riscoperta del valore conoscitivo del fare e del produrre umano come processo che mette in relazione i dati ricevuti, beni e tecniche, con bisogni nuovi e domande future, in un'attività intrinsecamente dinamica di informazione e comprensione del dato;
- il recupero del momento pratico, e non meramente applicativo, di ogni realizzazione tecnologica, da operare con creatività e con tentativi personali, per capire meglio all'interno il fenomeno delle nuove tecnologie; la reintegrazione della dimensione umana del lavoro, come produzione dipendente da un giudizio di coscienza e di scelta, non unicamente esecutivo ed economico;
- la considerazione dell'ecologia umana e dell'ecologia sociale del lavoro, cioè il rispetto della struttura relazionale e morale delle persone e dell'intenzione originaria di bene con cui Dio ha donato l'uomo a se stesso;
- l'approccio al creato, speculativo, pratico e operativo, che salvaguardi e incrementi l'opera di Dio per tutti gli uomini di tutti i tempi e ricomponga la personalità umana nella sua unità integrale;
- la vocazione della conoscenza e della cultura alla ricerca della verità, e della loro comunicazione all'annuncio della verità.

Ne conseguono alcune indicazioni operative:

- la qualificazione dell'insegnamento della religione cattolica come momento importante di formazione culturale e di sviluppo del dialogo tra fede e cultura. A questo fine vanno garantiti il giusto orientamento e una scansione critica-

mente fondata e organica dei contenuti, due ore nell'orario settimanale delle lezioni, la formazione iniziale e permanente degli insegnanti e la continuità didattica;

- una conseguente e costante ristrutturazione disciplinare dei vari contenuti del sapere umano, secondo i criteri operativi definiti;
- una corrispondente elaborazione ed un miglioramento continuo dei piani di studio ispirati cristianamente e dei profili coerenti con il progetto educativo.

5.3.2 *Il dialogo tra professione e fede* viene operato attraverso l'attivazione di processi di insegnamento e di apprendimento pluridisciplinari, che giungono all'intervento interdisciplinare sulla realtà, e le specializzazioni rispondenti all'evoluzione del mercato, all'avanzamento delle tecnologie da valorizzare, alla configurazione socio-economica del territorio, tutte orientate al possesso e all'esercizio di competenze formalizzate, socialmente e giuridicamente riconosciute e concepite come valore, come vocazione personale, come capitale umano da investire, come impegno sociale e modalità di un apporto qualificato alla Chiesa e alla società civile.

La professione viene concepita come aiuto all'uomo allo scopo di fare un'autentica e concreta esperienza della sua personalità e non deve venire alienata in una rete di false e superficiali soddisfazioni con la perdita di un valido senso dell'esistenza. Vi sono esigenze umane importanti che sono a fondamento della possibilità e della logica dello scambio; beni che, per loro natura, non si possono e non si debbono svendere o comperare, ma vanno investiti; e forme di proprietà, come la conoscenza, che non possono essere distrutte.

Avviare i giovani a questa professionalità, conforme alle loro attitudini, costituisce una forma di effettiva azione preventiva, secondo i criteri adottati da Don Bosco per la formazione dei giovani poveri ed emarginati del suo tempo.

5.3.3 *Il dialogo tra fede e vita* viene realizzato accogliendo sempre più responsabilmente la propria vita, fino ad incontrare gioiosamente il Signore di questa vita, e crescere nella consapevolezza e nella partecipazione dell'esperienza salvifica e di ciò che essa comporta.

L'integrazione tra fede e vita richiede:

- una struttura di personalità sufficientemente unificata intorno ai valori evangelici;
- il rispetto della funzione normativa della fede;
- la stabilizzazione di un'identità personale, risignificata attorno a Gesù Cristo;
- l'appartenenza ad un popolo di credenti.

Il riferimento a Gesù Cristo, facendosi progressivamente esplicito e interiorizzato, si manifesta in tutte le dimensioni della vita: comunitaria, sociale e politica, si esprime

nella mentalità, nella vita quotidiana, nella presenza comunitaria e nella spiritualità, e porta ad assumere precise responsabilità nella costruzione di una società rinnovata. Testimoniando questa integrazione nella propria persona, gli educatori delle scuole e dei Centri di Formazione Professionale insegnano ciò che vivono e vivono ciò che insegnano; tendono a promuovere nell'alunno una personale sintesi tra fede e vita e si impegnano a creare nell'ambiente della comunità scolastica e formativa, nel complesso delle relazioni didattiche ed extra-didattiche e nella gestione dei rapporti professionali, un clima, che lo aiuti a progredire nel cammino di educazione integrale, a vivere la sua fede in maniera sempre più matura e ad acquisire gradatamente un atteggiamento che gli consenta di assumere le responsabilità del suo battesimo.

6. L'AMBIENTE SCOLASTICO E FORMATIVO

Le comunità educative sono attente alla dialettica da instaurare tra il momento culturale/formativo propriamente detto e lo sviluppo delle varie dimensioni dell'educazione: intellettuale, affettiva, sociale, politica e religiosa, e si impegnano a gestirla correttamente attraverso un saggio e realistico coordinamento degli interventi didattici ed extra-didattici, scolastici ed extrascolastici.

In questo modo, rispondendo alla domanda esplicita dei giovani, di ricevere una seria preparazione culturale e di acquisire valide qualifiche professionali, si sollecita in loro la domanda implicita sul senso dell'esistenza e vengono avviati alla vita, mentre sono incamminati verso il lavoro e l'esercizio di una professione e introdotti nella società civile e nella Chiesa.

Questi giovani mantengono anche da adulti e da professionisti realizzati un rapporto costruttivo con i loro educatori e offrono spesso il loro contributo volontario alla scuola e alla Formazione Professionale salesiana.

6.1 L'AMBIENTE SALESIANO

Secondo la tradizione salesiana, le comunità educative favoriscono rapporti interpersonali tra docenti, formatori e alunni al di là delle relazioni didattiche, per accompagnarli, destare in loro aspirazioni e orientare. Le attività non si riducono allo svolgimento del programma accademico, ma abbracciano altre esigenze del giovane, per cui il tempo di permanenza nella scuola e nel Centro di Formazione Professionale si estende oltre l'orario scolastico e formativo. Persone, spazio, tempo, rapporti, insegnamento, studio, attività diverse sono organicamente interagenti in un clima di serenità, di gioia e di impegno.

L'ambiente scolastico e formativo salesiano favorisce attività parascolastiche culturali, sociali, ricreative, assistenziali, di volontariato, messe in opera attraverso gruppi spontanei ed associazioni con riferimento al Movimento Giovanile Salesiano; dà vita ad esperienze religiose e predispone nell'orario celebrazioni di fede per l'intera comunità e/o per gruppi particolari, traducendo nell'esperienza concreta l'insegnamento verbale. Secondo la tradizione salesiana, la vita di famiglia trova il centro e l'energia nei sacramenti dell'eucaristia e della riconciliazione per la vita di comunione, per l'educazione alla fede e per il raggiungimento della salvezza. La presenza materna di Maria, modello e aiuto nell'itinerario di crescita personale e comunitaria, qualifica l'esperienza religiosa dei nostri ambienti.

Le comunità educative valorizzano le Associazioni promosse dal CIOFS e dal CNOS, pongono particolare interesse alla loro proposta educativa culturale e la favoriscono in sintonia con il proprio progetto educativo.

Sono risorse educative per:

- ritrovare se stessi nel proprio corpo che matura e si fa capace di espressione, di competizione, di conquista (CNOS Sport e PGS);
- fruire pienamente della ricchezza dei segni e dei linguaggi creati dalle culture nello sforzo di umanizzazione del mondo e della storia (CGS);
- uscire dal proprio piccolo mondo (soggettivo e sociale) per raggiungere una forte attitudine alla disponibilità e allo scambio umano (TGS);
- portare a livello di coscienza l'impegno di avvicinare gli altri, con un'attenzione particolare ai giovani con bisogni educativi speciali, agli ultimi e ai più lontani, soprattutto gli immigrati, attraverso un profondo impegno interculturale (VIS - VIDES).

La pluralità di queste proposte concorre alla formazione permanente.

6.2 PERCORSI EDUCATIVI

Per rispondere alle sfide, lanciate dalla cultura attuale, le nostre comunità educative attivano, per mezzo delle varie risorse descritte, alcuni percorsi che si rifanno ai nodi centrali della maturazione dei giovani e attorno ai quali si concentrano il significato, la forza e la conflittualità della fede.

6.2.1 *La formazione della coscienza.*

L'educatore si rende conto che il cammino di educazione integrale trova nella formazione della coscienza e nella conquista dell'autonomia e della libertà il suo punto obbligato di passaggio. Per questo:

- promuove nei giovani una seria valorizzazione critica di modelli culturali e di forme di convivenza sociale in contrasto con valori evangelici;
- li aiuta ad acquisire una sufficiente capacità di giudizio e di discernimento etico proteso verso un miglioramento continuo;
- li conduce progressivamente ad una lettura cristianamente ispirata dei movimenti culturali del proprio tempo e dei valori emergenti dalla storia, per giungere ad esprimere su di essi un giudizio motivato e responsabile;
- li abilita a vivere con responsabilità i valori umani e cristiani, quale fondamento di ogni convivenza civile, che emerge dalle relazioni umane.

È necessaria una azione educativo-pastorale per valutare la moralità dei gesti e dei comportamenti, per motivare la coscienza, che è l'ultimo criterio soggettivo dell'agire e per cogliere il rapporto tra norma e fede, tra cultura e fede. La testimonianza ne è elemento determinante.

6.2.2 *L'educazione all'amore e alla famiglia.*

L'esperienza tipica di Don Bosco e il contenuto educativo e spirituale del Sistema

Preventivo orientano l'educatore ad alcune scelte semplici ma efficaci.

- È fondamentale creare attorno ai giovani un clima educativo ricco di scambi relazionali, fondati sull'amore fraterno. Il sentirsi accolto, riconosciuto, stimato e amato è la migliore lezione sull'amore.
- L'educazione integrale della persona e il sostegno della grazia porteranno i giovani ad apprezzare i valori autentici della castità (il rispetto di sé e degli altri, la dignità della persona, la trasparenza delle relazioni) come annuncio del Regno e come denuncia di situazioni di strumentalizzazione e di schiavitù.
- Gli incontri tra ragazzi e ragazze, vissuti come momenti di arricchimento vicendevole, aprono al dialogo e all'attenzione verso l'altro e fanno scoprire la ricchezza della reciprocità e complementarità che investe il livello del sentimento e dell'intelligenza, del pensiero e dell'azione. Si giunge così alla scoperta dell'altro, accolto nel suo essere e rispettato nella sua dignità di persona.
- La sessualità viene colta come valore che matura la persona e come segno di un'integrazione reciproca definitiva, esclusiva e totale, aperta alla procreazione responsabile, quale profonda collaborazione con il Creatore e impareggiabile servizio pubblico.
- Il confronto con persone che vivono questo amore ha la forza della testimonianza. Atteggiamenti legati alla donazione e alla gratuità vengono fortemente intuiti ed assimilati. La gioia di una vocazione matrimoniale, vissuta con convinzione, si riverbera sui giovani e facilita in loro un'apertura all'amore seria e serena, che sa accettare la dedizione che esso comporta.
- La testimonianza del religioso, che vive in modo limpido e lieto la sua donazione nella castità, fa percepire al giovane la possibilità di vivere una simile esperienza d'amore. Il giovane che gli vive accanto si interrogherà sul Signore della vita, che riempie il cuore di una creatura in maniera totale; prenderà coscienza che l'amore è a pieno titolo un progetto di vita, che si può esprimere in mille forme diverse. Anche il servizio fraterno ai piccoli ed ai poveri e il contatto graduale e guidato con situazioni di sofferenza educerà ad amare gratuitamente.

Un'attenta *azione educativo-pastorale* farà comprendere al giovane la realtà e le dimensioni di questo amore; lo guiderà all'accettazione del progetto di Dio e lo preparerà a realizzarlo nel matrimonio cristiano o nelle varie forme di vita consacrata.

6.2.3 L'educazione sociale e politica.

Un'educazione integrale deve misurarsi oggi con la dimensione sociale della carità, compresa la carità intellettuale. Le comunità educative salesiane sono consapevoli che la lotta contro la povertà, l'ingiustizia e il sottosviluppo fanno parte della loro missione educativa. Si sentono pertanto coinvolte profondamente in essa secondo il

carisma salesiano e lo stile di Don Bosco, con intelligenza e realismo e, sempre, con carità. Esse:

- accompagnano i giovani alla conoscenza adeguata della complessa realtà sociopolitica;
- introducono fisicamente i giovani nel mondo degli uomini e donne che chiedono solidarietà e aiuto;
- insegnano ai giovani ad elaborare precisi e concreti progetti di solidarietà e a maturare forme di intervento sociale;
- fanno comprendere che la carità è espressione del proprio incontro con Cristo;
- li avviano all'impegno e alla partecipazione alla «politica», ossia alla complessa e varia azione economica, sociale, legislativa, amministrativa e culturale, destinata a promuovere organicamente e istituzionalmente il bene di tutti, facendo sì che si assumano responsabilità dirette negli organismi scolastici di partecipazione e nelle associazioni nelle quali possono coprire ruoli di gestione e direzione;
- li educano al servizio, come espressione della solidarietà e itinerario di discernimento e di maturazione vocazionale.

6.2.4 *L'educazione alla salvaguardia del creato*

Non può sfuggire alle comunità educative salesiane l'esigenza di una educazione ecologico-ambientale che si esprime in un sano rapporto con la natura, consapevoli che la terra stessa porta in sé la propria dignità. Hanno a cuore pertanto la necessità di aiutare le nuove generazioni a:

- ascoltare il linguaggio della natura e rispondervi coerentemente, nella consapevolezza che anche l'uomo possiede una natura da rispettare e che non può manipolare a piacere;
- ricercare, ad ogni approccio ad essa, il bene comune sapendo delimitare le proprie esigenze, riconoscendo i diritti di tutti alla vita e alla piena realizzazione di sé secondo il piano di Dio;
- coltivare il senso della relatività e dei confini del proprio agire e del mistero che ci trascende.

6.3 ORIENTAMENTO

L'orientamento si colloca nel processo educativo-formativo come un modo specifico di auto-realizzarsi della persona nelle sue potenzialità, preparandola a motivare scelte professionali nei vari stadi del suo sviluppo, sia nella giovinezza che nell'età adulta. L'azione orientativa si qualifica come una modalità educativa permanente, volta alla costruzione dell'identità personale e sociale della persona umana in un adeguato *progetto di vita*.

In tutti gli interventi educativi, la scuola tende a far maturare e vivere un *progetto di sé* realistico, orientato verso gli altri, che richiede capacità di auto-orientamento e di decisione riguardo:

- alla vita affettiva-sessuale (stato di vita);
- alla collocazione professionale (lavoro) con l'investimento delle proprie competenze in un miglioramento continuo;
- alla scelta socio-politica (indirizzo, area e modalità d'intervento a favore della società);
- all'apprendimento permanente attraverso un progetto personale di vita;
- al significato ultimo e totale dell'esistenza (visione del mondo e dell'uomo, fede religiosa).

Le scuole e i Centri di Formazione Professionale programmano *un'azione orientativa esplicita*, attraverso le possibilità orientative delle discipline e delle esperienze educative e servizi specializzati psico-pedagogici e di orientamento professionale; e promuovono la sinergia degli interventi posti in atto dai vari contesti formativi frequentati dai propri alunni secondo una prospettiva sistemica.

6.4 APERTURA ALLE REALTÀ LOCALI

Questi percorsi sono aperti ad una pluralità di esperienze, possono essere coordinati dalla scuola e dalla Formazione Professionale e trovano lo sbocco fuori di esse. Gli educatori accompagnano i giovani nell'inserimento nelle realtà locali civili, politiche e religiose, in collaborazione con enti e agenzie educative, sono attenti agli sbocchi professionali, seguono i giovani nell'inserimento nel mondo produttivo e favoriscono ogni forma di volontariato.

L'inserimento pieno dei giovani nella vita ecclesiale locale e l'assunzione da parte loro di responsabilità nelle comunità ecclesiali, fino ad accogliere eventualmente la chiamata del Signore alla vita religiosa e sacerdotale, rappresentano una mèta del cammino di educazione alla fede nella scuola e nella Formazione Professionale salesiana.

6.5 APERTURA ALLE REALTÀ NAZIONALI, EUROPEE E MONDIALI

I confini stanno perdendo di significato di fronte all'importanza che assumono i servizi e le funzioni esercitate dalle persone e le disposizioni legislative oltrepassano il territorio nazionale: siamo in un mondo globalizzato.

È necessario collegare le nostre comunità educative, presenti in Italia, in Europa e nel mondo, per scambi, gemellaggi, non solamente in funzione di obiettivi limitati, come l'apprendimento delle lingue, l'organizzazione di manifestazioni sportive (per esempio, i giochi della gioventù), ma come modalità culturale ed educativa indispensabile per dar vita a percorsi formativi e realizzare profili che rispondono alle esigenze dei

tempi. Un'autentica apertura alla mondialità conduce il giovane a saper interpretare, e quindi, agire in un contesto globale.

L'inculturazione nelle realtà locali non può essere realizzata senza relazioni autentiche con le persone di altre culture, con la loro esperienza religiosa o, spesso, cristiana, aprendosi ad una visione mondiale e alla chiesa universale. L'interazione, che qualifica il processo interculturale, porta a non essere prigionieri della propria cultura, ma a fare di essa la base indispensabile per un incontro aperto con le altre culture. La reciprocità nel dialogo interculturale, che impegna le nostre comunità educative dal punto di vista anche carismatico, diviene una modalità di forte purificazione e arricchimento dell'espressione culturale del proprio progetto educativo e della fede cristiana e di vissuto autentico delle relazioni educative secondo l'identità salesiana.

7. LA FORMAZIONE DEGLI EDUCATORI

Con la formazione degli educatori (dirigenti, docenti/formatori, genitori) le nostre comunità educative progettano il loro avvenire, scommettendo sulla propria identità, sulla qualità della propria offerta e sulla possibilità stessa di un proprio futuro. L'attivazione di un modello comunitario di vita e di educazione vede tutti i membri della comunità educativa inseriti in processi di crescita integrale e permanente. Le figure, i ruoli e le competenze specifiche vanno lette non secondo la logica della contrapposizione, ma secondo la strategia della complementarità.

Le comunità educative mettono in atto progetti di formazione iniziale e permanente delle proprie componenti, diversificati secondo la vocazione, i titoli di qualificazione professionale e i ruoli di ognuno.

7.1 GLI EDUCATORI

Nella comunità educativa vengono delineate principalmente cinque figure di educatori:

- il direttore/trice della casa salesiana;
- il personale direttivo;
- i coordinatori;
- i docenti e i formatori;
- i genitori degli alunni.

Sono l'identità, i ruoli e i compiti di ciascun educatore a determinare gli elementi di formazione.

Secondo la tradizione salesiana i giovani sono chiamati a divenire educatori dei loro coetanei. Soprattutto i rappresentanti degli allievi vengono avviati ad un itinerario specifico di formazione.

7.2 ELEMENTI COMUNI DELLA FORMAZIONE

Gli elementi comuni della formazione degli educatori per "costruire ambienti dove si possa rivivere, attualizzata all'oggi, l'esperienza delle case di Don Bosco e Maria Domenica Mazzarello", sono:

- conoscenza, condivisione e assunzione consapevole della "Carta di identità Scuola/Formazione Professionale Salesiana in Europa", del progetto educativo nazionale e locale della scuola e della Formazione Professionale salesiana; collaborazione ai processi educativi, secondo il Sistema Preventivo di Don Bosco e la visione teologica e antropologica, alla quale si ispirano la tradizione e il magistero salesiano;

- abilità nell'azione di prevenzione che elimini qualsiasi tipo di emarginazione e valorizzi la preventività educativa come stile del proprio modo di procedere nell'educazione per aiutare a superare il disagio giovanile;
- conoscenza e inserimento convinto nella tradizione scolastica e professionale educativa e pastorale salesiana, e partecipazione alla missione della Chiesa;
- competenza nella lettura educativa pastorale della domanda dei giovani e delle famiglie;
- capacità di discernimento e di proporsi, come guida autorevole, nella crescita dei giovani attraverso la scoperta e realizzazione della loro vocazione trascendente;
- capacità di attivazione dei processi tecnici didattici secondo le scelte del progetto, con competenza nelle problematiche interreligiose e interculturali;
- competenza nell'uso dei mezzi e dei linguaggi della comunicazione sociale e multimediale;
- capacità di animazione dell'ambiente scolastico e formativo nella comunità educativa e svolgimento dei compiti assunti, secondo la propria vocazione, i titoli di qualificazione professionale e i ruoli ricoperti. Di conseguenza, attitudine al dialogo, alla collaborazione, alla flessibilità al cambiamento;
- competenza nella programmazione e gestione delle risorse;
- capacità di seguire personalmente e in gruppo i giovani, con particolare attenzione a quelli che manifestano maggiore sensibilità a proposte culturali e di fede;
- corresponsabilità piena nella qualità dell'inclusione dei giovani con bisogni educativi speciali attraverso l'attivazione di una didattica individualizzata quotidiana, in collaborazione tra tutti i docenti e i formatori;
- competenza e pratica di valutazione e di verifica a tutti i livelli.

7.3 ELEMENTI SPECIFICI DELLA FORMAZIONE

PER IL DIRETTORE E LA DIRETTRICE DELLA CASA SALESIANA

La formazione del direttore e della direttrice della casa salesiana, nella quale sono presenti la scuola e/o il Centro di Formazione Professionale, fa riferimento ai piani e agli itinerari delle due Congregazioni e agli elementi specifici della formazione per il personale direttivo delle scuole e dei Centri di Formazione Professionale.

PER IL PERSONALE DIRETTIVO

Gli elementi specifici del curriculum di formazione vengono distinti in conoscenze, competenze e abilità.

7.3.1 CONOSCENZE

- documenti della Chiesa e delle nostre Congregazioni sulla scuola e sulla Formazione Professionale;
- visione antropologica dell'uomo, della storia, della cultura ispirata ai valori evangelici;
- integrazione cultura-fede-vita: categorie interpretative per la scuola e la Formazione Professionale;
- Sistema Preventivo e spiritualità giovanile salesiana;
- principi metodologici della relazione educativa secondo la visione salesiana;
- storia e tradizioni salesiane;
- elementi per l'elaborazione del progetto educativo locale;
- elementi delle metodologie di ricerca, di rilievo di situazione, di statistica;
- elementi di dinamica di gruppo con adulti;
- elementi dello statuto epistemologico delle varie discipline di studio;
- la dimensione educativa dei processi di insegnamento e di apprendimento;
- l'interazione didattica: attivazione e conduzione dei processi di insegnamento e di apprendimento;
- linguaggi multimediali e multimedialità interattiva;
- elementi di diritto e di legislazione scolastica e professionale e del contratto di lavoro dei dipendenti;
- elementi di filosofia dell'educazione, di psico-pedagogia, di sociologia;
- vie informative, agenzie educative alternative;
- realtà socio-politica e culturale del territorio.

7.3.2 COMPETENZE E ABILITÀ

- capacità di elaborazione e di sintesi culturale ispirata ai valori evangelici;
- capacità di animazione della comunità educativa;
- capacità di coordinamento;
- capacità di relazione con gli Organi collegiali, con le rispettive autorità religiose e civili, con allievi, insegnanti, genitori;
- capacità di organizzazione: distribuzione dei compiti nella programmazione, progettazione di interventi mirati, attivazione di processi di orientamento, analisi di documentazioni, valutazione di prestazioni professionali, attivazione di recuperi e di riqualificazione, controllo della coerenza tra processo didattico e progetto educativo, verifica della ricaduta sociale del processo formativo, organizzazione ed elaborazione dati, programmazione e valutazione dei processi e dei progetti educativi per un miglioramento continuo, controllo amministrativo, valorizzazione delle risorse umane, investimento efficace di risorse economiche;

- capacità di gestire il progetto educativo locale;
- capacità di progettare per obiettivi interdisciplinari, di concretizzare itinerari a livello educativo e didattico convergenti, ai fini della realizzazione dei profili e della formazione globale dei giovani;
- capacità di dialogo, di flessibilità, di elasticità al cambiamento;
- capacità di lettura delle linee di tendenza a livello europeo e mondiale;
- capacità di integrazione dei sistemi formativi: scuola-Formazione Professionale-lavoro;
- capacità di osservazione del mercato del lavoro;
- capacità di osservazione dei fenomeni dell'occupazione e dello sviluppo tecnologico;
- competenza di base nelle tecnologie dei corsi attivati;
- capacità di valutazione e monitoraggio.

PER I COORDINATORI

Elementi specifici della formazione dei coordinatori sono:

- capacità di seguire individualmente gli alunni nel cammino di crescita integrale, coordinando i vari interventi educativi e didattici, con l'inclusione dei giovani con bisogni educativi speciali;
- capacità di animare una singola classe o un corso oppure un settore, promuovendo la personalizzazione degli interventi educativi e didattici e la visione cristiana della vita, dell'uomo, della storia, del mondo;
- capacità di dialogo con i genitori degli allievi ai fini della collaborazione tra scuola/centro e famiglia nel cammino di crescita integrale degli alunni;
- capacità di animazione dell'ambiente scolastico o formativo;
- capacità di far interagire, nei processi educativi, attività didattiche ed extra-didattiche, scolastiche ed extrascolastiche in vista della realizzazione dei profili;
- capacità di promuovere la dialettica tra il momento culturale formativo propriamente detto e lo sviluppo delle varie dimensioni dell'educazione, compresa quella religiosa;
- capacità di proporre e predisporre esperienze religiose e celebrazioni di fede per l'intera comunità scolastica e formativa e/o per gruppi particolari.

PER I DOCENTI E I FORMATORI

La formazione dei docenti e dei formatori richiede l'acquisizione di specifiche conoscenze, abilità e competenze, e deve prevedere precise tappe formative.

7.3.3 ELEMENTI

Elementi specifici del curriculum di formazione del docente e del formatore sono:

- capacità di animare la classe o il corso;
- competenza nell'interazione didattica e nella gestione della situazione didattica;
- conoscenze obiettive e riconoscibili e relative competenze riferite ad aree specifiche di sapere e di attività umana;
- conoscenza della processualità dei fenomeni relativi all'apprendimento umano, con particolare riferimento alle fasi dell'età evolutiva;
- capacità di collegare tale processualità a tecniche didattiche e di apprendimento precise, rigorose e differenziate, basate, per tutte le discipline, su apporti della psicologia dell'istruzione; ricerca nel campo della multimedialità interattiva, dell'ipertestualità e dell'ipermedialità; procedimenti di simbolizzazione, con strumentazione naturale e artificiale (tecnologie), con meccanismi di controllo-verifica costanti e con possibilità di coordinare in modo flessibile i vari momenti del processo di apprendimento, attraverso una modalità programmata di formulazione, attuazione, convalida degli obiettivi;
- capacità di collaborare con i genitori nel processo di crescita globale degli allievi;
- capacità di tradurre la propria esperienza di vita in elaborazione riflessa di cultura e di farla interagire con i contenuti delle varie discipline e professioni.

7.3.4 TAPPE DELLA FORMAZIONE

Formazione in pre-servizio:

- per i docenti e formatori religiosi: si fa riferimento agli itinerari formativi delle due Congregazioni;
- per i futuri docenti e formatori laici: si auspica un vero e proprio percorso vocazionale, in una prospettiva di libertà della loro formazione e di riconoscimento civile della libertà della loro attività professionale. Si tratta di proporre ai nostri alunni delle scuole superiori, o dei Centri di Formazione Professionale, l'impegno di insegnamento nella scuola e nella Formazione Professionale salesiana, accompagnando i loro studi universitari con opportuni elementi integrativi (pensionati universitari mirati), e proponendo loro il tirocinio pratico (tirocinio formativo attivo) anche mediante il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca in vista del conseguimento dell'abilitazione professionale.

Formazione iniziale: a chi entra per la prima volta nella scuola o nella Formazione Professionale salesiana vengono offerti supporti contenutistici e metodologici propri di questi settori, secondo il progetto educativo.

Formazione permanente: viene assunta la prospettiva secondo la quale l'aggiornamento costante come autoaggiornamento e come frequenza a corsi organizzati è ritenuta una condizione necessaria per lo svolgimento adeguato del proprio lavoro.

Riqualificazione e/o riconversione: sono richieste dalla flessibilità del sistema. All'in-

terno delle scuole e dei Centri di Formazione Professionale è necessario progettare la riqualificazione in vista dell'assunzione di nuove competenze e/o la riconversione in vista della pianificazione di un nuovo ordine di qualifiche.

PER I GENITORI DEGLI ALUNNI

La scuola dei genitori mira ad inserirli attivamente nell'Associazioni dei Genitori di Scuole Cattoliche ed a formare in loro:

- la capacità di interpretare la propria esperienza di vita coniugale, sociale e professionale, di esprimerla culturalmente e di farla dialogare educativamente con l'esperienza culturale scolastica e formativa dei figli;
- la capacità di crescere insieme con i figli, aprendosi all'esperienza di un'educazione permanente;
- la capacità di «trasferire» la propria esperienza coniugale, educativa e professionale nella comunità scolastica e formativa;
- la capacità di collaborare con le varie componenti della comunità educativa della scuola e del Centro di Formazione Professionale, soprattutto con i coordinatori e con i singoli docenti e formatori;
- la capacità di difesa e di sostegno dell'esercizio della libertà di educazione e di istruzione, di scelta di personali percorsi formativi da parte dei cittadini, di parità economica e giuridica della scuola libera, non statale, di offerta pluralistica di Formazione Professionale per i giovani;
- la capacità di attuare il Sistema Preventivo di Don Bosco nello stile di vita della famiglia e nell'educazione dei figli;
- la capacità di vivere la dimensione ecclesiale e missionaria della scuola cattolica e della Formazione Professionale di ispirazione cristiana secondo lo spirito salesiano.

PER I RAPPRESENTANTI DEI DOCENTI, DEI GENITORI E DEGLI ALUNNI

La scuola dei rappresentanti dei docenti, dei genitori e degli alunni mira a far loro acquisire:

- la conoscenza della titolarità della loro presenza di docenti, di genitori ed allievi nella comunità educativa e negli organismi di partecipazione e di corresponsabilità;
- la capacità di rilevare il livello di partecipazione e di collaborazione dei docenti, dei genitori e degli allievi all'interno delle comunità educative;
- la capacità di individuare come la partecipazione e la corresponsabilità degli studenti e degli allievi può cambiare la qualità di una scuola o di un Centro di Formazione Professionale a livello di crescita personale, del vissuto sociale

- e comunitario, a livello di indicazioni e di interventi di natura politica (per esempio, la collaborazione con le scuole e le agenzie educative del territorio), soprattutto con riferimento alle Regioni italiane;
- l'assunzione progressiva di responsabilità in relazione alla gestione del potere decisionale loro affidato;
 - la capacità di far pervenire la partecipazione e la corresponsabilità a fatti culturali e formativi;
 - la capacità di far entrare la cultura della partecipazione e della corresponsabilità nell'impostazione epistemologica e critica delle discipline di studio, nella strutturazione dei piani di studio personalizzati e nella progettazione e realizzazione dei profili;
 - la capacità di discernimento e di guida autorevole per condurre le forme di partecipazione e di corresponsabilità nella comunità educativa ai vari livelli verso scelte vocazionali concrete.

7.4 MODALITÀ DI REALIZZAZIONE

7.4.1 La formazione del personale direttivo

In base alle scelte delle due Congregazioni in Italia, la *formazione del personale direttivo* viene progettata dalle Sedi Nazionali.

Per l'attuazione di un piano formativo pluriennale si ipotizza:

- la costituzione di un comitato di gestione;
- l'elaborazione di un pacchetto formativo adeguato;
- il censimento degli esperti (professori universitari e dirigenti in esercizio disposti a collaborare);
- il reperimento delle risorse.

A livello ispettoriale o regionale sono promosse iniziative di formazione ricorrente.

7.4.2 La formazione dei docenti/formatori

La formazione dei docenti/formatori viene progettata, di norma, a livello nazionale dalle rispettive Sedi Nazionali e generalmente gestita a livello regionale o ispettoriale e inter-ispettoriale, con l'assistenza degli organismi nazionali e dei vari Centri dei Salesiani di Don Bosco e delle Figlie di Maria Ausiliatrice, che operano nell'ambito dell'educazione, della didattica e dell'orientamento, in particolare delle rispettive Facoltà universitarie dell'UPS e dell'AUXILIUM.

A livello ispettoriale e inter-ispettoriale si dovrà procedere in modo omogeneo, in conseguenza con il cammino nazionale dei dirigenti e dei coordinatori.

Anche per l'attuazione di un piano di formazione dei docenti e formatori è necessario:

- costituire un comitato di gestione;

- elaborare un pacchetto formativo;
- censire gli esperti (professori universitari, docenti e operatori della Formazione Professionale in esercizio disposti a collaborare);
- costituire un gruppo ispettoriale-regionale, che dovrà gestire la formazione dei docenti/formatori e degli operatori a livello locale;
- reperire le risorse.

7.4.3 *Le scuole dei genitori* vengono gestite a livello locale. A livello nazionale vengono preparati piani e sussidi adeguati.

7.4.4 *Le scuole dei rappresentanti dei docenti, dei genitori e degli allievi* vengono gestite a livello ispettoriale e inter-ispettoriale.

A livello nazionale vengono preparati piani e sussidi adeguati.

8. LE RISORSE

Sull'esempio di Don Bosco, i Salesiani (SDB/FMA) si impegnano nel lavoro e sollecitano il sostegno dei benefattori in aiuto alle loro scuole e Centri di Formazione Professionale per supplire l'inadempienza dello Stato.

8.1 SERVIZIO PUBBLICO DELLE NOSTRE SCUOLE E CENTRI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

8.1.1 Nelle scuole e nei Centri di Formazione Professionale le comunità educative salesiane svolgono un servizio qualificato a favore di tutti i giovani, senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di cultura, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

Rivolgendosi specialmente ai più poveri, le nostre comunità educative sono attente a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei giovani, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti alla vita politica economica, sociale e culturale del Paese.

8.1.2 Le comunità educative delle scuole e dei Centri di Formazione Professionale compiono un servizio pubblico, che vuole essere alla portata di tutti i giovani che se ne vogliono servire, soprattutto dei più poveri e provenienti da famiglie numerose.

Perciò si richiede che le autorità competenti:

- rimuovano gli ostacoli di ordine economico, sociale e giuridico, che limitano di fatto l'esercizio della libertà di educazione, di istruzione e di scelta di personali percorsi formativi, e l'uguaglianza dei cittadini;
- attivino un effettivo esercizio della parità, non riducibile alla ripetizione dell'offerta delle scuole di Stato, ma quale uguaglianza di condizioni per uno sviluppo imprenditoriale e continuo dell'offerta;
- riconoscano la libertà di formazione dei docenti;
- assicurino agli alunni delle nostre scuole piena libertà di scelta e un trattamento scolastico equipollente a quello degli alunni delle scuole statali.

I genitori, in base al loro dovere-diritto primario e irrinunciabile di educatori, debbono usufruire di una reale libertà nella scelta della scuola o del Centro di Formazione Professionale. Perciò i pubblici poteri, a cui incombe la tutela e la difesa della libertà dei cittadini, devono far sì che i genitori possano scegliere le scuole e le istituzioni educative per i propri figli, secondo la loro coscienza, in piena liber-

tà, senza ulteriori aggravii economici, indicando attivamente la destinazione del denaro pubblico.

A tutti i cristiani, in virtù del loro battesimo, spetta il diritto e il dovere all'educazione cristiana. Pertanto i Pastori e le comunità cristiane hanno il dovere gravissimo di predisporre quanto occorre affinché tutti i fedeli ne possano usufruire e, primi fra tutti, i giovani, che sono la speranza della Chiesa.

8.1.3 *La Formazione Professionale dei Salesiani di Don Bosco e delle Figlie di Maria Ausiliatrice in Italia* si qualifica sotto l'aspetto istituzionale, per la dimensione associativa che ha assunto, sia ai fini dell'individuazione dei soggetti responsabili, sia nell'attenzione al variare delle domande formative ed all'emergere delle professionalità a livello locale, regionale, nazionale, europeo e mondiale. Gli organismi associativi concorrono a sostegno delle sedi operative o Centri di Formazione Professionale anche con iniziative di studio, di ricerca, di documentazione, di sperimentazione, di aggiornamento e di coordinamento.

I Centri di Formazione Professionale dei Salesiani di Don Bosco e delle Figlie di Maria Ausiliatrice, pur aprendosi a tutti coloro, giovani e adulti, che domandano formazione per il mondo del lavoro, privilegiano la fascia adolescenziale e giovanile (del diritto-dovere, post-diploma, post-laurea), in quanto area che evidenzia un maggior bisogno di interventi formativi sia in rapporto al processo di maturazione professionale, sia alle difficoltà sempre più gravi di inserimento nel mondo del lavoro.

Particolare attenzione dedicano ai giovani che non hanno assolto l'obbligo di istruzione, emarginati dal sistema scolastico, ai giovani con bisogni educativi speciali, a rischio, agli immigrati.

Gli Enti di Formazione Professionale dei Salesiani di Don Bosco e delle Figlie di Maria Ausiliatrice si collocano, agli effetti del riconoscimento legale, nell'area del privato-sociale e prestano un servizio pubblico senza fine di lucro.

I Centri di Formazione Professionale sono attivati in corrispondenza alla Legge quadro sulla Formazione Professionale 845/78 e alla legislazione successiva, e, di conseguenza, vengono finanziati nelle varie tipologie formative, previo accreditamento.

Per sviluppare la Formazione Professionale Iniziale i Centri di Formazione Professionale devono appartenere ad un organismo che non abbia fine di lucro; offra servizi educativi destinati all'Istruzione e Formazione dei giovani; abbia un progetto educativo; applichi il CCNL-FP; sia in possesso di personale idoneo; preveda relazioni stabili con le famiglie e con i soggetti economici e sociali del territorio, anche con misure di accompagnamento per favorire il successo formativo.

Tale riconoscimento legale non li sottrae, però, agli influssi dei cambiamenti politici della Regione, alle crisi delle risorse ed al controllo amministrativo.

8.2 VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

Il personale (religioso e laico) rappresenta la più importante risorsa della comunità educativa, poiché ad esso soprattutto è affidata la realizzazione del progetto educativo.

Diventa indispensabile una gestione attenta e imprenditoriale del personale, nelle diverse tappe formative e secondo i diversi ruoli rivestiti, non lasciando ad iniziative occasionali la sua cura e favorendo un clima di intesa e di collaborazione.

8.3 VALORIZZAZIONE DELLE STRUTTURE

Nella tradizione salesiana il cortile e i campi di gioco, le palestre, il teatro vanno curati e immessi nel progetto educativo: sono luoghi di crescita per maturare modalità varie di espressione.

8.4 RISORSE ECONOMICHE E ASPETTI AMMINISTRATIVI

8.4.1 SITUAZIONE ISTITUZIONALE-AMMINISTRATIVA

La gestione delle risorse economiche, degli immobili e delle attrezzature viene fatta secondo il progetto educativo e con la dovuta trasparenza, in modo da potervi coinvolgere tutte le componenti della comunità educativa.

Le *scuole salesiane* sono, in genere, gestite da un Ente concordatario non commerciale, senza fine di lucro. Come tutte le scuole, non possiedono ancora una configurazione giuridica specifica nel codice civile.

Agli effetti fiscali sono ancora equiparate ad una impresa commerciale, anche se l'attività scolastica è esente da IVA. Di conseguenza la retta-allievi è considerata come corrispettivo.

La comunità religiosa contribuisce in maniera consistente al pareggio del bilancio della scuola con il lavoro dei propri membri, mettendo a disposizione ambienti e strutture e sollecitando anche il concorso di risorse quali la beneficenza per favorire l'accoglienza dei giovani degli ambienti popolari.

I *Centri di Formazione Professionale salesiani* sono gestiti da Associazioni/Federazioni Regionali non riconosciute, senza fine di lucro, che aderiscono alla Federazione nazionale CNOS-FAP (Centro Nazionale Opere Salesiane – Formazione Aggiornamento Professionale) o all'Associazione CIOFS/FP (Centro Italiano Opere Femminili Salesiane – Formazione Professionale), promosse dal CNOS e dal CIOFS, Enti con personalità giuridica.

Agli effetti fiscali la Legge n. 537/1993 di accompagnamento alla finanziaria 1994, all'art. 14, comma 10, attrae nella normativa IVA i versamenti degli Enti pubblici per corsi di Formazione Professionale, precedentemente esclusi dal campo di applicazione dell'imposta. Tali versamenti costituiscono «corrispettivo» di prestazioni

di servizi e come tali rientrano nell'attività commerciale (anche se svolta da Ente non commerciale).

Ai sensi dell'art. 10 del D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633, tali prestazioni sono da considerarsi esenti IVA.

8.4.2 LA TRASPARENZA AMMINISTRATIVA

Per realizzare la trasparenza amministrativa in ciascun progetto educativo locale si indica:

- di chi è la proprietà degli edifici, attrezzature e spazi di cui godono sia le scuole che i Centri di Formazione Professionale (in genere sono di un Ente concordatario della singola Opera o dell'Ispettorato, donde la necessità di avere un Legale Rappresentante);
- a chi è affidata la gestione amministrativa della scuola o del Centro di Formazione Professionale;
- a chi è intestato il riconoscimento legale della scuola, e chi per il Centro di Formazione Professionale ha firmato la convenzione con la Regione;
- chi fa le assunzioni del personale, detta le relative condizioni e dà la retribuzione.

L'Ente gestore progetta e adotta un modello organizzativo, con la redazione del codice etico e del manuale di sicurezza, e si dota di un bilancio di missione.

8.4.3 LA RENDICONTAZIONE

Il rendiconto amministrativo *della scuola* viene distinto da quello della comunità religiosa. In esso risultano pure distinte le voci riguardanti la gestione della scuola da quelle riguardanti le attività para ed extra scolastiche.

I *Centri di Formazione Professionale* documentano le somme secondo le normative regionali, nazionali e comunitarie vigenti e conservano le documentazioni inerenti le attività formative da presentare al momento della revisione svolta dall'Ente finanziatore.

8.4.4 LA RETTA SCOLASTICA

La retta della scuola salesiana viene commisurata alle necessità di bilancio; è valutata nelle sue conseguenze pastorali e sociali e calcolata sui costi reali di gestione, distinguendo tra attività didattica ed extra scolastica; la retta viene approvata dal Consiglio della comunità religiosa.

8.4.5 I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO (CCNL)

Agli effetti sindacali il personale laico della scuola e tutto il personale del Centro di Formazione Professionale sono dipendenti, i cui diritti-doveri sono assicurati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Esso, unico documento giuridico pure se

a carattere privato, ne assicura lo stato giuridico di docente laico o di operatore della Formazione Professionale, precisa i suoi diritti-doveri e quelli dell'istituzione formativa.

Il contratto della scuola viene gestito dal legale rappresentante dell'Ente gestore (direttore/direttrice, con procura, della casa salesiana), in collaborazione con il preside e l'economo; quello del Centro di Formazione Professionale dai responsabili dell'Associazione.

8.4.6 IL REGOLAMENTO DISCIPLINARE

Il CCNL per il personale dipendente dagli Istituti gestiti da Enti ecclesiastici (AGI-DAE) prevede un «Regolamento disciplinare» interno predisposto dall'Istituto, in cui sono esplicitati gli aspetti richiesti dell'attività di didattica, di animazione e di collaborazione, in coerenza con il CCNL e con il progetto educativo-pastorale. Esso è portato a conoscenza dei dipendenti e viene affisso in luogo pubblico.

8.5 PROGRAMMAZIONE ANNUALE

La programmazione annuale distribuisce, in termini di personale, tempi, luoghi, la qualità e la quantità delle risorse e determina realisticamente le operazioni da compiere, compresa la verifica.

Il rilevamento e la programmazione delle risorse sono strumenti indispensabili di discernimento, di innovazione e di risignificazione delle attività e delle opere.

9. LA VALUTAZIONE

9.1 LA VALUTAZIONE PER RIPROGETTARE L'EDUCAZIONE

Don Bosco ha realizzato il suo progetto iniziale, programmandone l'attuazione come le circostanze indicavano e procedendo con il metodo di una sperimentazione continua.

L'attenzione ai segni dei tempi, l'adeguamento alle circostanze, ai luoghi e alle continue e complesse mutazioni della nostra società, l'impegno di prevenire secondo lo stile e il metodo di Don Bosco esigono una continua verifica delle nostre attività, della qualità dell'educazione che impartiamo, delle opere che gestiamo, nell'ottica di un miglioramento continuo.

La valutazione educativa pastorale è sostenuta da una preparazione professionale pertinente, dall'esperienza della vita in mezzo ai giovani, dall'osservazione individuale e collegiale degli educatori e da una strumentazione appropriata, come gli itinerari educativi pastorali specifici della scuola e della Formazione Professionale. Le verifiche tecnico-didattiche sono relative ai processi di insegnamento e di apprendimento attivati secondo le scelte del progetto. La strumentazione comune viene opportunamente ripensata e adattata per perseguire le finalità specifiche delle nostre scuole e dei nostri Centri di Formazione Professionale.

Il regolamento e l'itinerario di crescita della comunità educativa costituiscono strumenti indispensabili di monitoraggio e di valutazione del cammino intrapreso. Gli interventi formativi per gli educatori attivano appositi strumenti di monitoraggio e di valutazione della formazione acquisita.

Il rilevamento e la programmazione delle risorse divengono mezzi di verifica del loro impiego e della loro efficienza ed efficacia.

Tuttavia, lo strumento di valutazione globale del processo di educazione cristiana attivato è costituito dal progetto educativo stesso, in vista del discernimento, dell'innovazione e della risignificazione.

La *Certificazione di qualità* viene compiuta sempre da un ente terzo; non è valutata la qualità, ma certificata la qualità dichiarata. Pertanto la certificazione di qualità presuppone l'autovalutazione, cioè la proceduralizzazione dei processi da certificare e, di conseguenza, il rispetto della normativa cogente, della progettazione dell'ente interessato, dei criteri che esso ha inteso seguire, anche nella validazione dei risultati raggiunti, poiché:

- la qualità scaturisce dall'identità di ogni istituzione;
- la qualità certificata è la qualità che scaturisce dall'identità di ogni istituzione;

- gli Enti competenti di consulenza (che non possono certificare, quando sono impegnati professionalmente nella formazione) accompagnano e guidano la descrizione della propria identità in forma procedurale;
- ciò che viene certificato è la qualità dichiarata da una istituzione, se essa viene effettivamente erogata.

La competenza dell'Ente certificatore consiste nel «certificare» che i processi descritti e proceduralizzati, con specifiche valutazioni, avvengono di fatto come sono presentati nel *Manuale Qualità*.

L'*Accreditamento* è il riconoscimento formale da parte di un ente competente della capacità di una persona fisica o giuridica di svolgere un determinato compito. Riguardo alle scuole e ai Centri di Formazione Professionale salesiani, l'accREDITamento è il pubblico riconoscimento che un corso di studi o di formazione soddisfa determinati requisiti o criteri. Oltre all'autovalutazione o alla certificazione, l'ente che viene accreditato deve essere in grado di raggiungere gli obiettivi che vengono stabiliti dall'ente accreditante. Pertanto la certificazione, che garantisce la conformità alle norme di riferimento, non è sufficiente; ma i risultati conseguiti devono essere comparati con la qualità degli obiettivi stabiliti.

I *Modelli di eccellenza* forniscono criteri per la valutazione comparativa delle prestazioni di un'organizzazione, e ciò è applicabile a tutte le attività ed a tutte le parti interessate di un'organizzazione. I *criteri di valutazione dei modelli di eccellenza* forniscono all'organizzazione una base per confrontare le sue prestazioni con quelle di altre organizzazioni.

9.2 AUTO-VALUTAZIONE DEL SERVIZIO SCOLASTICO/FORMATIVO

Diverse motivazioni rendono necessaria l'auto-valutazione dei servizi scolastici e formativi e l'individuazione di indicatori che rilevino il rapporto tra le risorse impiegate, i processi attivati, i risultati educativi e didattici ottenuti. Esse possono essere così elencate:

- la qualità dell'educazione/istruzione/formazione, in un momento nel quale gli investimenti in funzione hanno raggiunto cifre elevate e la qualificazione delle risorse umane diventa un elemento strategico nella competizione, nella risignificazione e riprogettazione della nostra attività educativa;
- la crescita delle attività di sperimentazione e la «trasferibilità» di esse;
- il confronto con gli standard educativi di altre istituzioni nazionali e, soprattutto, europee, ma anche del mondo intero, essendo le scuole ed i Centri di formazione salesiana presenti nei vari Paesi del mondo;
- il controllo degli equilibri del nostro intervento salesiano complessivo, nel momento della risignificazione delle attività e delle opere e in vista di una

- effettiva autonomia delle scuole di Stato, della libertà delle scuole non statali, e della svolta della Formazione Professionale, operata con il trasferimento della specifica competenza alle Regioni;
- la necessità di monitorare le iniziative delle Presidenze della Conferenza degli Ispettori Salesiani d'Italia (CISI) e della Conferenza Inter-ispettorale d'Italia delle Figlie di Maria Ausiliatrice (CII), in coordinamento con le riforme statali, quali la riforma degli ordinamenti didattici universitari, degli ordinamenti delle scuole dell'infanzia e primaria, il prolungamento dell'obbligo di istruzione, la riforma dell'istruzione secondaria di primo e secondo grado, la riforma dell'istruzione post-secondaria, il diritto allo studio, l'autonomia e la parità;
 - l'impegno di fornire agli Istituti scolastici, ai Centri di Formazione Professionale, agli insegnanti ed agli operatori un quadro di riferimento e strumenti per valutare il loro operato.

9.3 IL SENSO DELL'AUTO-VALUTAZIONE

L'auto-valutazione prevista, cioè la proceduralizzazione dei processi anche in vista della certificazione di qualità e dell'accreditamento, è considerata come uno strumento di discernimento, di trasferibilità delle iniziative e di risignificazione delle opere per un miglioramento continuo.

L'istituzione di un servizio nazionale di auto-valutazione costituisce un passo strategico nella riprogettazione ricorrente dell'azione educativa e pastorale nel suo insieme.

L'auto-valutazione permette:

- di essere attenti alla domanda dei giovani e delle famiglie;
- di riprogettare la proposta educativa delle nostre scuole e dei nostri Centri di Formazione Professionale;
- di ristrutturare il modello comunitario di educazione;
- di riprogrammare i processi di insegnamento e di apprendimento, i piani di studio ed i profili;
- di riprogettare i percorsi educativi della scuola e della Formazione Professionale in relazione con il territorio;
- di progettare, di conseguenza, la formazione degli educatori;
- di essere attenti alla scelta popolare dei nostri ambienti di educazione sistematica, degli indirizzi scolastici, delle qualifiche professionali e delle attività para ed extra scolastiche;
- di progettare la «trasferibilità» delle iniziative;
- di rendere prudentemente possibile una risignificazione delle opere.

10. PROSPETTIVE

La redazione di questo progetto è stata realizzata attraverso l'apporto di contributi diversi e la collaborazione di tanti salesiani (SDB/FMA). Esso costituisce un quadro di riferimento operativo della nostra azione educativa e pastorale nella scuola e nella Formazione Professionale.

Per sua natura è soggetto a revisioni periodiche. Punto di riferimento autorevole della sua approvazione sono le Presidenze degli Ispettori Salesiani e delle Ispettrici delle Figlie di Maria Ausiliatrice d'Italia.

Per le comunità educative locali, il progetto educativo nazionale diviene strumento di elaborazione del progetto locale, che rievoca la storia salesiana locale, rileva la domanda territoriale dei giovani e delle famiglie, opera comunitariamente scelte educative e pastorali, mette in opera la scuola dei genitori, rileva le risorse, giustifica e propone indirizzi locali e attività e progetta strumenti di auto-valutazione nell'ottica del miglioramento continuo.

Questo progetto educativo nazionale viene fatto oggetto di studio e di approfondimento e si apre ad una serie di adempimenti:

- elaborazione di itinerari educativi pastorali specifici della scuola e della Formazione Professionale, secondo i vari ordini, gradi e livelli;
- ripensamento, in vista dell'educazione alla fede, del senso globale della cultura e del lavoro e dell'insegnamento delle singole discipline di studio;
- elaborazione di piani di studio personalizzati e di profili, ispirati cristianamente;
- redazione del regolamento delle comunità educative;
- elaborazione di un itinerario di crescita delle comunità educative;
- redazione di progetti formativi degli educatori;
- elaborazione di un servizio nazionale di auto-valutazione delle nostre scuole e Centri di Formazione Professionale;
- collegamento con il piano organico nazionale di Pastorale giovanile salesiana e della Chiesa italiana.

CARTA DEI VALORI SALESIANI
nella Formazione Professionale

2001

1. SIAMO IN UN'OPERA DI DON BOSCO. COSA SIGNIFICA?

“Quel poco di scienza, quel poco di esperienza che ho acquistato, quanto sono e quanto posseggo, preghiere, fatiche, sanità, la mia vita stessa, tutto desidero impiegare a vostro servizio. Per parte mia, per strenna vi do tutto me stesso”¹

San Giovanni Bosco, quando aveva solo 9 anni, fece un sogno profetico che gli tracciò il futuro della vita. Vide una folla di ragazzi turbolenti che giocavano, bisticciavano, bestemmiavano. La Madonna lo prese per mano, lo portò in mezzo a quei giovani e gli disse: “Ecco il tuo campo, ecco dove dovrai lavorare”. Giovannino Bosco vide che i ragazzi turbolenti cambiavano, diventavano migliori. E la Madonna concluse: “Ciò che vedi succedere, tu lo farai”.

Giovanni Bosco, tra mille difficoltà, diventò prete (nel 1841), e si dedicò subito ai ragazzi senza famiglia o con famiglia molto povera, senza mezzi per costruirsi un posto dignitoso nella vita.

Cominciando dal niente, aprì oratori, costruì case, fondò laboratori e scuole. Solo nella casa che costruì accanto al suo primo oratorio (che aprì nelle periferie di Torino, in un quartiere popolare chiamato Valdocco) arrivò ad ospitare, nutrire, offrire laboratori e scuole a 800 ragazzi contemporaneamente. Le chiamerà le Scuole di “arti e mestieri”. Dopo di lui, i suoi successori daranno vita a vere “Scuole professionali”. Oggi vengono chiamate “Centri di Formazione Professionale”.

Fu aiutato nella sua impresa da molti benefattori, ma specialmente dai suoi stessi ragazzi, alcuni dei quali, crescendo, gli chiesero di diventare come lui, di dedicare come lui la vita ai ragazzi poveri e privi di mezzi.

Don Bosco accettò la loro collaborazione, e li unì a sé in una grande famiglia che chiamò ‘I Salesiani’. Tra questi, i coadiutori, salesiani specializzati per le scuole professionali. Diceva ai suoi collaboratori: “Dobbiamo aiutare ogni giovane a diventare un onesto cittadino e un bravo cristiano”.

Il suo metodo di educazione, Don Bosco non sapeva come chiamarlo. Diceva: “Cerco di tirare su i miei giovani come mia madre ha tirato su me e i miei fratelli, in una grande famiglia”. Nell’ultima parte della sua vita si decise a chiamarlo “Sistema Preventivo”, perché la presenza amica dell’educatore “previene le difficoltà che il

¹ LEMOYNE G.B., *Memorie biografiche del venerabile servo di Dio don Giovanni Bosco*, raccolte dal salesiano, vol. VI, San Benigno Canavese, Scuola Tip. e Libreria Salesiana, 1907, p. 362.

giovane incontra", così che non ha difficoltà a comportarsi bene senza bisogno di punizioni. Disse e scrisse che il suo sistema educativo era fondato specialmente su tre valori: RELIGIONE, RAGIONE E AMOREVOLEZZA (ma anche sull'allegria, il lavoro, lo spirito di sacrificio, il volersi bene come in una famiglia...).

Da più di cent'anni il sistema educativo di Don Bosco funziona in tutte le case salesiane sparse nel mondo.

Queste pagine, che abbiamo intitolato *"Carta dei valori salesiani nella Formazione Professionale"*, mettono in evidenza i valori del sistema educativo di Don Bosco che ci sforziamo di vivere oggi nel servizio dell'orientamento e della Formazione Professionale. Le abbiamo scritte perché tutte le persone che sono coinvolte in questa attività formativa (adolescenti, giovani, genitori, adulti, operatori, amministratori, imprese) conoscano il sistema educativo salesiano e i suoi valori fondamentali, e diano una mano a realizzarlo.

2. LA NOSTRA MISSIONE

“Vicino o lontano io penso sempre a voi. Uno solo è il mio desiderio: quello di vedervi felici nel tempo e nell’eternità”².

La Formazione Professionale che si vuole offrire nelle opere salesiane viene attuata con il sistema educativo di Don Bosco, chiamato da lui stesso SISTEMA PREVENTIVO. Esso, come già dicevamo, ha come valori fondamentali la RELIGIONE, intesa come sviluppo del senso di Dio insito in ogni persona e sforzo di evangelizzazione cristiana, la RAGIONE, che è ragionevolezza delle richieste e delle norme, flessibilità e gradualità nelle proposte, l’AMOREVOLEZZA, che si esprime come un amore educativo che fa crescere e crea condivisione.

Al centro dell’attività il sistema preventivo non ha né la produzione né il guadagno, ma il bene della persona, di ogni persona coinvolta nella “Formazione Professionale”.

Noi siamo Cristiani, e sappiamo, dalla fede e dall’esperienza di tutti i giorni, che ogni persona è creata a immagine di Dio che previene ogni creatura con la sua Provvidenza, l’accompagna con la sua presenza e la salva donando la vita. Sappiamo anche che ogni persona tende al bene e alla felicità. Questa felicità si può raggiungere solamente usando bene la propria libertà, non nella direzione dell’egoismo e della pigrizia, ma nella direzione di un progetto di vita che realizzi le nostre più valide capacità, e porti un contributo di bene alla società in cui viviamo. Il giovane di oggi è quasi violentato da progetti di vita costruiti dal mercato, che vuol fare di lui solo un consumatore egoista. Perché egli divenga progressivamente cosciente delle sue capacità di costruirsi un’esistenza appagante e dignitosa, è necessario un ambiente educativo e formativo. Quest’ambiente è costituito dalle risorse che il Centro di Formazione Professionale serio e valido gli offre, e dagli operatori competenti e capaci che testimoniano con la vita i valori in cui credono. Salesiani e laici educiamo il giovane a cogliere la propria identità e a far emergere quei bisogni e desideri profondi che abitano il cuore di ogni uomo, ma che spesso restano sconosciuti: la sete di autenticità e di onestà, di amore e di fedeltà, di verità e di coerenza, di felicità e di pienezza di vita. Bisogni e desideri che, in ultima analisi, convergono nella suprema aspirazione umana di vedere il volto di Dio.

² BRAIDO P. (ed), *Don Bosco educatore. Scritti e testimonianze*, Roma LAS, 1997, p. 337.

Nello stesso tempo formiamo i giovani, offrendo loro una proposta per realizzare quei desideri, prevenendo che vengano deformati, o solo parzialmente appagati. Salesiani e laici realizziamo insieme un'azione educativa che è elevata a finalità apostolica dal cristianesimo che, individuando Gesù come l'unico Maestro, innesta ogni forma di educazione e di formazione nella sua luce e nella sua azione. In questo ambiente la persona del giovane può, in autentica libertà, delineare il suo progetto di vita che sarà pienamente realizzato quando metterà al centro della sua esistenza l'ideale dell'uomo nuovo proclamato da Gesù Cristo e ne sarà un coraggioso testimone.

La nostra missione nel mondo del lavoro quindi è: in un ambiente educativo e formativo, offrire un'educazione globale, in particolare agli adolescenti e ai giovani, considerati nella loro singolarità e nella loro qualità di persone, di cittadini e di lavoratori.

Noi cerchiamo di essere coerenti a questa missione, e di creare un clima familiare, di relazioni veramente amichevoli con chi viene al nostro Centro di Formazione Professionale e alla nostra casa.

3. I VALORI

“Famigliarità coi giovani specialmente in ricreazione. Senza familiarità non si dimostra l'affetto e senza questa dimostrazione non vi può essere confidenza”³

Quali sono i valori caratteristici che distinguono un'opera educativa salesiana dalle altre opere educative?

Cerchiamo di tracciare un quadro di questi valori.

L'EDUCAZIONE

L'educazione salesiana ha come fondamento il “Sistema Preventivo” di Don Bosco, basato sulla *religione*, la *ragione* e l'*amorevolezza*. Da questo “sistema” scaturisce una forza morale che lega educatore e educando, coinvolge la famiglia del giovane e fa vivere tutti in un clima fortemente umano e cristiano. In questo clima, l'educatore ha sul giovane un'autorità morale, e la sua azione è indirizzata unicamente ad aiutare il giovane.

Alla base dell'azione educativa salesiana ci sono quindi grandi virtù cristiane: la carità, la pazienza, la speranza, la costanza. Virtù che «[...] *soltanto il cristiano può applicare con successo [...] Ragione e religione sono gli strumenti di cui deve far uso costantemente l'educatore, insegnarli, egli stesso praticarli se vuol essere obbedito ed ottenere il suo fine*» (o.c. p. 430). Don Bosco diceva ancora: «*Ricordatevi che l'educazione è cosa di cuore e che Dio solo ne è il padrone, e noi non potremmo riuscire a cosa alcuna, se Dio non ce ne insegna l'arte e non ce ne dà in mano le chiavi. [...] Studiamoci di farci amare, di insinuare il sentimento del dovere e del santo timore di Dio, e vedremo con mirabile facilità aprirsi le porte di tanti cuori*» (o.c. p. 316).

LA FORMAZIONE PER LA MATURAZIONE INTEGRALE DELLA PERSONA

La Formazione Professionale salesiana non ha come traguardo ultimo il buon funzionamento della società (“collocare la persona giusta al posto giusto”). Il giovane infatti non è una formica nel formicaio né un mattone nell'edificio di una casa. È una persona libera, che tende alla sua realizzazione ed alla felicità. La società sarà una buona società solo se formata da uomini liberi, responsabili e professional-

³ LEMOYNE G.B., *Memorie biografiche del venerabile servo di Dio don Giovanni Bosco*, raccolte dal salesiano, vol. XVII, San Benigno Canavese, Scuola Tip. e Libreria Salesiana, 1907, p. 111.

mente validi. La Formazione Professionale salesiana non è quindi una formazione “collettiva”, ma fortemente “personalizzata”, in cui ciascuno ha spazio per pensare liberamente e prepararsi a realizzare la propria vita.

Il metodo educativo – formativo dei Salesiani si sviluppa secondo un itinerario che mira a:

- curare innanzitutto la maturazione globale della persona, aiutandola gradatamente a conoscersi, accettarsi, sapersi dominare, essere capace di valutare ed agire con coerenza, essere libera e responsabile;
- coltivare nei giovani una progressiva “apertura agli altri”, guidandoli a vincere la tendenza a chiudersi in se stessi, a creare facilità di relazione e di amicizia, a portare la propria partecipazione e collaborazione alla vita civile, ecclesiale e di gruppo;
- sviluppare un itinerario di crescita progressiva nella vita cristiana con quanti vogliono conoscere ed imitare Gesù Cristo e vivere da cristiani impegnati nella chiesa;
- far crescere, in quanti vivono l’esperienza di altre religioni, la religiosità e l’apertura al trascendente;
- formare “persone libere”, capaci di lottare fermamente contro i “tutti dicono così”, “tutti fanno così”, di ribellarsi serenamente a quelli che ci vogliono pecore docili ad ogni richiamo della pubblicità, della moda, dei “formatori di opinione pubblica”;
- far acquistare al giovane una buona base di cultura generale, per capire la storia (dove sono le radici dei nostri atteggiamenti attuali) ed il tempo presente;
- offrire al giovane una Formazione Professionale specifica nel settore di attività scelto, coltivando, con senso del dovere e passione, l’aggiornamento continuo, l’approfondimento culturale e formativo;
- coinvolgere il giovane in attività complementari e integrative alla Formazione Professionale, ma ugualmente importanti per una sua crescita globale, quali le attività del tempo libero e di cortile, che ambiscono a trasformare il Centro di Formazione Professionale in “scuola a tempo pieno”. Ogni giovane può accostarsi ad iniziative che lo educano a leggere in profondità la sua vita quotidiana: il “buongiorno”, la partecipazione alla vita liturgica, lo spazio per incontri e riflessioni, la partecipazione con altri giovani ad attività culturali, ricreative, artistiche, di servizio comunitario, di volontariato, di impegno cristiano.

L'ATMOSFERA DI FAMIGLIA

I Salesiani sono convinti che i valori debbono essere testimoniati "insieme", in un clima di famiglia. È questo ambiente, infatti, che prepara al "lavorare insieme", che è la principale caratteristica della nuova organizzazione del lavoro, orientata alla piena valorizzazione delle risorse umane.

Per questo è importante:

- avere sempre di mira il bene del giovane a partire dalle sue domande, accompagnandolo nei momenti più delicati della sua vita e della sua professione;
- impegnarsi per avere relazioni familiari con i giovani, in modo da realizzare le parole di Don Bosco *"rendere affezionato l'allievo in modo che l'educatore potrà sempre parlare col linguaggio del cuore sia in tempo dell'educazione sia dopo di essa"* (o.c. p. 420);
- avere atteggiamenti amichevoli, e non dettati dall'emotività, ma dalla ragionevolezza, e quindi idonei al dialogo che scioglie ogni tensione;
- creare dei legami profondi che possano continuare, anche successivamente alla vita nel Centro di Formazione Professionale, nella qualità di ex-allievo.

Il Sistema educativo salesiano tende così a formare tra educatore ed educando un insieme di relazioni fondato non tanto sul "contratto formativo", quanto sulla forza morale dell'educatore e sulla disponibilità dell'educando che vede in lui un amico alla ricerca del suo bene.

Il Salesiano è aperto e cordiale, pronto a fare il primo passo e ad accogliere sempre con bontà, rispetto e pazienza. Il suo affetto è quello di un padre, fratello, amico, capace di creare amicizia e disponibilità.

"Imitando la pazienza di Dio, incontriamo i giovani al punto in cui si trova la loro libertà. Li accompagniamo perché maturino solide convinzioni e siano progressivamente responsabili nel delicato processo di crescita della loro umanità nella fede" (Costituzioni dei Salesiani, art. 38).

LA DIMENSIONE EDUCATIVA E VOCAZIONALE DELL'ORIENTAMENTO

Una buona Formazione Professionale esige un sistematico servizio di orientamento, che favorisce nel giovane la capacità di scegliere il suo avvenire professionale. Il servizio lo aiuta a conoscere innanzitutto se stesso, le proprie attitudini e inclinazioni, il mondo del lavoro e delle professioni, permettendogli di scegliere il progetto per il proprio futuro e, insieme agli educatori, il modo migliore per realizzarlo. Un orientamento così inteso non si limita ad intervenire nei momenti delle decisioni, ma si concretizza in un "cammino educativo" che accompagna il giovane nel suo sviluppo, tenendo costantemente presente la sua crescita personale ed il suo inoltrarsi attraverso momenti delicati della sua vita e del suo lavoro.

QUALITÀ

Il Centro di Formazione Professionale è la struttura di riferimento per l'azione educativa del CNOS-FAP. Rispettando le politiche programmatiche dell'Ente Pubblico e le necessità del mercato del lavoro locale, risponde a tutte le domande che possono affiorare nelle varie tappe del lavoro formativo con:

- l'orientamento educativo e vocazionale;
- la formazione iniziale;
- l'apprendistato;
- la formazione superiore;
- la formazione continua;
- la formazione manageriale ed imprenditoriale;
- la formazione per soggetti in difficoltà;
- i servizi formativi e di orientamento.

Pone al centro della sua attività il bene della persona perseguendolo attraverso un servizio caratterizzato dalla sensibilità educativa verso i giovani che chiedono orientamento e Formazione Professionale, dalla competenza professionale negli operatori e dall'efficienza e managerialità nel servizio.

Per avere un'alta "qualità", il Centro di Formazione Professionale punta ad un costante miglioramento delle sue attività, in particolare a quelle della progettazione, della fornitura e della verifica dell'efficacia del servizio. Tutti sono fortemente coinvolti nel garantire la qualità della proposta salesiana.

Per offrire al giovane il miglior servizio possibile, la strategia del Centro punta ai seguenti obiettivi:

- il giovane e la sua famiglia sono coinvolti nello svolgimento del progetto e ne esprimono il livello di soddisfazione;
- gli operatori garantiscono la propria qualificazione e la condivisione del progetto formativo; la loro presenza e la loro competenza previene le difficoltà, risolve i problemi che si presentano, migliora il livello del lavoro e della vita dei giovani;
- le strutture, la tecnologia, gli strumenti del Centro di Formazione Professionale sono costantemente aggiornati;
- il contatto con il mondo delle imprese e, più in generale, con gli altri servizi del territorio (Scuole, Servizi per l'impiego, ...), è intenso e continuo;
- il *know-how* è progressivamente migliorato.

Il Centro di Formazione Professionale costruisce attorno a sé una rete di cooperazione. Inoltre non agisce da solo ma appartiene ad una Federazione di Centri di Formazione Professionale salesiani, attivi in ambito nazionale e internazionale, che promuovono, a vario titolo, attività simili e sono animati dagli stessi valori.

4. LE STRATEGIE E LE RISORSE DEL NOSTRO METODO

“Perciocché nelle nostre case si fa uso di un sistema disciplinare affatto speciale, che noi chiamiamo preventivo, in cui non sono mai adoperati né castighi né minacce. I modi benevoli, la ragione, la ragionevolezza ed una sorveglianza tutta particolare sono i soli mezzi usati per ottenere disciplina e moralità tra gli allievi.”⁴

QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE E SUO COINVOLGIMENTO COSTANTE

Le persone coinvolte nella Formazione Professionale, siano essi operatori interni o collaboratori esterni, non solo condividono il progetto formativo con sensibilità educativa, ma hanno anche competenze professionali specifiche. Tra queste si segnalano, in particolare, la capacità di svolgere azioni di orientamento, di tutoring, di analisi dei fabbisogni, di progettazione, di gestione didattica, di valutazione e di iniziative di integrazione all'azione formativa.

Perché in ogni operatore siano presenti questa sensibilità e queste competenze, il Centro di Formazione professionale si assume l'impegno della sua formazione continua. Ogni persona curerà il proprio aggiornamento e saprà integrarsi in un lavoro di gruppo che gli permetterà di superare gli interessi individuali, di realizzare la collaborazione, l'informazione e la visibilità dell'azione formativa.

Tutto il personale sarà reso protagonista del progetto formativo mediante una continua comunicazione. Si attuerà così un continuo flusso di informazione e di confronto, che è la base per la crescita di una comunità educativa e professionale che garantisce ad ognuno un ruolo specifico.

FAMIGLIE

La Formazione Professionale che si rivolge specialmente agli adolescenti, è un servizio che i Salesiani vogliono dare affiancandosi al progetto educativo della famiglia. La famiglia, infatti, viene coinvolta pienamente e direttamente, in modo che sia corresponsabile del piano di formazione. Si può affermare con verità che il “progetto di formazione” è fondato sia sui Salesiani sia sulla famiglia.

Il progetto di formazione prevede:

- l'ascolto delle aspettative della famiglia e la risposta ad esse;

⁴ LEMOYNE G.B., *Memorie biografiche del venerabile servo di Dio don Giovanni Bosco*, raccolte dal salesiano don Bosco al Principe Gabrielli, vol. XIV, San Benigno Canavese, Scuola Tip. e Libreria Salesiana, 1907, p. 321.

- il coinvolgimento delle famiglie nei momenti cruciali della vita del Centro, che sono: l'accoglienza e l'orientamento iniziale, la formulazione e l'accettazione del 'patto formativo', la programmazione delle attività, la verifica periodica del cammino formativo, la valutazione dei risultati, l'accompagnamento costante del giovane nel suo impegno quotidiano;
- il contributo della famiglia per rendere più ricche e gradite le attività di ogni giorno e le iniziative educative che si deciderà di intraprendere nel tempo libero;
- l'attenzione all'ambiente perché emerga sempre, nelle relazioni con i giovani, uno stile di famiglia;
- la collaborazione con le famiglie nel processo di inserimento nella società ecclesiale e civile.

METODO DI INSEGNAMENTO

Gli operatori del Centro di Formazione Professionale agiscono in modo da fornire ai giovani conoscenze, competenze professionali e capacità, che renderanno più forte e più profonda la loro cultura, più "spendibile" sul mercato del lavoro la loro qualifica e più solida la loro maturazione personale. Il bagaglio professionale conseguito potrà essere capitalizzato e valorizzato, attraverso il sistema dei crediti, anche in indirizzi diversi da quelli scelti.

Il percorso formativo del giovane non è disperso in molte direzioni, ma è unitario. Punta cioè alla formazione di una personalità forte, che sa vivere ed operare all'interno di un gruppo. Perché possa raggiungere questo traguardo il Centro di Formazione Professionale si impegna ad un costante rinnovamento metodologico.

Infatti:

- valorizza la metodologia professionale di natura induttiva (saper arrivare a formulare una regola generale da alcuni esempi uniformi), che sviluppa negli allievi la capacità della scoperta e fa maturare abitudini di creatività e di crescita culturale autonoma;
- fin dalle fasi iniziali dell'accoglienza e dell'orientamento pone il giovane al centro del programma formativo, per attuare un percorso formativo personalizzato;
- favorisce il lavoro di gruppo, oltre al lavoro personale;
- privilegia la didattica che si fonda sui "centri di interesse" del giovane (personali, sociali, di lavoro, di professione) a quella che agisce con materie e semplici esercitazioni applicative;
- fa uso delle migliori esperienze didattiche per far apprendere agli adolescenti, ai giovani e anche agli adulti le conoscenze di base e le competenze professionali comuni a tutto il mondo del lavoro, che sono equiparate ai diritti fondamentali per essere cittadini attivi nella "società della conoscenza";

- diversifica la proposta formativa secondo le necessità dei destinatari: per coloro che presentano difficoltà e lacune, inserirà fasi di recupero; per coloro che hanno intenzione di andare oltre gli obiettivi proposti, offrirà possibilità di approfondimento;
- arricchisce la Formazione Professionale con esperienze personali forti attraverso stage e tirocini in Italia e all'estero;
- valuta non solo i risultati finali ma anche il processo di sviluppo umano in atto, la capacità di imparare e la ricerca di una crescita culturale autonoma;
- introduce gradualmente ad adoperare il linguaggio totale (parola, immagine, suono, audiovisivo, espressione corporale, ecc) all'interno di un processo di interazione comunicativa;
- offre proposte che fanno sorgere domande di senso;
- cura una proposta educativa che apre alla cultura universale, mettendo il giovane in contatto con le espressioni dei diversi popoli e con il patrimonio dei valori condivisi dall'umanità, per assumere atteggiamenti coerenti con le regole della convivenza civile.

Il Centro di Formazione Professionale si fa promotore di una azione d'aiuto, affinché l'allievo entri a pieno titolo nel processo di apprendimento che dura per tutto l'arco della sua vita e che è il risultato sinergico delle azioni congiunte delle sue iniziative, di quelle della sua famiglia, delle imprese e dello Stato in tutte le sue articolazioni, impegnati, ciascuno secondo le proprie responsabilità e competenze, a realizzare il diritto alla formazione.

QUALIFICAZIONE DELLE RISORSE STRUMENTALI

Il Centro si impegna a realizzare investimenti economici per una dotazione adeguata di aule, laboratori, officine e per i servizi logistici perché le tecnologie, gli strumenti e le attrezzature siano sempre in grado di garantire la migliore risposta possibile alle esigenze della formazione e siano in linea con la costante innovazione tecnologica.

Il Centro si impegna inoltre ad adottare una serie di interventi (procedure) per garantire la gestione, l'autocontrollo, il controllo, la prevenzione e la verifica, e a garantire flessibilità e attenzione costante alle esigenze dell'ambiente in cui si opera.

In particolare la qualità del *know-how* (fattore cruciale per il successo del Centro) viene ottenuta mediante investimenti adeguati per la ricerca e lo sviluppo di processo e di prodotto, la partecipazione a progetti e iniziative di valore innovativo per reperire know how e la diffusione di innovazione entro l'intera struttura, in modo da dar vita a una circolarità che porta benefici a tutti.

5. LE POLITICHE

"Non vi è altra maniera di sperare la riforma della società che applicandosi ad allevare bene la gioventù:"⁵

IL DIRITTO ALLA SCELTA TRA PIÙ PERCORSI FORMATIVI DI ISTRUZIONE E DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

I Salesiani sollecitano e favoriscono a tutti i livelli (locale, nazionale, europeo, mondiale) politiche scolastiche autenticamente formative che permettano alla famiglia la realizzazione effettiva del diritto alla libera scelta educativa. Per questo sostengono come loro priorità che ci siano più percorsi formativi per i giovani.

Le recenti trasformazioni del mondo del lavoro hanno portato al superamento del tradizionale rapporto di successione tra il tempo della formazione e il tempo del lavoro. Una volta si ragionava: prima ci si prepara al lavoro, poi si inizia a lavorare. Oggi ogni cittadino-lavoratore deve coltivare per tutta la sua vita, una formazione che si concretizza non solo nella competenza tecnica ma anche in conoscenze generali più ampie rispetto al passato, aperte al mondo dell'informatica, dell'economia, delle lingue e delle culture; deve inoltre curare la qualità della comunicazione e delle relazioni ed alcune virtù, richieste dal mondo del lavoro di oggi, quali l'affrontare l'incertezza, il risolvere problemi, l'apprendere continuamente, lo sviluppare soluzioni creative. Ogni giovane, con un proprio stile di apprendimento, si accinge ad affrontare questa società complessa, che richiede proposte didattiche differenti per rispondere alle esigenze di ciascuno.

Più in particolare, da una certa età questa molteplicità di proposte può essere meglio garantita da un organico sistema educativo, offerto non solo dai diversi indirizzi della scuola superiore, ma anche da percorsi paralleli, di pari dignità ed efficacia, costituiti dall'Istruzione e dalla Formazione Professionale.

Questi percorsi educano alla vita attiva e sono idonei soprattutto per quei giovani che mostrano intelligenza e attitudini di tipo pratico e creativo.

Sono pari in dignità al percorso dell'istruzione in quanto permettono, ai giovani che li frequentano, di conseguire qualifiche e diplomi riconosciuti per entrare in modo attivo nel mondo del lavoro e nel contesto più ampio della società, e sono integrati, come sistema peculiare, con quello dell'Istruzione.

⁵ LEMOYNE G.B., *Memorie biografiche del venerabile servo di Dio don Giovanni Bosco*, raccolte dal salesiano, vol. VI, San Benigno Canavese, Scuola Tip. e Libreria Salesiana, 1907, p. 858.

I MODELLI FORMATIVI A LIVELLO NAZIONALE ED EUROPEO

Per fare della Formazione Professionale un "sistema", è necessario indicare modelli formativi comuni in Italia e in Europa, secondo livelli essenziali definiti. Ogni modello formativo si riferisce ad una "famiglia professionale", cioè ad un aggregato di figure che hanno in comune una cultura particolare, composta di valori, di saperi specifici e di competenze. Queste figure si compongono di volta in volta in un settore (es.: meccanico), in un processo (es.: servizi all'impresa), in una particolare tecnologia (es.: informatica).

Se si fissano dei modelli-standard condivisi e diffusi a livello nazionale ed europeo, si possono superare la frammentazione e le differenze regionali e, specialmente, si può creare un'identità comune negli operatori della Formazione Professionale fondata sulla competenza.

UN SISTEMA FORMATIVO PER TUTTO L'ARCO DELLA VITA

La Costituzione affida all'Ente locale il compito di organizzare un vero sistema formativo che, partendo dalla Formazione Professionale iniziale, si articola in successivi percorsi di formazione superiore e continua, nella prospettiva di offrire opportunità formative per tutto l'arco della vita. Mentre la tensione educativa è più esplicita e l'attenzione all'acquisizione delle conoscenze, delle capacità e delle competenze più pronunciata nella Formazione Professionale iniziale, nella formazione superiore, continua e permanente l'azione educativa acquista maggiormente il volto di una Formazione Professionale "amica" dei giovani e dei lavoratori, ad essi vicina lungo tutto l'arco della vita attiva.

L'Ente locale organizzerà questo sistema formativo tenendo conto del "principio di sussidiarietà", sancito dalla Costituzione, e dal "pluralismo istituzionale", radicato in molti territori d'Italia, che è maturato in questi decenni, come frutto dell'attuazione delle proposte formative degli Enti, appartenenti generalmente al privato sociale.

L'AUTONOMIA DEGLI ORGANISMI

Non è possibile sviluppare un progetto educativo e formativo personalizzato e adeguato alle nuove sfide, se gli Enti formativi non sono realmente e pienamente responsabili. Nell'elaborare il progetto formativo, infatti, devono tenere conto sia dei destinatari che delle caratteristiche del contesto locale.

Per un'impresa che intende offrire servizi sociali, la chiave necessaria è l'autonomia progettuale. Questa, infatti, permette di elaborare una strategia di formazione e di tracciare un itinerario nel quale il giovane si senta a suo agio. Il personale direttivo potrà così sviluppare una "managerialità educativa e sociale" e il perso-

nale intermedio e i formatori potranno sviluppare una professionalità adeguata. L'organismo autonomo potrà dare vita, altresì, ad una rete di legami reciproci ed arricchenti tra il Centro e le persone che operano nello stesso ambito, e tra questi ed i vari servizi che sono attivi nel territorio.

Solo un organismo che possiede competenze pedagogiche ed organizzative, personale qualificato e stabile, strutture dedicate, collegamento con il territorio ed esperienza consolidata, è nelle condizioni migliori per attuare questa missione educativa.

IL SISTEMA DI ORIENTAMENTO

Nel territorio locale, insieme alle politiche attive del lavoro e dell'impiego, è necessario dare vita ad uno stabile servizio di orientamento.

Le riforme, che hanno coinvolto l'intero sistema educativo, richiedono anche una nuova definizione delle strategie dell'orientamento. Esse hanno un'importanza grandissima in tutte le fasi di passaggio dall'età scolare all'età adulta, in quanto solo un qualificato servizio di orientamento permette ad ogni giovane di realizzare il *"diritto all'istruzione e alla formazione"*. In questo nuovo contesto, l'orientamento determina come devono essere e come devono lavorare le 'agenzie' che si occupano di istruzione, formazione e lavoro. E indica anche come deve comportarsi la persona che vuol essere soggetto attivo nella realizzazione del proprio progetto personale.

QUALITÀ DELL'EDUCAZIONE-FORMAZIONE

Gli organismi che intervengono nel sistema educativo-formativo devono avere requisiti che siano stati ben definiti in partenza. Questo deve stimolare tutti ad operare non con un'aderenza a requisiti minimi, ma costituendo un vero *sistema compatto per la qualità della formazione*. Solo in questo modo la nuova organizzazione del sistema formativo non sarà un mero filtro burocratico da superare nella maniera più utilitaristica possibile. Essa invece sarà un'occasione per qualificare il sistema, che permette a tutti di arrivare a un vero "successo formativo".

6. DIRITTI E DOVERI DEI DESTINATARI

“Da circa quarant’anni tratto con la gioventù, e non mi ricordo d’aver usato castighi di sorta. E coll’aiuto di Dio ho sempre ottenuto non solo quanto era di dovere, ma eziandio quello che semplicemente desiderava, e ciò da quegli stessi fanciulli, cui sembrava perduta la speranza una buona riuscita”⁶

DIRITTI

Diritto ad avere un vero servizio di orientamento

L’orientamento tenderà a rendere la persona protagonista del proprio progetto di vita, non ad incanalarla in un percorso predefinito. Questo si otterrà attraverso attività rivolte espressamente a sostenere la capacità di scelta, realizzate anche con visite, stage, esperienze, incontri di testimoni.

Diritto alla scelta tra proposte alternative ed equivalenti

Per gli adolescenti e i giovani in particolare, la possibilità di scegliere tra il percorso scolastico e quello formativo deve essere effettiva. Ad essi devono quindi essere offerte diverse opportunità e i mezzi per beneficiarne. Il diritto di scelta deve esserci anche per l’adulto che intende riprendere o approfondire la propria formazione di base, oppure intende cambiare l’ambito delle sue competenze e dei suoi saperi.

Diritto al riconoscimento dei propri apprendimenti

Ogni persona, in qualunque momento del proprio percorso, è portatrice di un bagaglio di apprendimenti (saperi, abilità, competenze, capacità). Esso deve essere analizzato, riconosciuto e valorizzato. Nessuno è una ‘tabula rasa’, anche solo per il fatto di aver compiuto esperienze. Esse, anche se non strutturate didatticamente, hanno potuto avere risultati formativi.

Il riconoscimento di tale bagaglio deve far sì che la persona non sia chiamata a ripetere percorsi già fatti. In base ad essi, si può giungere a ridisegnare l’intero percorso formativo, in forma più breve e meno diffusa.

Diritto a una formazione di qualità

La formazione è di qualità se garantisce l’acquisto di un solido bagaglio culturale di base, se permette l’acquisto di abilità e competenze presenti nella ‘cultura pro-

⁶ BRAIDO P. (ed), *Don Bosco educatore. Scritti e testimonianze*, Roma, LAS, 1977, p. 266.

fessionale' specifica, se fornisce requisiti che aprono la porta all'occupazione. Una vera formazione di qualità deve inoltre stimolare la passione, il senso di sfida, il desiderio di imparare sempre di più, la crescita professionale.

Diritto alla continuità formativa

Ogni cammino formativo deve essere aperto a sviluppi successivi, fino ai livelli più elevati. Dopo il percorso di Formazione Professionale iniziale, se una persona ha i requisiti richiesti, deve poter accedere alla formazione superiore e continua.

Diritto alla reversibilità delle scelte

Ogni persona che ha intrapreso un percorso (scuola, formazione, lavoro) ha il diritto di interromperlo e di inserirsi in un altro percorso senza dover ricominciare da capo. Con il sistema delle 'passerelle' e dei 'crediti formativi' si possono prevedere 'ingressi intermedi'. Essi consentiranno di valorizzare gli apprendimenti precedenti e di raggiungere i nuovi obiettivi.

Diritto alla seconda opportunità

Se la prima opportunità ha portato a un insuccesso, la persona deve averne almeno una seconda. Essa deve essere svolta in modo da rimuovere gli ostacoli che hanno portato a un esito negativo la prima opportunità. Chi viene da questa esperienza negativa, ha diritto ad un accompagnamento personalizzato, e ad un sostegno nelle fasi critiche del percorso.

Diritto alla consegna dei risultati

Ogni attività formativa rivolta a una persona deve concludersi con la consegna dei risultati conseguiti. La persona così potrà maturare verso un'autonomia personale e professionale sempre maggiore.

Diritto alla riservatezza

Ogni persona ha diritto alla riservatezza circa i propri dati personali. Il Centro evita di raccogliere dati non necessari allo svolgimento della propria attività. La diffusione di informazioni confidenziali è possibile solo con l'assenso preventivo della persona interessata. Nel caso di attività svolte presso strutture di committenti (imprese, centri di orientamento...) l'operatore deve preoccuparsi che sui dati a lui pervenuti sia assicurata la *privacy*.

DOVERI

Impegno di buon comportamento

Gli allievi si impegnano a garantire la disciplina negli ambienti formativi, e questo sia con l'autocontrollo sia rispettando l'opera di responsabile vigilanza ("assistenza") dei formatori, dei tutor e del Direttore stesso.

In particolare, ognuno si impegna ad avere un comportamento rispettoso, corretto, diligente.

Gli allievi si impegnano a seguire scrupolosamente le disposizioni in materia antinfortunistica impartite dai formatori.

Si impegnano infine a rispettare gli ambienti, gli arredi, il materiale didattico, che appartengono alla comunità formativa del Centro.

Impegno di schiettezza

Ogni allievo si impegna ad esporre in forma aperta e schietta tutti i dati e le notizie che consentono di svolgere meglio l'attività. Disporre di questi dati in forma completa è assolutamente necessario per una formazione personalizzata e coerente con il contesto in cui la persona vive e intende operare.

Impegno alla sottoscrizione di un patto

Accanto alla proposta di un percorso formativo, al destinatario viene sottoposto un "patto".

In esso gli viene chiesto di:

- dichiarare esplicitamente la volontà di intraprendere quel percorso formativo;
- prendere coscienza degli impegni previsti per la realizzazione del proprio progetto personale;
- accettare e rispettare le regole di svolgimento del percorso formativo;
- impegnarsi attivamente per la buona riuscita di quel percorso.

La sottoscrizione del patto e il suo rispetto sono fattori che favoriscono la maturità personale e professionale.

Impegno di compilazione di strumenti di valutazione

In particolari momenti del percorso, il giovane verrà invitato a compilare alcuni strumenti di valutazione sul servizio che sta ricevendo, in vista di un continuo miglioramento.

Impegno di informazione sugli esiti della formazione

Il percorso formativo può essere stato rivolto a persone in cerca di prima occupazione, oppure a lavoratori in situazione di crisi o di riqualificazione professionale. In tutti i casi, è importante che il destinatario del servizio, entrato o rientrato nel mondo del lavoro, fornisca al Centro informazioni sull'esito dell'esperienza formativa ricevuta, rendendo così possibile una verifica accurata delle qualità del servizio e il suo costante miglioramento.

7. IL SISTEMA PREVENTIVO NELL'EDUCAZIONE DELLA GIOVENTÙ di DON BOSCO

Don Bosco fu essenzialmente un uomo di azione. Per molti anni i suoi collaboratori insistettero perché mettesse per iscritto le sue idee pedagogiche e solo nel 1877 (a 11 anni dalla sua morte), a malincuore, don Bosco scrisse sette paginette dal titolo "Il sistema Preventivo nella educazione della gioventù"⁷.

Più volte fui richiesto di esprimere verbalmente o per iscritto alcuni pensieri attorno al così detto Sistema Preventivo, che si suole usare nelle nostre case. Per mancanza di tempo non ho potuto finora appagare questo desiderio, e presentemente volendo stampar il regolamento che finora si è quasi sempre usato tradizionalmente, credo opportuno darne qui un cenno che però sarà come l'indice di un'operetta che vo preparando, se Dio ridarà tanto di vita da poterla terminare, e ciò unicamente per giovare alla difficile arte della giovanile educazione. Dirò adunque: in che cosa consiste il Sistema Preventivo, e perché debbasi preferire; sua pratica applicazione, e suoi vantaggi.

1. In che cosa consiste il Sistema Preventivo e perché debbasi preferire

Due sono i sistemi in ogni tempo usati nella educazione della gioventù: *Preventivo* e *Repressivo*. Il sistema Repressivo consiste nel far conoscere la legge ai sudditi, poscia sorvegliare per conoscerne i trasgressori ed infliggere, ove sia d'uopo, il meritato castigo. In questo sistema le parole e l'aspetto del Superiore debbono essere severe, e piuttosto minaccevoli, ed egli stesso deve evitare ogni familiarità coi dipendenti.

Il direttore per accrescere valore alla sua autorità dovrà trovarsi di rado tra i suoi soggetti e per lo più solo quando si tratta di punire o di minacciare.

Questo sistema è facile, meno faticoso e giova specialmente nella milizia e in generale tra le persone adulte ed assennate che devono da se stesse essere in grado di sapere e ricordare ciò che è conforme alle leggi e alle altre prescrizioni.

Diverso, e direi, opposto è il Sistema Preventivo. Esso consiste nel far conoscere le prescrizioni e i regolamenti di un Istituto e poi sorvegliare in guisa, che gli allievi abbiano sempre sopra di loro l'occhio vigile del direttore o degli assistenti, che come padri amorosi parlino, servano di guida ad ogni evento, diano consigli ed

⁷ *Regolamento per le case della Società di San Francesco di Sales*, Torino, Tipografia Salesiana, 1877, pp. 3-13 (OE XXIX, 99-109).

amorevolmente correggano, che è quanto dire: mettere gli allievi nella impossibilità di commettere mancanze.

Questo sistema si appoggia tutto sopra la ragione, la religione, e sopra l'amorevolezza; perciò esclude ogni castigo violento e cerca di tener lontano gli stessi leggeri castighi.

Sembra che questo sia preferibile per le seguenti ragioni:

1. L'allievo preventivamente avvisato non resta avvilito per le mancanze commesse, come avviene quando esse vengono deferite al Superiore. Né mai si adira per la correzione fatta o pel castigo minacciato oppure inflitto, perché in esso vi è sempre un avviso amichevole e preventivo che lo ragiona, e per lo più riesce a guadagnare il cuore, cosicché l'allievo conosce la necessità del castigo e quasi lo desidera.

2. La ragione più essenziale è la mobilità giovanile, che in un momento dimentica le regole disciplinari, i castighi che quelle minacciano. Perciò spesso un fanciullo si rende colpevole e meritevole di una pena, cui non ha badato, che niente affatto ricordava nell'atto del fallo commesso e che avrebbe per certo evitato se una voce amica l'avesse ammonito.

3. Il Sistema Repressivo può impedire un disordine, ma difficilmente farà migliori i delinquenti; e si è osservato che i giovanetti non dimenticano i castighi subiti, e per lo più conservano amarezza con desiderio di scuotere il giogo e anche di farne vendetta. Sembra talora che non ci badino, ma chi tiene dietro ai loro andamenti conoscere che sono terribili le reminiscenze della gioventù; e che dimenticano facilmente le punizioni dei genitori, ma assai difficilmente quelle degli educatori. Vi sono fatti di alcuni che in vecchiaia vendicarono brutalmente certi castighi toccati giustamente in tempo di loro educazione.

Al contrario il Sistema Preventivo rende amico l'allievo, che nell'assistente ravvisa un benefattore che lo avvisa, vuol farlo buono, liberarlo dai dispiaceri, dai castighi, dal disonore.

4. Il Sistema Preventivo rende avvisato l'allievo in modo che l'educatore potrà tuttora parlare col linguaggio del cuore sia in tempo della educazione, sia dopo di essa. L'educatore, guadagnato il cuore del suo protetto, potrà esercitare sopra di lui un grande impero, avvisarlo, consigliarlo ed anche correggerlo allora eziandio che si troverà negli impieghi, negli uffici civili e nel commercio. Per queste e molte altre ragioni, pare che il Sistema Preventivo debba prevalere al Repressivo.

2. Applicazione del Sistema Preventivo

La pratica di questo sistema è tutta appoggiata sopra le parole di san Paolo che dice: *"Charitas benigna est, patiens est; omnia suffert, omnia sperat, omnia su-*

stinet: La carità è benigna e paziente; soffre tutto, ma spera tutto e sostiene qualunque disturbo". Perciò soltanto il cristiano può con successo applicare il Sistema Preventivo. Ragione e religione sono gli strumenti di cui deve costantemente far uso l'educatore, insegnarli, egli stesso praticarli se vuol essere ubbidito ed ottenere il suo fine.

1. Il direttore pertanto deve essere tutto consacrato a' suoi educandi, né mai assumersi impegni che lo allontanino dal suo ufficio, anzi trovarsi sempre coi suoi allievi tutte le volte che non sono obbligatamente legati da qualche occupazione, eccetto che siano da altri debitamente assistiti.

2. I maestri, i capi d'arte, gli assistenti devono essere di moralità conosciuta. Studino di evitare come la peste ogni sorta di affezioni od amicizie particolari cogli allievi, e si ricordino che il travimento di uno solo può compromettere un istituto educativo. Si faccia in modo che gli allievi non siano mai soli. Per quanto è possibile gli assistenti li precedano nel sito dove devonsi raccogliere; si trattengano con loro fino a che siano da altri assistiti; non li lascino mai disoccupati.

3. Si dia ampia libertà di saltare, correre, schiamazzare a piacimento. La ginnastica, la musica, la declamazione, il teatrino, le passeggiate sono mezzi efficacissimi per ottenere la disciplina, giovare alla moralità ed alla sanità. Si badi soltanto che la materia del trattenimento, le persone che intervengono, i discorsi che hanno luogo non siano biasimevoli. "Fate tutto quello che volete - diceva il grande amico della gioventù san Filippo Neri, - a me basta che non facciate peccati".

4. La frequente confessione, la frequente comunione, la messa quotidiana sono le colonne che devono reggere un edificio educativo, da cui si vuole tener lontana la minaccia e la sferza. Non mai obbligare i giovanetti alla frequenza dei santi Sacramenti, ma soltanto incoraggiarli e porgere loro comodità di approfittarne. Nei casi poi di esercizi spirituali, tridui, novene, predicazioni, catechismi si faccia rilevare la bellezza, la grandezza, la santità di quella Religione che propone dei mezzi così facili, così utili alla civile società, alla tranquillità del cuore, alla salvezza dell'anima, come appunto sono i santi Sacramenti. In questa guisa i fanciulli restano spontaneamente invogliati a queste pratiche di pietà, vi si accosteranno volentieri con piacere e con frutto.

5. Si usi la massima sorveglianza per impedire che nell'Istituto siano introdotti compagni, libri o persone che facciano cattivi discorsi. La scelta d'un buon portinaio è un tesoro per una casa di educazione.

6. Ogni sera dopo le ordinarie preghiere, e prima che gli allievi vadano a riposo, il direttore, o chi per esso, indirizzi alcune affettuose parole in pubblico dando qualche avviso, o consiglio intorno a cose da farsi o da evitarsi; e studi di ricavare le massime da fatti avvenuti in giornata nell'Istituto o fuori; ma il suo sermone

non oltrepassi mai i due o tre minuti. Questa è la chiave della moralità, del buon andamento e del buon successo dell'educazione.

7. Si tenga lontano come la peste l'opinione di taluno che vorrebbe differire la prima comunione ad un'età troppo inoltrata, quando per lo più il demonio ha preso possesso del cuore di un giovanetto a danno incalcolabile della sua innocenza. Secondo la disciplina della Chiesa primitiva si solevano dare ai bambini le ostie consacrate che sopravanzavano nella comunione pasquale. Questo serve a farci conoscere quanto la Chiesa ami che i fanciulli siano ammessi per tempo alla santa comunione. Quando un giovanetto sa distinguere tra pane e pane, e palesa sufficiente istruzione, non si badi più all'età e venga il Sovrano Celeste a regnare in quell'anima benedetta.

8. I catechismi raccomandano la frequente comunione, San Filippo Neri la consigliava ogni otto giorni ed anche più spesso. Il Concilio Tridentino dice chiaro che desidera sommamente che ogni fedele cristiano quando va ad ascoltare la santa Messa faccia eziandio la comunione. Ma questa comunione non sia solo spirituale, ma bensì sacramentale, affinché si ricavi maggior frutto da questo augusto e divino Sacrificio.

3. Utilità del Sistema Preventivo

Taluno dirà che questo sistema è difficile in pratica. Osservo che da parte degli allievi riesce assai più facile, più soddisfacente, più vantaggioso. Da parte poi degli educatori racchiude alcune difficoltà che però restano diminuite, se l'educatore si mette con zelo all'opera sua. L'educatore è un individuo consacrato al bene dei suoi allievi, perciò deve essere pronto ad affrontare ogni disturbo, ogni fatica per conseguire il suo fine, che è la civile, morale, scientifica educazione dei suoi allievi. Oltre ai vantaggi sopra esposti si aggiunge ancora qui che:

1. L'allievo sarà sempre pieno di rispetto verso l'educatore e ricorderà ognor con piacere la direzione avuta, considerando tuttora quali padri e fratelli i suoi maestri e gli altri superiori. Dove vanno questi allievi per lo più sono la consolazione della famiglia, utili cittadini e buoni cristiani.

2. Qualunque sia il carattere, l'indole, lo stato morale di un allievo all'epoca della sua accettazione, i parenti possono vivere sicuri che il loro figlio non potrà peggiorare, e si può dare per certo che si otterrà sempre qualche miglioramento. Anzi certi fanciulli che per molto furono il flagello dei parenti e perfino rifiutati dalle case correzionali, coltivati secondo questi principi, cangiarono indole, carattere, si diedero ad una vita costumata, e presentemente occupano onorati uffici nella società. Divenuti così il sostegno della famiglia e il decoro del paese in cui dimorano.

3. Gli allievi che per avventura entrarono in un Istituto con tristi abitudini non

possono danneggiare i loro compagni. Né i giovanetti buoni potranno ricevere nocumento da costoro, perché non vi sarebbe né tempo, né luogo, né opportunità, perché l'assistente che supponiamo presente, vi porrebbe tosto rimedio.

4. Una parola sui castighi

Che regola tenere nell'infliggere i castighi? Dove è possibile, non si faccia mai uso di castighi: dove la necessità chiede la repressione, si ritenga quanto segue:

1. L'educatore tra gli allievi cerchi di farsi amare, se vuole farsi temere. In questo caso la sottrazione di benevolenza è un castigo che eccita l'emulazione, dà coraggio e non avvilisce mai.

2. Presso ai giovanetti è castigo quello che si fa servire per castigo. Si è osservato che uno sguardo non amorevole sopra taluni produce maggior effetto che non farebbe uno schiaffo. La lode quando una cosa è ben fatta, il biasimo, quando vi è trascuratezza, è già un premio o un castigo.

3. Eccettuati rarissimi casi, le correzioni, i castighi non si diano mai in pubblico, ma privatamente, lungi dai compagni, e si usi massima prudenza e pazienza per fare che l'allievo comprenda il suo torto con la ragione e con la religione.

4. Il percuotere in qualunque modo, il mettere in ginocchio con posizione dolorosa, il tirar le orecchie ed altri castighi simili debbonsi assolutamente evitare, perché sono proibiti dalle leggi civili, irritano grandemente i giovani ed avviliscono l'educatore.

5. Il direttore faccia ben conoscere le regole, i premi e i castighi stabiliti dalle leggi di disciplina, affinché l'allievo non si possa scusare dicendo: Non sapevo che ciò fosse condannato o proibito.

Se nelle nostre case si metterà in pratica questo sistema, io credo che potremo ottenere grandi vantaggi senza venire né alla sferza, né ad altri violenti castighi. Da circa quarant'anni tratto con la gioventù, e non mi ricordo d'aver usato castighi di sorta, e con l'aiuto di Dio ho sempre ottenuto non solo quanto era di dovere, ma eziandio quello che semplicemente desideravo, e ciò da quegli stessi fanciulli, pei quali sembrava perduta la speranza di buona riuscita.

**CARTA QUALITÀ
DELLA FORMAZIONE
PROFESSIONALE INIZIALE
PER I GIOVANI DAI 14 AI 18 ANNI**

**ISFOL Area Sistemi Formativi
2003**

Hanno partecipato ai lavori: Amarildo Arzuffi, Attilio Bondone, Michele Colasanto, Bruno Colombini, Stefano Colombo, Sandra D'Agostino, Renzo Dalla Vecchia, Anna D'Arcangelo, Maurizio Drezadore, Angela Elicio, Emilio Gandini, Guglielmo Malizia, Daniela Pavoncello, Lorenzo Sibona, Nadir Tedeschi, Mario Tonini, Pasquale Ransenigo, Lairetta Valente e Leonardo Verdi Vighetti.

Il Gruppo di lavoro è stato coordinato da Giorgio Allulli e Giacomo Zagardo.

La Carta è stata elaborata dall'Area Sistemi Formativi dell'ISFOL sulla base del confronto delle esperienze dei seguenti Enti ed Associazioni di Enti di Formazione Professionale rappresentativi a livello nazionale, che l'hanno formalmente approvata a Roma il 19.11.2003.

Casa della Carità Arti e Mestieri

CNOS-FAP

CIOFS/FP

Fondazione Clerici

ENAIIP

ENGIM

FORMA

IAL

SMILE

Perché una “CARTA QUALITÀ”?

Nel processo avviato dalla riforma del sistema educativo di istruzione e di formazione e nell'intento di contribuire a costruire una prospettiva unitaria del sistema educativo dell'istruzione e della Formazione Professionale previsto nel secondo ciclo, alla cui realizzazione concorrono con propri e progressivi percorsi ordinamentali i Centri di Formazione Professionale, gli Istituti Professionali e gli Istituti Tecnici, si vuole formulare una proposta di **Carta qualità della Formazione Professionale iniziale**, che individui alcune caratteristiche di base di quest'ultima, dalle quali non prescindano le attività formative realizzate in qualsiasi Regione.

Questa Carta costituisce un manifesto di qualità della Formazione Professionale, elaborato sulla base del confronto delle esperienze di Enti ed associazioni di Enti di Formazione Professionale, rappresentativi a livello nazionale (Casa della Carità Arti e Mestieri, CIOFS/FP, CNOS-FAP, Fondazione Clerici, FORMA, ENAIP, ENGIM, IAL, SMILE) e dall'ISFOL.

Con tale Carta si intende perseguire un duplice scopo:

- delineare alcuni **requisiti di qualità** della Formazione Professionale, renderli trasparenti e comunicarli ai soggetti che ne sono i potenziali utilizzatori (giovani e famiglie) affinché questi possano scegliere le nuove opportunità offerte dai percorsi di Formazione Professionale Iniziale;
- sollecitare i soggetti attuatori ad **impegnarsi a realizzare** nelle attività formative i requisiti di qualità qui dichiarati, al fine di assicurare percorsi coerenti con gli obiettivi e gli standard nazionali ed europei.

La concreta attuazione della Carta presuppone, ovviamente, alcune condizioni esterne di fattibilità che diano stabilità al sistema (continuità dei finanziamenti, autonomia progettuale e didattica, efficiente sistema di orientamento, ecc.).

Ambito

1. La presente Carta considera direttamente la Formazione Professionale Iniziale che, rivolta a giovani fino ai 18 anni di età, costituisce **una componente essenziale del secondo ciclo del sistema educativo riformato** di pari dignità rispetto ai percorsi scolastici dei licei previsti nel medesimo ciclo.
Tale formazione è finalizzata al conseguimento di una qualifica professionale spendibile sia per l'inserimento attivo nel mondo del lavoro, sia per la prosecuzione del percorso formativo nella Formazione Professionale superiore e continua, sia nel sistema dell'istruzione scolastica dei licei e dell'università, sia nella formazione ricorrente e permanente.
2. I percorsi della Formazione Professionale Iniziale si sviluppano **a partire dalla domanda** dei giovani e delle loro famiglie, tenendo conto particolarmente delle

- modalità differenziate di apprendimento nonché delle condizioni occupazionali, culturali e sociali del territorio, avendo attenzione alle diverse situazioni dei soggetti e promuovendo la crescita della persona, del lavoratore e del cittadino nel rispetto dei diritti costituzionali e nella prospettiva della cittadinanza europea.
3. In tali percorsi viene assicurato ai giovani **il diritto di compiere scelte anche reversibili**, in un sistema educativo e formativo aperto e flessibile. L'esercizio di questo diritto è favorito da servizi di orientamento, che aiutano i soggetti a conoscere le proprie potenzialità, e da azioni centrate su processi di apprendimento personalizzati, che consentono di riconoscere e capitalizzare competenze e conoscenze.
 4. La Formazione Professionale Iniziale è **espressione delle reti di relazione** che si sviluppano nel territorio in cui essa si situa. Pertanto, intrattiene rapporti organici con gli attori istituzionali, sociali e produttivi e li coinvolge sia per costruire il percorso di formazione che per offrire ai soggetti in apprendimento opportunità diversificate di esperienza, occupabilità e inserimento sociale.

La qualità pedagogica e didattica

5. La **qualità pedagogica** del percorso di formazione pone la persona al centro dell'attenzione educativa: promuove la consapevolezza di sé come soggetto portatore di valori etici, dotato di potenzialità cognitive ed affettive; lo prepara ad entrare nel mondo del lavoro svolgendo un ruolo attivo e critico; sviluppa la sua coscienza di cittadino, capace di partecipare alla vita sociale con responsabilità e capacità di giudizio. Per essere raggiunti, questi traguardi richiedono il rispetto della diversità e l'attenzione ai soggetti diversamente dotati: ciascuno può valorizzare le proprie abilità, le esperienze, i vissuti personali, la cultura del proprio ambiente e le differenze connesse alle proprie situazioni. Vengono promosse azioni per sviluppare autonomia e partecipazione sociale, coinvolgendo il contesto familiare e sociale e superando gli eventuali stereotipi culturali. Tutto ciò prende forma in un *progetto educativo e formativo*, che tiene conto dei tempi, dei modi e dei ritmi di apprendimento che sono propri di ciascuno per assicurare il successo formativo.
6. La **qualità didattica** è coerente con i presupposti della qualità pedagogica. Essa si fonda su tre caratteristiche specifiche: l'orientamento alle competenze, l'apprendere attraverso il "fare" e la pluralità dei contesti di apprendimento.
 - *Orientamento alle competenze*, che tende ad assicurare un insieme integrato di conoscenze, abilità, valori, atteggiamenti e comportamenti, finalizzato al conseguimento della qualifica professionale;
 - *Apprendere attraverso il "fare"*, che consente agli allievi di sperimentare atti-

vamente le proprie abilità anche attraverso l'errore, di collegare l'operatività al sapere e al saper essere, di ritrovare il senso dell'apprendere e di riflettere sull'esperienza didattica;

- *Pluralità di contesti di apprendimento*, definiti nel contratto formativo, che si connettono al mondo del lavoro e a quello della formazione (l'aula, il laboratorio attrezzato, l'azienda, l'istituto scolastico, il contesto territoriale, il Paese straniero), con ricchezza di risorse didattiche (computer, video-cassette, video-registratore, lavagna a fogli mobili, lavagna luminosa, ecc.) e varietà di metodologie di apprendimento (esercitazioni pratiche, giochi di ruolo, simulazioni, ricerca-azione, progetti di interesse, simulazione d'impresa, cooperative learning, centri risorse ecc.).

La qualità dei risultati

7. La strategia di **valutazione** intermedia e finale occupa un ruolo essenziale nel processo formativo, utile ad accertare il raggiungimento dei traguardi formativi, il rispetto dei requisiti della qualità pedagogica e didattica nonché quelli della qualità organizzativa.
8. Il conseguimento dei traguardi formativi, che in termini di **standard** di qualifica e di apprendimenti generali sono prefissati dalle Istituzioni a livello nazionale e regionale, è verificato dall'esterno attraverso un processo strutturato di valutazione, che dà loro valore sia per proseguire la formazione ai livelli superiori, sia per trovare un'occupazione adeguata e coerente. La qualifica professionale viene rilasciata secondo standard di trasparenza uniformi su tutto il territorio nazionale, ed è riconosciuta in tutte le Regioni italiane e nel più ampio contesto europeo ed internazionale.
9. **Nell'ambito pedagogico e didattico**, la valutazione tende a promuovere una pratica interattiva che aiuta gli allievi a prendere coscienza del raggiungimento degli obiettivi di apprendimento, dei miglioramenti compiuti, delle risorse attivate e delle difficoltà incontrate.
10. **Nella qualità organizzativa** la valutazione e l'autovalutazione devono coinvolgere i diversi soggetti al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi, rivedere le strategie e pianificare le attività.

La qualità dell'organizzazione

11. Le Sedi formative sono **Luoghi di apprendimento e Comunità educative** organizzati in modo da favorire la partecipazione e l'iniziativa degli allievi e dei loro genitori.
12. Le Sedi formative sono nel contempo **Centri di servizi** che offrono: orienta-

- mento; Formazione Professionale Iniziale, superiore e continua; formazione in alternanza e per l'apprendistato; accompagnamento al lavoro.
13. La **qualità dell'organizzazione** della Sede formativa fa riferimento anche all'applicazione del sistema regionale di accreditamento, che richiede il rispetto di requisiti specifici di efficienza ed efficacia. All'interno dell'accREDITamento, l'adozione su base volontaria, da parte di non poche Sedi, delle norme internazionali di certificazione e di approcci ispirati alla qualità consentono di rafforzare l'attenzione alle esigenze dei fruitori dei servizi.
 14. Data la complessità della funzione formativa ed educativa, nell'équipe di formazione sono presenti diverse **figure professionali** di sistema, compresa quella del tutor, nonché una pluralità di funzioni che coprono le esigenze di una Sede formativa polifunzionale.
 15. L'**équipe di formatori è in grado** di orientare gli allievi verso scelte consapevoli, di stabilire relazioni formative ed educative, di fornire competenze inerenti specifiche qualifiche professionali, di coordinare e governare i processi fondamentali previsti nell'organizzazione della Sede, di favorire i rapporti con gli attori del contesto territoriale.
 16. A ciascun formatore si chiede di avere una **preparazione pedagogico-didattica**, adeguata alla propria area di impegno, e una **preparazione tecnico-scientifica** inerente alle relative aree disciplinari e famiglie professionali. Entrambe vanno aggiornate, rafforzate e migliorate attraverso la partecipazione ad attività di formazione permanente, sia formale che non-formale. Le competenze pedagogico-didattiche riguardano, tra l'altro: la capacità di motivare gli allievi all'apprendimento, la promozione di una cultura dell'apprendere, la gestione del gruppo con stile partecipativo e abilità relative al processo di valutazione degli apprendimenti.

La qualità di processo

17. Il **ciclo di vita del processo formativo** si articola attraverso alcune fasi fondamentali: l'analisi del contesto territoriale che lega l'offerta formativa alle esigenze del territorio e le consente di innovarsi continuamente; la progettazione formativa del percorso, che ne delinea le caratteristiche di massima (modificate in relazione agli effettivi partecipanti dopo la fase di accoglienza); l'accoglienza/orientamento, finalizzata a gestire il primo impatto con la Sede di formazione, valorizzando il patrimonio cognitivo, affettivo ed esperienziale degli allievi; la realizzazione del percorso formativo, gestito con stile partecipativo, con metodologie di apprendimento orientate al "fare"; l'accompagnamento nella ricerca

del lavoro e nel primo inserimento lavorativo; la valutazione degli apprendimenti e l'autovalutazione del Centro.

18. Gli apprendimenti e gli esiti intermedi e finali sono documentati in un **libretto formativo**; le esercitazioni e i lavori realizzati sono raccolti in modo significativo e sistematico in un **portfolio di competenze** che li rende visibili e spendibili sia per l'inserimento attivo nel mondo del lavoro, sia come crediti per accedere a percorsi coerenti nel sistema di Istruzione e Formazione Professionale o nel sistema dell'istruzione scolastica.

**LA CARTA D'IDENTITÀ
DELLA SCUOLA E
FORMAZIONE PROFESSIONALE
SALESIANA IN EUROPA**

2005

Un servizio educativo di qualità

Noi, comunità educative salesiane delle scuole e dei CFP, siamo presenti in Europa in 23 Paesi con 1.300 istituzioni e offriamo alla società, in modo particolare ai giovani, un servizio educativo integrale di qualità, con un'identità specifica.

*Nell'orizzonte della nuova Europa la **Carta d'Identità**⁸ è punto di riferimento comune per la costruzione dei progetti educativi.*

Essa contiene elementi irrinunciabili che caratterizzano la scuola e la Formazione Professionale salesiana.

Comunità educative

Noi, comunità educative salesiane delle Scuole e dei Centri di Formazione Professionale (CFP) dell'Europa, **siamo impegnate** a costruire ambienti dove si possa rivivere, attualizzata, l'esperienza delle case di Don Bosco e Madre Mazzarello.

Identità

Con quanti scelgono l'educazione salesiana, definiamo la scuola e la Formazione Professionale (FP) come:

scuola luogo di elaborazione culturale critica, di costruzione di professionalità secondo un personale progetto di vita, ispirato a valori umani e cristiani;

cattolica *fondata sui valori del Vangelo, fedele alla missione affidata da Dio alla comunità ecclesiale, aperta a tutti, con un'attenzione particolare per il disagio nelle sue varie forme, in dialogo con la realtà multiculturale e multireligiosa del contesto europeo;*

salesiana capace di:
*offrire una **formazione integrale** della persona nella prospettiva dell'onesto cittadino/cittadina e buon cristiano/cristiana come servizio qualificato alla società;*
*adottare lo **stile preventivo** di Don Bosco e Maria Domenica Mazzarello;*
*promuovere un **ambiente** educativo, nel quale si fa esperienza di valori umani e cristiani;*
*collaborare alla costruzione di un'**Europa** aperta e solidale.*

⁸ La Carta D'identità della scuola e Formazione Professionale salesiana in Europa è stata redatta nel dicembre del 2004 ed approvata il 30 aprile 2005.

Valori

Siamo educatori, educatrici, genitori, giovani impegnati a potenziare i valori propri del nostro patrimonio educativo:

- *l'apertura a Dio* come fonte di vera umanizzazione della persona e della comunità;
- *l'accoglienza incondizionata della persona*, l'appoggio positivo e l'accompagnamento nella costruzione di un progetto di vita più umano;
- *la fiducia nei giovani*. Essi sono cuore del progetto educativo salesiano e protagonisti del loro futuro;
- *il rispetto per la vita* come regalo ricevuto e come fonte di impegno e responsabilità;
- *la personalizzazione delle relazioni* con un'attenzione particolare alla diversità dei singoli e delle culture;
- *l'attenzione alla famiglia* come ambiente fondamentale dell'educazione;
- *la costruzione di un mondo più solidale, giusto e pacifico* attraverso una decisa azione di contrasto di tutte le povertà, il dialogo interculturale e la cittadinanza responsabile;
- *il lavoro* come fonte di educazione, di realizzazione personale, di convivenza e di una migliore qualità di vita.

Sfide

Ci lasciamo interpellare dalla cultura attuale, in particolare, ci confrontiamo con le nuove sfide poste al mondo dell'educazione dall'influsso:

- della società della conoscenza;
- del pluralismo culturale e religioso;
- dei processi di secolarizzazione;
- del relativismo etico;
- delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- del fenomeno dell'immigrazione;
- della crisi della famiglia;
- del consolidamento e della comparsa di nuove povertà giovanili;
- della precarietà della professionalità e del lavoro;
- delle strutture economiche e politiche.

Missioni e vocazione educativa

Di fronte a queste sfide, come comunità che vivono la vocazione educativa nella spiritualità e nello stile salesiano, comprendiamo che la visione di futuro della scuola/FP salesiana in Europa esige l'impegno di:

- *promuovere* nelle scuole e nei CFP una cultura aperta ai valori evangelici e all'educazione alla fede nello stile della spiritualità salesiana;
- *potenziare* l'identità cristiana e salesiana di ogni scuola e CFP in cui si favorisce la sintesi fede-cultura-vita;
- *coltivare* nelle scuole e nei CFP un senso di appartenenza all'Europa per costruire una nuova cittadinanza attiva, pacifica e democratica;
- *educare* bambini, adolescenti e giovani alla partecipazione alla vita sociale, politica dell'Europa nello spirito della Dottrina Sociale della Chiesa;
- *stimolare* negli educatori una formazione (umana, professionale, cristiana, salesiana) aperta alle nuove sensibilità e necessità dei giovani;
- *favorire* il senso di corresponsabilità nella missione educativa;
- *rispondere* alle nuove sfide che provengono dal mondo giovanile potenziando la rete interna (tra le scuole/CFP) ed esterna (con le altre istituzioni);
- *rendere* protagonisti i giovani nel processo della loro formazione.

Carta d'Identità per la nuova Europa

In questa **Carta d'Identità** abbiamo presentato brevemente l'identità, i valori, la missione e identificato il cammino che vogliamo percorrere per rispondere con fedeltà creativa alla vocazione educativa che abbiamo ereditato da Don Bosco e da Madre Mazzarello.

Come **comunità educative** siamo responsabili della qualità delle scuole e dei CFP, per questo, insieme, ci impegniamo a far sì che ogni scuola e CFP nel suo essere e nel suo agire concretizzi le indicazioni qui contenute.

Questo testo contribuisce a creare processi di approfondimento dell'identità salesiana, rendendo in questo modo presente, attuale e vivo lo stile di Don Bosco e l'esperienza educativa di Madre Mazzarello nel contesto sociale europeo, e soprattutto significativo per le giovani generazioni del continente.

CODICE ETICO

**(ALLEGATO AL MODELLO ORGANIZZATIVO)
2012**

PERCHÉ IL CNOS-FAP HA ADOTTATO IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE

Perché adottare il Modello organizzativo?

Lo prevede il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica.

Lo richiede anche la Congregazione Salesiana perché trova nell'adozione del Modello una traduzione pratica del sistema preventivo.

Cosa è il Codice Etico?

È un documento che dichiara con chiarezza e trasparenza i valori ed i principi a cui si ispirano le Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP nella propria attività.

È un codice di comportamento che indica alcune regole a cui sono chiamati ad attenersi amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, organi sociali nonché soggetti che hanno relazioni con le Associazioni della Federazione, per esempio consulenti o terzi, nel loro lavoro.

Il Codice Etico è redatto per soddisfare una prescrizione del D. Lgs. 231/01 e costituisce parte integrante del "Modello organizzativo". Il contenuto del Codice Etico è vincolante per tutti coloro che hanno in corso rapporti di collaborazione a tempo indeterminato, determinato o di collaborazione o li avranno in futuro.

A cosa serve il Modello organizzativo?

Per evitare che vengano sanzionati per «responsabilità oggettiva» gli Enti di cui, a qualsiasi titolo, fanno parte persone che commettono reati.

In cosa consiste la responsabilità dell'Ente?

L'Ente è responsabile per i reati commessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di costoro. La responsabilità dell'Ente sussiste, inoltre, ogni qual volta l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile.

In cosa consiste il modello organizzativo?

Nella predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, di dissuasione e di controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati,

mediante l'individuazione delle «attività sensibili» (vale a dire delle attività nella cui gestione possono essere commessi reati dalle persone che vi operano) e la loro conseguente proceduralizzazione.

Quali sanzioni colpiscono gli Enti che non adottano il Modello organizzativo?

Il giudice, quando rileva nel condannare l'autore del reato, che l'Ente non ha adottato il Modello organizzativo è obbligato a comminare all'Ente stesso, in aggiunta alla sanzione che applica al reo, una delle seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria in un numero non inferiore a 100 né superiore a 1.000 quote; l'importo di una quota va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro;
- sanzione interdittiva, consistente nella sospensione o nella revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività, ovvero nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- confisca del prezzo o del profitto del reato oppure di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali.

Il Modello organizzativo è un duplicato della certificazione di qualità?

La funzione del Modello organizzativo è del tutto diversa, anche se un più efficace sistema di vigilanza sui comportamenti delle persone può contribuire al miglioramento continuo. Entrambi, poi, si basano sulla proceduralizzazione delle attività, sicché chi ha già adottato un sistema di gestione per la qualità è avvantaggiato nella sua estensione anche nell'aspetto di prevenzione degli illeciti.

Il presente testo è allegato al Modello organizzativo e di gestione.

La Sede Nazionale CNOS-FAP

Art. 1 – Principi del Codice Etico

1.1 - Il presente Codice Etico costituisce l'insieme dei principi la cui osservanza è reputata di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine delle Associazioni aderenti alla Federazione nazionale CNOS-FAP.

I principi cardine che devono orientare il comportamento di tutti coloro che operano nell'ambito delle Associazioni aderenti sono i seguenti:

- **onestà** nello svolgimento di tutte le attività, al fine di assicurare che le relazioni con tutti i portatori di interesse siano attuate con modalità corrette, leali e collaborative;
- **legalità** nel garantire il rispetto di tutta la legislazione vigente, assicurando pertanto la tutela dell'interesse pubblico legato all'attività svolta; in nessun caso l'interesse dell'Associazione può giustificare attività non conformi alla stessa;
- **trasparenza** nelle proprie operazioni e relazioni, vale a dire veridicità, accuratezza e completezza delle informazioni all'interno dell'Associazione ed all'esterno verso tutte le parti interessate;
- **responsabilità** verso la collettività in relazione al ruolo svolto, tutelando l'immagine e il valore culturale e sociale della propria attività;
- **imparzialità**, intesa come rifiuto di ogni forma di discriminazione basata su età, sesso, stato di salute, razza, nazionalità, condizioni personali e sociali, credo religioso e opinioni politiche e sindacali.

1.2 - Alle disposizioni del presente Codice Etico devono uniformarsi tutti i rapporti e tutte le attività compiute nel nome o nell'interesse delle Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP da parte di amministratori, dirigenti, dipendenti o collaboratori, o comunque ad essa in ogni modo riferibili, posti in essere sia al suo interno che verso l'esterno.

1.3 - Le disposizioni del presente Codice Etico costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza e fedeltà il cui adempimento è richiesto dalla legge ai prestatori di lavoro (artt. 2104 e 2105 cod. civ.) e a quelli di correttezza e buona fede richiesti ai collaboratori a qualsiasi titolo (artt. 1175 e 1375 cod. civ.).

1.4 - Il perseguimento dell'interesse delle Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP non può mai giustificare una condotta contraria allo statuto dell'Ente, alle norme di legge dello Stato italiano, alle disposizioni del presente Codice Etico, alla normativa regionale di riferimento ed alle clausole della contrattazione collettiva di lavoro.

Art. 2 – Divulgazione, aggiornamento e verifiche di osservanza del Codice Etico

- 2.1 - Il presente Codice Etico è divulgato al personale di tutti i livelli (amministratori, dirigenti, dipendenti) attraverso specifiche attività di informazione e formazione.
- 2.2 - Il presente Codice Etico è divulgato ai terzi che ricevano incarichi professionali o d'opera dalle Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP o che intrattengano con essa rapporti di collaborazione a qualsiasi titolo.
- 2.3 - Il presente Codice Etico sarà altresì divulgato all'utenza nei modi ritenuti più appropriati ed in ogni caso rendendolo disponibile per la visione sia in formato elettronico sul sito Internet, sia in formato cartaceo presso i locali di ciascun centro.
- 2.4 - Le Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP provvedono:
 - a. all'interpretazione, al chiarimento e all'aggiornamento delle disposizioni in esso contenute, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza circa l'opportunità di siffatti interventi;
 - b. alla verifica della sua effettiva osservanza;
 - c. all'adozione dei provvedimenti connessi alla rimozione delle infrazioni delle sue norme, le quali costituiscono infrazioni disciplinari.

Art. 3 – Tutela della riservatezza dei dati e delle informazioni

- 3.1 - Le Associazioni aderenti alla Federazione CNOS-FAP tutelano la *privacy* dei propri dipendenti, collaboratori e utenti/clienti, in conformità alle vigenti norme in materia, impegnandosi a non diffondere né comunicare, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali in assenza di consenso dell'interessato.
- 3.2 - È vietato a chiunque di utilizzare le informazioni acquisite in occasione dell'esercizio delle proprie funzioni per scopi non connessi all'esercizio medesimo.
- 3.3 - Le informazioni che vengono legittimamente diffuse devono essere complete, trasparenti, comprensibili ed accurate.

Art. 4 – Conflitti di interesse

- 4.1 - Nello svolgimento di ogni attività, le Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP operano per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale, e a tale modo di operare è fatto obbligo di conformarsi a tutti gli addetti.
- 4.2 - Fra le ipotesi di conflitto di interesse rientrano i casi in cui un addetto dell'Ente

operi anche per il soddisfacimento di interesse diverso da quello delle Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP e dei destinatari delle opere dell'Associazione, per trarne vantaggio personale.

- 4.3 - Il personale a tutti i livelli deve evitare ogni situazione che possa condurre a conflitti di interesse con l'Associazione o possa interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali ed obiettive.
- 4.4 - Il personale a tutti i livelli deve informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza di eventuali situazioni o attività per le quali potrebbe sussistere un conflitto di interesse nei confronti dell'Associazione o rilevanti ragioni di convenienza, proprie o di suoi congiunti, rispettando le decisioni assunte in merito dall'Associazione stessa.

Art. 5 – Tutela della sicurezza e delle condizioni di lavoro

- 5.1 - La tutela delle condizioni di lavoro è considerata valore primario delle Associazioni aderenti alla Federazione CNOS-FAP, che adottano nell'esercizio delle proprie attività le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, dei collaboratori e degli utenti/clienti, a seguito di una valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza, che abbia come fine la loro eliminazione o riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e in applicazione della legislazione vigente in materia.
- 5.2 - Le Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP garantiscono condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e del principio dell'equa retribuzione.
- 5.3 - Il personale a tutti i livelli preposto alle attività associative è responsabile dell'adozione delle misure di cui ai due commi precedenti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze.

Art. 6 – Responsabilità sociale

- 6.1 - Le Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP non fanno uso di lavoro forzato né in altro modo vincolato, né comunque irregolare.
- 6.2 - Le Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP non impiegano lavoratori di età inferiore a quella prevista dalle norme di legge poste a tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti.

- 6.3 - Ogni persona è trattata con rispetto e dignità; nessuna è sottoposta a molestie o abusi fisici, sessuali, psicologici o verbali, né a discriminazione alcuna.
- 6.4 - Le Associazioni aderenti alla Federazione CNOS-FAP riconoscono e rispettano i diritti dei lavoratori di associarsi liberamente e di contrattare collettivamente.
- 6.5 - Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o comunque instaurato con violazione delle leggi sul lavoro e di quelle di carattere tributario e previdenziale.
- 6.6 - La ricerca e selezione del personale si deve basare su oggettività e trasparenza e deve garantire pari opportunità nonché evitare favoritismi di qualsiasi natura.

Art. 7 - Omaggi, regalie o altre utilità

- 7.1 - Gli addetti delle Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP non devono promettere o versare somme o beni in natura di qualsiasi entità o valore, ovvero qualsiasi altra utilità, a pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio, clienti, fornitori, rappresentanti delle istituzioni per promuovere o favorire interessi dell'Ente, anche a seguito di illecite pressioni, o per influenzarne l'attività. Atti di cortesia, come omaggi e forme di ospitalità, sono consentiti purché di modico valore e tali da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario. Tali spese devono sempre essere autorizzate e documentate. Eventuali eccezioni devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza.
- 7.2 - Sono vietate, perché considerate elusive delle disposizioni di cui al precedente comma, forme diverse di aiuti o contribuzioni che, sotto forma di sponsorizzazioni, inserzioni pubblicitarie, incarichi, assunzioni, consulenze, e simili perseguano le stesse vietate finalità.
- 7.3 - Chiunque riceva, espressamente o implicitamente, richieste di benefici di cui ai due commi precedenti da pubblici funzionari deve immediatamente sospendere ogni rapporto con il richiedente e informarne subito il Presidente o un suo delegato e, in ogni caso, l'Organismo di Vigilanza.
- 7.4 - È vietato accettare doni o favori di terzi che oltrepassino le normali relazioni di cortesia. Eventuali casi in cui tali omaggi siano di valore non stimabile o non modico devono essere comunicati dall'Organismo di Vigilanza.

Art. 8 – Rapporti con le Istituzioni e la Pubblica Amministrazione

- 8.1 - Le Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP, nell'espletamento delle proprie attività, intrattengono rapporti con le Istituzioni e la Pubblica

Amministrazione nel rispetto dei ruoli reciproci e con massima collaborazione, impegnandosi a mantenere attivi canali di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a qualsiasi titolo coinvolti.

- 8.2 - Al fine di garantire chiarezza, trasparenza e correttezza nei rapporti istituzionali, gli addetti dell'Ente che si interfacciano con esponenti delle Istituzioni e della Pubblica Amministrazione sono regolarmente autorizzati per tali attività e non si trovano in situazioni di conflitto d'interesse rispetto ai rappresentanti delle istituzioni suddette.
- 8.3 - Le Associazioni si impegnano a non esercitare pressioni dirette o indirette nei confronti dei rappresentanti delle Istituzioni Pubbliche per ottenere vantaggi o favori.
- 8.4 - Le Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP si impegnano a comunicare tutte le informazioni richieste dalla Pubblica Amministrazione nel corso delle attività ispettive ed a rappresentare i propri interessi evitando atteggiamenti di natura elusiva e collusiva.
- 8.5 - È vietato a chiunque falsificare, alterare od omettere dati e/o informazioni al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per le Associazioni.
- 8.6 - È vietato destinare somme ricevute dalla Pubblica Amministrazione a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per cui sono state erogate.
- 8.7 - È vietato presentare dichiarazioni non veritiere alla Pubblica Amministrazione.
- 8.8 - È vietato destinare importi, se ricevuti dalla Pubblica Amministrazione a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti a scopi diversi da quelli per cui sono concessi.
- 8.9 - È consentito l'accesso ai sistemi informativi della Pubblica Amministrazione esclusivamente a quanti ne sono autorizzati; a questi ultimi è vietato inserire dati o informazioni non rispondenti alla realtà, così come alterare o danneggiare il funzionamento degli stessi sistemi nonché manipolare i dati in questi contenuti a vantaggio dell'Associazione.

Art. 9 – Rapporti con fornitori e consulenti

- 9.1 - Le Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP procedono all'individuazione di fornitori e consulenti attraverso apposite procedure che

debbono essere trasparenti, certe e non discriminatorie, utilizzando criteri basati sulla competitività dei servizi e dei prodotti offerti e sulla loro qualità.

- 9.2 - È fatto divieto agli addetti di ogni Associazione regionale di accettare utilità di qualsiasi genere dai fornitori, tali da poterne influenzare impropriamente l'operato o anche soltanto da apparire a ciò dirette; chiunque riceva proposte di benefici suddetti è tenuto a riferirne ai propri superiori e all'Organismo di Vigilanza.
- 9.3 - È vietato riconoscere compensi a fornitori e consulenti che non siano giustificati rispetto al tipo di incarico da svolgere e ai prezzi di mercato.
- 9.4 - È vietato emettere richieste di acquisto che non trovino riscontro in specifiche e motivate esigenze delle Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP e che non siano autorizzate in base alle deleghe conferite.

Art. 10 – Comportamenti del personale

- 10.1 - Ogni persona che collabora con l'Ente è tenuta ad ottemperare, con diligenza e lealtà, agli obblighi relativi al proprio incarico ed è altresì tenuto al rispetto e alla tutela dei beni dell'Associazione, attraverso comportamenti responsabili e conformi a quanto definito dalla normativa interna anche disciplinare, dal presente Codice Etico, dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
- 10.2 - Ogni persona che collabora con l'Ente deve essere consapevole del carattere cattolico del servizio erogato dalle Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP che sono un'organizzazione di tendenza; è, quindi, obbligata ad assumere comportamenti lavorativi ed extra lavorativi che, nello svolgimento delle mansioni, non ostacolino l'adempimento dell'obbligo di coerenza con i valori cattolici professati dalla Congregazione Salesiana e fatti propri dalla Federazione nazionale CNOS-FAP; tale coerenza deve manifestarsi, per quanto attiene ai rapporti con i fruitori dei servizi, anche nel linguaggio, nel tratto e nell'abbigliamento.
- 10.3 - Ogni persona che collabora con l'Ente si asterrà dal partecipare, anche indirettamente, ad attività di associazioni segrete ovvero di associazioni od organismi con finalità di natura criminale o che comunque perseguono scopi politici mediante organizzazioni di carattere militare o eversivo.

Art. 11 – Condivisione del progetto educativo dell'Associazione

- 11.1 - Ogni persona che collabora al progetto educativo e formativo delle Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP deve adoperarsi per l'in-

culturazione del messaggio cristiano da attuare nell'incontro tra il Vangelo ed i vari saperi, nella consapevolezza del valore formativo della testimonianza offerta dal cristianesimo vissuto.

- 11.2 - Ogni persona che usufruisce delle opere delle Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP deve essere trattata con rispetto e dignità; nessuno verrà sottoposto a molestie o abusi fisici, sessuali, psicologici o verbali.

Art. 12 – Utilizzo dei beni e delle infrastrutture

- 12.1 - Gli addetti dell'Ente sono direttamente e personalmente responsabili della protezione e della conservazione dei beni dell'Associazione loro affidati nell'adempimento dei rispettivi compiti, dell'utilizzo degli stessi nel rispetto delle norme stabilite in tema di conservazione e tutela dei beni e delle altre norme di legge, nonché della normativa relativa all'uso delle licenze e al diritto d'autore.
- 12.2 - La connessione Internet eventualmente resa disponibile, il telefono, il fax, la posta elettronica, le attrezzature tecniche e gli apparati tecnologici installati in aule, officine, laboratori ed uffici, nonché gli apparecchi di videoregistrazione, devono essere utilizzati per il tempo indispensabile e soltanto per scopi lavorativi, come pure, durante lo svolgimento delle attività formative ed educative, i telefoni cellulari personali.
- 12.3 - Il personale a tutti i livelli non può procedere all'installazione diretta sul personal computer o su rete locale di programmi, né alla duplicazione od asportazione di programmi installati, salvo espressa autorizzazione del direttore della sede operativa.
- 12.4 - Al personale a tutti i livelli è vietato l'uso per esigenze personali dei computer, dei fax, delle stampanti, delle fotocopiatrici e dei telefoni di proprietà delle Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP nonché – in genere – delle attrezzature, delle strumentazioni e dei materiali dislocati in uffici, aule, laboratori ed officine.
- 12.5 - Al personale a tutti i livelli ed ai collaboratori è fatto divieto di introdurre in qualsiasi forma, anche di volantinaggio o di questionario, stampe, immagini, materiale multimediale o analogo, senza l'autorizzazione preventiva del direttore della sede operativa, come pure di corrispondere – mediante collegamenti telefonici e telematici – con allievi minorenni senza la preventiva autorizzazione scritta di chi esercita su di essi la potestà.

12.6 - È vietato cedere a terzi le proprie credenziali di autenticazione per l'accesso ai sistemi informatici delle Associazioni regionali e della Pubblica Amministrazione.

Art 13 – Tutela dell'ambiente

13.1 - Le Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP sono consapevoli del rilievo delle proprie attività sullo sviluppo economico, sociale e sulla qualità della vita nel proprio contesto di riferimento: per questo sono impegnate a salvaguardare l'ambiente circostante e a contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio.

13.2 - Chiunque operi per le Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP è obbligato ad osservare la legislazione ambientale applicabile in ogni attività svolta.

Art 14 - Gestione contabile e amministrativa

14.1 - Le Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP redigono la propria documentazione contabile nel pieno rispetto della normativa vigente. La documentazione contabile si deve basare su informazioni corrette, veritiere, precise e verificabili.

14.2 - Coloro ai quali viene affidato l'incarico di tenere le scritture contabili sono tenuti ad effettuare e controllare ogni registrazione in modo accurato, completo, veritiero e trasparente; sono inoltre tenuti a segnalare eventuali errori, omissioni e/o falsificazioni delle stesse.

14.3 - È richiesta l'accurata iscrizione a bilancio di tutti i costi, delle vendite, dei giustificativi, delle fatture, degli incarichi, degli stipendi e dei dati previsti dalla legge.

14.4 - Deve essere conservata adeguata documentazione per ogni rilevazione contabile in modo che sia individuabile il motivo della relativa operazione; tale documentazione deve essere facilmente reperibile ed essere archiviata secondo criteri che ne consentano una facile consultazione da parte di soggetti interni o esterni abilitati ai controlli.

14.5 - Deve essere consentita l'esecuzione di verifiche da parte di soggetti interni o esterni abilitati ai controlli, compreso l'Organismo di Vigilanza, attraverso il libero accesso a dati, documenti e informazioni necessari per l'esecuzione dell'attività. È vietato impedire o ostacolare le attività di controllo e revisione.

Art. 15 – Segnalazione delle violazioni del Codice Etico

- 15.1 - Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico da parte di dirigenti, dipendenti e collaboratori dovrà essere segnalata prontamente da chi ne venisse a conoscenza al Presidente o suo delegato ma, anche, all'Organismo di Vigilanza.
- 15.2 - Le violazioni del Codice Etico potranno essere segnalate anche inviando e-mail ad un indirizzo riservato, con modalità rese note localmente.
- 15.3 - Le segnalazioni delle violazioni saranno prese in considerazione soltanto ove contenenti informazioni sufficienti ad identificare i termini della violazione ed a consentire di effettuare una verifica appropriata.
- 15.4 - Le Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP non tollereranno alcun tipo di ritorsione per segnalazioni effettuate in buona fede.
- 15.5 - Gli addetti delle Associazioni regionali sono tenuti a cooperare nelle indagini interne relative alle violazioni ed ai comportamenti contrari alle norme dettate dal presente Codice Etico.

Art. 16 – Sanzioni per le violazioni del Codice Etico

- 16.1 - Le Associazioni regionali aderenti alla Federazione CNOS-FAP non consentono violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Codice.
- 16.2 - Ogni violazione da parte dei dipendenti costituisce infrazione disciplinare e comporta le conseguenze sanzionatorie di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, agli artt. 2119 e 2106 del Codice civile, al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, ed alla normativa collettiva e regolamentare applicata.
- 16.3 - Ogni violazione da parte dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, dei lavoratori autonomi e in genere dei collaboratori esterni è fonte di responsabilità contrattuale e come tale è sanzionata in base ai principi generali del diritto ed alle norme che regolano i relativi rapporti contrattuali.

Associazioni aderenti alla Federazione nazionale CNOS-FAP

Associazione CNOS-FAP Regione Abruzzo
Associazione CNOS-FAP Regione Calabria
Associazione CNOS-FAP Regione Campania
Associazione CNOS-FAP Regione Emilia-Romagna
Associazione CFP CNOS-FAP Regione Friuli-Venezia Giulia
Associazione CNOS-FAP Regione Lazio
Associazione CNOS-FAP Regione Liguria
Associazione CNOS-FAP Regione Lombardia
Associazione CNOS-FAP Regione Piemonte
Associazione CNOS-FAP Regione Puglia
Associazione CNOS-FAP Regione Sardegna
Associazione CNOS-FAP Regione Sicilia
Associazione CNOS-FAP Regione Umbria
Associazione CNOS-FAP Regione Valle d'Aosta
Associazione CFP CNOS-FAP Tusini (Bardolino – Verona)
Associazione CFP CNOS-FAP Manfredini (Este – Padova)
Associazione CFP CNOS-FAP Don Bosco (San Donà di Piave – Venezia)
Associazione CFP CNOS-FAP Salesiani Don Bosco (Schio – Vicenza)
Associazione CFP CNOS-FAP San Marco (Venezia – Mestre)
Associazione CFP CNOS-FAP San Zeno (Verona)

STATUTO CNOS
CENTRO NAZIONALE OPERE SALESIANE
1979

(ALLEGATO 1)

CNOS CENTRO NAZIONALE OPERE SALESIANE

STATUTO

Approvato con D.P.R. n. 116 del 19 marzo 1979
Registrato alla Corte dei Conti il 26 maggio 1979
Pubblicato sulla G.U. della R.I. il 31 maggio 1979

(Denominazione)

ARTICOLO 1

La Casa Salesiana di S. Giovanni Bosco, denominata «CENTRO NAZIONALE OPERE SALESIANE - CNOS» con sede in Roma, e più brevemente designata con la sigla «CNOS», è un Ente con personalità giuridica civilmente riconosciuta con D.P.R. 20/9/1967 n. 1016, modificato con D.P.R. 2/5/1969 n. 294.

(Fini specifici)

ARTICOLO 2

Il «CNOS» fa parte a tutti gli effetti della Congregazione Salesiana, e i suoi fini istituzionali sono quelli contenuti nelle Costituzioni della Congregazione Salesiana; principalmente promuove il perfezionamento spirituale dei soci, mediante l'intenso esercizio delle opere di evangelizzazione e promozione umana. In armonia con le Costituzioni Salesiane e in conformità alla metodologia del Fondatore S. Giovanni Bosco, il «CNOS» si propone il raggiungimento dei seguenti fini specifici:

- coordinare a raggio nazionale attività culturali, formative, educative, ricreative, assistenziali, artistiche, sociali in tutte le varie forme rispondenti alle particolari esigenze dei tempi e dei luoghi ove sono operanti le opere salesiane;
- promuovere iniziative di studio, di ricerca e sperimentazione in rapporto ai problemi inerenti all'orientamento e alla Formazione Professionale, anche in collaborazione con altri organismi;
- curare la formazione e l'aggiornamento del personale docente nelle scuole di ogni ordine e grado e nei Centri di formazione professionale;
- promuovere iniziative per l'orientamento professionale e scolastico;
- potrà anche, in via sussidiaria e meramente strumentale per il conseguimento dei predetti fini istituzionali, svolgere direttamente o indirettamente le predette attività.

L'Ente « CNOS » interviene per la promozione personale e collettiva dei giovani e dei ceti popolari, nel campo civile, morale e spirituale con le sopraddette attività, svolte

da istituzioni facenti parte della Società Salesiana. Può intervenire, a proprio insindacabile giudizio, a favore di altre istituzioni connesse con la Congregazione Salesiana.

(Organismi operativi)

ARTICOLO 3

Per conseguire le suddette finalità, il «CNOS» darà vita ad opportuni organismi per lo studio e la soluzione dei problemi attinenti alle predette attività; ne curerà i rapporti con organismi nazionali, comunitari e internazionali, statali e parastatali, regionali e locali, ecclesiastici e civili e con le forze sociali, che abbiano finalità analoghe, tutelandone gli interessi.

(Promozione di associazioni)

ARTICOLO 4

L'azione di promozione e di coordinamento di cui all'art. 2 verrà svolta soprattutto mediante la costituzione di Associazioni e Federazioni settoriali, a raggio nazionale, interregionale e regionale fra Istituzioni salesiane che svolgono attività omogenee e che decidono liberamente di associarsi. Il «CNOS» quale Ente promotore opererà per la costituzione di tali Associazioni e Federazioni, le quali potranno darsi degli Statuti e dei Regolamenti che, nelle linee fondamentali, siano conformi a quanto previsto al riguardo dal presente Statuto del «CNOS» e approvati dai competenti organismi salesiani.

(Collegamento Ente CNOS - Associazioni)

ARTICOLO 5

Il «CNOS» eserciterà in seno alle predette Associazioni e Federazioni funzione di guida e controllo atta a garantire l'orientamento e l'ispirazione codificata, dalle Costituzioni salesiane.

Ciascuna delle Federazioni e Associazioni costituite in seguito all'azione dell'Ente promotore «CNOS», avrà nel suo Consiglio Direttivo un membro di diritto designato dal Presidente del « CNOS » con lo specifico incarico di mantenere i collegamenti col «CNOS» medesimo, e di redigere annualmente una relazione sull'andamento dell'Associazione o Federazione. Le distinte relazioni confluiranno nella Relazione Annuale del Presidente del «CNOS» sullo stato dell'Ente.

(Gestione delle attività sussidiarie)

ARTICOLO 6

Le Associazioni, le Federazioni e le singole Istituzioni o persone ad esse associate, qualora svolgessero attività sussidiarie e strumentali per il conseguimento dei fini istituzionali, le gestiranno in proprio e sotto la loro piena responsabilità.

(Articolazione regionale)**ARTICOLO 7**

Ciascuna Associazione o Federazione potrà essere articolata in Delegazioni interregionali, regionali e locali. L'Ente «CNOS», le Associazioni e le Federazioni potranno essere rappresentate presso le Regioni in cui operano, o presso altri organismi, da un Delegato nominato dal Presidente del «CNOS» o a norma dello Statuto delle singole Associazioni e Federazioni.

(Consiglio Direttivo)**ARTICOLO 8**

Il «CNOS» è retto dal Consiglio Direttivo, composto dal Presidente, dal Vice Presidente e da tre Consiglieri, di cui uno con l'incarico di Amministratore e uno di Segretario.

- a) Il PRESIDENTE è nominato dal Superiore Provinciale, con il Consenso del suo Consiglio e l'approvazione del Rettor Maggiore della Società Salesiana; dura in carica tre anni e può essere rieletto. Suo compito è quello di dirigere l'Ente sulla base del presente Statuto e di assicurare al «CNOS» lo svolgimento adeguato e aggiornato delle sue istituzioni e specifiche finalità di cui all'Art. 2.
- b) Il VICE PRESIDENTE e gli altri Membri del Consiglio Direttivo sono nominati dal Superiore Provinciale con il suo Consiglio, udito il parere del Presidente. Durano in carica tre anni e possono essere rieletti. Il Vice Presidente sostituisce il Presidente assente o impedito in tutte le funzioni e con tutti i poteri di ordinaria amministrazione.
- c) Al CONSIGLIO DIRETTIVO spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione dell'Ente, salvo le norme prescritte dalle Costituzioni stesse, dai Canoni e dalle Leggi. Il Consiglio Direttivo è convocato dal Presidente, che lo presiede, almeno una volta al mese. Le deliberazioni del Consiglio Direttivo e le Relazioni Annuali morali e amministrative relative all'attività e alla vita dell'Ente debbono constare da appositi libri verbali, redatti dal Segretario, il quale ha il compito di curare la regolare tenuta dei Registri dell'Ente ed il suo archivio.
- d) Il Presidente o un altro membro del Consiglio Direttivo viene nominato quale Legale Rappresentante dell'Ente dal Superiore Provinciale col consenso del Suo Consiglio, con l'approvazione del Rettor Maggiore e con il Nulla Osta della S. Sede. Rimane in carica «ad nutum» del Rettor Maggiore. Il Rappresentante Legale come tale agisce in nome e per conto dell'Ente, a norma di legge. Egli renderà conto della sua azione di rappresentanza al Consiglio Direttivo e ai superiori salesiani competenti, tutte le volte che sarà da questi richiesto.
- e) L'AMMINISTRATORE cura la regolare tenuta dei registri contabili dell'Ente. Am-

ministrerà i beni finanziari in accordo col Presidente e con il Consiglio Direttivo. La regolare amministrazione dell'Ente è sottoposta al controllo da parte del Superiore Provinciale col Suo Consiglio.

(Mezzi finanziari)

ARTICOLO 9

I mezzi finanziari di cui l'Ente dispone sono costituiti prevalentemente da contributi di Enti pubblici e privati, da offerte di benefattori e inoltre, da proventi delle attività svolte dall'Ente stesso, come previsto dall'Art. 2, con esclusione, peraltro, di fine di lucro.

(Modifiche allo Statuto)

ARTICOLO 10

Eventuali modifiche al presente Statuto potranno essere proposte dal Consiglio Direttivo alla competente autorità salesiana, con l'approvazione del Rettor Maggiore della Società Salesiana, e col nulla osta della Santa Sede.

(Costituzioni salesiane)

ARTICOLO 11

Per quanto non previsto dal presente Statuto, l'Ente sarà regolato a norma delle Costituzioni Salesiane.

Roma, 3 Novembre 1977

STATUTO CNOS-FAP

**CENTRO NAZIONALE OPERE SALESIANE
FORMAZIONE
AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE
2013**

(ALLEGATO 2)

Federazione CNOS-FAP

STATUTO

Articolo 1

Costituzione - Denominazione - Sede

- 1 È costituita la Federazione Nazionale «CNOS-FAP - CENTRO NAZIONALE OPERE SALESIANE FORMAZIONE AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE» con atto del 9 dicembre 1977, repertorio 216946, presso il dott. Roberto Franci - notaio in Roma - promossa dal «CENTRO NAZIONALE OPERE SALESIANE - CNOS» Ente con personalità giuridica civilmente riconosciuta con D.P.R. 20 settembre 1967, n. 1016, modificato con D.P.R. 2 maggio 1969, n. 294.
- 2 La Federazione può essere denominata in forma breve «CNOS-FAP».
- 3 La Federazione ha sede in Roma.

Articolo 2

Finalità

- 1 La Federazione Nazionale CNOS-FAP non ha scopo di lucro; gli eventuali utili non possono essere ripartiti nemmeno indirettamente, come pure eventuali avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale.
- 2 La Federazione persegue finalità istituzionali di orientamento, di formazione e di aggiornamento professionale, ispirandosi esplicitamente ai valori cristiani, al sistema preventivo di Don Bosco e agli apporti della prassi educativa salesiana.
- 3 La Federazione persegue i suoi fini, in particolare:
 - a) promuovendo le dimensioni spirituali, educative, culturali, sociali, politiche e di solidarietà del lavoro umano;
 - b) corrispondendo prioritariamente alla domanda formativa emergente dalle fasce sociali più deboli, specie di quelle giovanili;
 - c) attivando iniziative di orientamento scolastico e professionale in dimensione educativa e promozionale, favorendo specifici interventi rivolti a soggetti esposti al rischio di marginalità culturale, professionale e sociale;
 - d) sviluppando le professionalità specifiche di tutti gli operatori delle Istituzioni confederate, qualificandone i ruoli educativi, psico-pedagogici, didattici e tecnici dei formatori;
 - e) assicurandosi forza giuridica di rappresentanza, a tutti i livelli, negli Organismi consultivi e decisionali che hanno competenza in materie di orientamento, di formazione e di aggiornamento professionale.

Articolo 3

Ambiti di presenza

- 1 La Federazione Nazionale CNOS-FAP persegue le finalità di cui al precedente articolo attraverso la presenza attiva nell'ambito del sistema di formazione professionale, interagendo con il sistema scolastico, con il sistema produttivo, con gli Enti di Formazione Professionale, con le forze sociali e sindacali, nonché con altri organismi nazionali e internazionali interessati ai processi formativi e alle Politiche Attive del Lavoro.
- 2 La Federazione opera in coerenza con una propria Proposta Formativa, che qualifica i programmi e i piani delle iniziative e delle attività associative, collocandosi nell'ambito:
 - a) internazionale, nazionale, regionale e locale, dove si elaborano programmi e piani formativi o si attivano iniziative in materie inerenti alle aree di intervento collegate a quelle in cui essa opera;
 - b) ecclesiale, in collegamento con gli indirizzi pastorali internazionali, nazionali e locali per la crescita della spiritualità e della solidarietà nel mondo del lavoro;
 - c) salesiano, all'interno del progetto educativo-pastorale ispirato a Don Bosco, del Movimento Giovanile Salesiano e delle esperienze associative che ne fanno parte ed operano con una propria Proposta per qualificare i servizi formativi.

Articolo 4

Attività

- 1 Operativamente la Federazione Nazionale CNOS-FAP promuove, progetta, programma, coordina e realizza iniziative ed attività coerenti con le proprie finalità associative.
- 2 In particolare, a tutti i livelli, l'attività sociale è orientata a:
 - a) predisporre, attraverso i propri Organi Sociali, programmi pluriennali e piani annuali di attività per conseguire le proprie finalità;
 - b) attivare azioni di formazione e di aggiornamento per tutti gli operatori impegnati nelle attività della Federazione o a queste collegate;
 - c) coordinare le iniziative e le attività degli Associati e dei propri Organismi, Comitati e Settori professionali;
 - d) promuovere iniziative di visite-studio, di stage culturali e professionali, di convegni e seminari, di scambi culturali e di altre attività idonee a sviluppare relazioni di confronto nazionale, comunitario ed internazionale;
 - e) assistere le Istituzioni e gli Enti associati con attività di studio, di ricerche, di sperimentazioni, di documentazioni e di supporto culturale-scientifico-tecnico, convenzionandosi soprattutto con l'Università Pontificia Salesiana;

- f) collaborare per l'elaborazione di sussidi multimediali e di altri supporti inerenti le attività degli Organismi, dei Comitati, dei Settori professionali della Federazione;
- g) garantire efficaci servizi di promozione, di progettazione, di assistenza e di coordinamento a tutte le Istituzioni e gli Enti associati a livello locale, regionale, nazionale ed internazionale;
- h) collaborare con Enti e con Organismi pubblici e privati, con le forze sociali e con esperti per iniziative inerenti l'orientamento, la formazione e l'aggiornamento professionale;
- i) aderire ad organizzazioni locali, regionali, nazionali ed internazionali, che perseguono analoghe finalità;
- l) gestire direttamente, anche in via sussidiaria e meramente strumentale per il conseguimento dei propri fini istituzionali, prestazioni di servizi ed azioni formative di interesse generale.

Articolo 5

Volontariato e Solidarietà

- 1 La Federazione Nazionale CNOS-FAP tende a realizzare l'impegno di Volontariato e di solidarietà nel mondo del lavoro:
 - a) coinvolgendo operatori, genitori, allievi ed ex allievi nella attuazione della Proposta Formativa;
 - b) attivando opportuni servizi e prestazioni per una adeguata risposta alle situazioni differenziate dei soggetti in formazione;
 - c) promuovendo opportunità formative a livello locale e regionale e intraprendendo iniziative formative a livello nazionale e internazionale per superare situazioni di emarginazione dei soggetti esposti a tali rischi.

Articolo 6

Proposta Formativa

- 1 La Proposta Formativa della Federazione costituisce l'elemento qualificante per l'elaborazione, lo sviluppo e l'attuazione dei programmi e dei piani associativi, nonché dei progetti formativi da realizzare a livello locale.
- 2 La Proposta Formativa privilegia la dimensione educativa dell'orientamento, della formazione e dell'aggiornamento professionale per la promozione integrale della persona umana, al cui sviluppo sono rivolte le risorse pedagogiche, culturali, scientifiche, tecniche, didattiche, organizzative e strumentali di tutta la Federazione.

- 3 La Proposta Formativa, elaborata ed aggiornata dagli Organi Sociali della Federazione, diventa operativa a seguito della approvazione da parte dell'Ente Promotore CNOS e dei competenti Organismi salesiani.
- 4 Nell'attuazione della Proposta Formativa, la Federazione mantiene costanti rapporti con gli Organismi salesiani preposti alla elaborazione e realizzazione, ai vari livelli, del Progetto Educativo-Pastorale ispirato a Don Bosco.

Articolo 7

Collegamento con l'Ente Promotore

- 1 La Federazione Nazionale riconosce e valorizza il ruolo dell'Ente Promotore CNOS nella propria attività associativa, assicurando le condizioni opportune perché esso possa esercitarvi la funzione di guida e di controllo atta a garantire l'ispirazione codificata nelle Costituzioni della Congregazione Salesiana e attivando gli opportuni collegamenti tra Federazione ed Ente Promotore.
- 2 Per raggiungere gli scopi di cui al precedente comma, il Presidente dell'Ente Promotore CNOS nomina un proprio Delegato Nazionale a far parte di diritto del Consiglio Direttivo Nazionale della Federazione e indica i candidati eleggibili di cui all'articolo 19, comma 3, lettera a).
- 3 Il Delegato Nazionale CNOS invierà al Presidente dell'Ente Promotore una relazione annuale sull'andamento della Federazione.

Articolo 8

Livelli operativi

- 1 La Federazione Nazionale CNOS-FAP opera a diversi livelli:
 - a) a livello locale, negli Enti ad essa associati e/o nei loro Centri o Sedi di formazione professionale;
 - b) a livello regionale, nelle Associazioni e/o Federazioni regionali ad essa associate;
 - c) a livello nazionale, attraverso i suoi Organi e altri Organismi eventualmente istituiti a norma dell'articolo 18, comma 1, lettera d);
 - d) a livello internazionale, attraverso propri Organismi, costituiti nei singoli Paesi, a seguito di esplicita approvazione dell'Ente Promotore CNOS e sulla base di appositi Regolamenti.
- 2 A tutti i livelli, la Federazione opera in coerenza con la propria Proposta Formativa ed in ottemperanza alle deliberazioni e alle decisioni assunte dagli Organi Sociali ed in conformità ai Regolamenti interni, nonché nel rispetto delle normative vigenti presso le Pubbliche Amministrazioni in materie attinenti le aree di intervento della Federazione stessa.

- 3 Eventuali iniziative ed attività, di qualunque natura, esercitate dai Soci, sono gestite dagli stessi con piena autonomia amministrativa e con tutte le relative responsabilità.
- 4 Gli Organi Sociali della Federazione, ai vari livelli, assistono i Soci per assicurarne il coordinamento e il funzionamento in coerenza con la Proposta Formativa e sotto il profilo pedagogico-didattico, scientifico-tecnico e giuridico-amministrativo.

Articolo 9

Soci

- 1 Oltre ai Soci Fondatori e all'Ente Promotore CNOS, intervenuti all'Atto Costitutivo anche a titolo personale, possono essere Soci della Federazione Nazionale CNOS-FAP:
 - a) le Associazioni e/o Federazioni Regionali, promosse dalle Istituzioni Salesiane o dalla Federazione Nazionale, che attivano azioni di orientamento, di formazione e di aggiornamento professionale, particolarmente attraverso i Centri di Formazione Professionale;
 - b) persone fisiche qualificate nell'area dell'orientamento e della formazione professionale o in discipline con questa collegate presentate dall'Ente Promotore CNOS al Consiglio Direttivo Nazionale;
 - c) l'Associazione Nazionale COSPES/CNOS-CIOFS e l'Associazione Nazionale CNOS/SCUOLA;
 - d) altre Istituzioni non salesiane che operano nell'ambito della formazione professionale ispirandosi alla Proposta Formativa CNOS-FAP e regolandosi secondo il presente Statuto ed i relativi Regolamenti.

Articolo 10

Ammissione

- 1 I soggetti, di cui alle lettere a), b) e d) del precedente articolo 9 possono ottenere la qualifica di Socio inoltrando richiesta scritta al Presidente Nazionale della Federazione, con le modalità specificate nei Regolamenti, di cui al successivo articolo 26.
- 2 Il Consiglio Direttivo Nazionale decide in merito e il Presidente Nazionale provvede a darne comunicazione agli interessati ed all'iscrizione nel Libro dei Soci.
- 3 L'ammissione obbliga i Soci all'osservanza dello Statuto, dei Regolamenti e delle Deliberazioni prese nelle Sedi competenti degli Organi della Federazione Nazionale.

Articolo 11

Recesso - Decadenza - Esclusione

- 1 Ogni socio è libero di recedere dalla Federazione, inoltrando per iscritto le dimissioni al Presidente Nazionale oppure al Delegato Regionale CNOS-FAP competente per territorio, i quali provvederanno a trasmettere la richiesta al Consiglio Direttivo Nazionale.
- 2 Sono dichiarati decaduti dal Consiglio Direttivo Nazionale i Soci che cessano di svolgere le funzioni di rappresentanza delle Associazioni e/o Federazioni di cui alla lettera a) del precedente articolo 9 nonché i Soci che risultano assenti ingiustificati per quattro Assemblee Generali ordinarie consecutive.
- 3 L'esclusione di un Socio, nel caso si ravvisi un comportamento in contrasto con le finalità della Federazione di cui al precedente articolo 2, viene disposta con delibera del Consiglio Direttivo Nazionale, acquisito il parere non vincolante del Delegato Regionale CNOS-FAP competente per territorio. Costituisce causa di esclusione dei Soci di cui all'articolo 9, comma 1, lettere b) e d), una condotta contraria all'ispirazione di cui all'articolo 2, comma 2, rilevata dagli Organi di governo dei Salesiani di Don Bosco.
- 4 Il Socio receduto, decaduto o escluso non ha diritto alla restituzione delle quote associative versate.

Articolo 12

Associazioni e Federazioni CNOS-FAP locali e regionali

- 1 Le Associazioni locali o regionali e le Federazioni regionali, di cui alla lettera a) del precedente articolo 9:
 - a) sono promosse dalle Istituzioni Salesiane o dalla Federazione Nazionale;
 - b) sono costituite con atto notarile e sono rette da uno Statuto coerente con quello della Federazione Nazionale;
 - c) sono rappresentate negli Organi Sociali della Federazione Nazionale dai rispettivi Presidenti.

Articolo 13

Organi Sociali

- 1 Sono Organi Sociali della Federazione Nazionale:
 - l'Assemblea;
 - il Consiglio Direttivo Nazionale;
 - il Presidente Nazionale;
 - il Collegio dei Revisori dei Conti ovvero il Sindaco unico.

- 2 La Federazione può avvalersi della collaborazione e dell'apporto di particolari Organismi, ai sensi di quanto indicato al successivo articolo 25.

Articolo 14

Organizzazione territoriale

- 1 Il Presidente Nazionale, su proposta delle Istituzioni Salesiane trasmessa dall'Ente promotore, nomina il Delegato Regionale che rappresenta la Federazione nell'ambito della stessa Regione e vi esercita i poteri determinati all'atto della nomina o nel corso del mandato.
- 2 I Delegati Regionali sono membri di diritto del Consiglio Direttivo delle Associazioni o Federazioni regionali; provvedono alla promozione della gestione e al coordinamento delle attività formative dei Soci e degli Organismi e dei Settori Professionali della Federazione operanti nella Regione, assicurando alla Federazione costanti informazioni in ordine al funzionamento delle Associazioni e Federazioni regionali.
- 3 I Delegati regionali durano in carica fino a revoca da parte del Presidente della Federazione.

Articolo 15

Partecipazione e diritto di voto in Assemblea

- 1 L'Assemblea è l'Organo supremo della Federazione Nazionale CNOS-FAP e hanno diritto di intervenire tutti i Soci che risultano ammessi a far parte della Federazione alla data di convocazione della medesima.
- 2 L'Assemblea, regolarmente convocata e costituita, rappresenta la totalità dei Soci e le sue delibere, prese in conformità della legge, del presente Statuto e dei Regolamenti, obbligano tutti i Soci, anche se assenti o dissenzienti.
- 3 Partecipano all'Assemblea, con diritto di voto:
 - a) i Soci Fondatori e il Presidente dell'Ente Promotore CNOS, senza possibilità di delega;
 - b) i Membri in carica o uscenti del Consiglio Direttivo Nazionale, senza possibilità di delega;
 - c) il Rappresentante di ciascuno dei Soci di cui alle lettere a) e d) del precedente articolo 9, o persona dagli stessi delegata con delega scritta, se in regola col pagamento delle quote associative;
 - d) i Soci di cui alla lettera b) del precedente articolo 9, senza possibilità di delega;
 - e) i Presidenti Nazionali delle Associazioni CNOS/SCUOLA e COSPES/CNOS-CIOFS, senza possibilità di delega.

- 4 Nessuno può rappresentare più di due voti, oltre il proprio.
- 5 Su invito del Presidente Nazionale possono partecipare all'Assemblea, senza diritto di voto, il Presidente del Collegio Nazionale dei Revisori dei Conti ovvero il Sindaco unico, i Direttori dei Centri o Sedi di formazione professionale associati, nonché i Responsabili nazionali degli Organismi e dei Settori Professionali della Federazione Nazionale.

Articolo 16

Convocazione e presidenza dell'Assemblea

- 1 Le riunioni assembleari possono essere tenute sia presso la sede sociale che in altro luogo nel territorio della Repubblica Italiana, specificato nell'avviso di convocazione dell'Assemblea stessa.
- 2 L'Assemblea è convocata dal Presidente Nazionale o, in caso di sua assenza o impedimento, dal Vice Presidente Nazionale a mezzo di avviso da inviarsi ai Soci almeno un mese prima della data fissata per l'adunanza.
- 3 L'avviso di convocazione deve indicare il luogo, l'ordine del giorno, l'ora sia della prima che dell'eventuale seconda convocazione, che possono essere fissate nel medesimo giorno.
- 4 L'Assemblea deve essere convocata almeno una volta all'anno, entro quattro mesi dalla chiusura dell'esercizio sociale ed ogni qual volta se ne ravvisi la necessità o quando lo richieda almeno un decimo dei Soci in regola con il pagamento delle quote associative.
- 5 L'Assemblea è presieduta dal Presidente Nazionale o, in sua assenza, dal Vice Presidente Nazionale; ove anche questi sia assente, da un Socio o dal legale rappresentante di un Socio all'uopo designato dall'Assemblea.
- 6 Il Presidente dell'Assemblea chiama a fungere da Segretario un Socio o il legale rappresentante di un Socio e, ove occorra, nomina due o più scrutatori.
- 7 Le deliberazioni assembleari devono constare da verbale sottoscritto dal Presidente e dal Segretario dell'Assemblea.

Articolo 17

Validità della costituzione della Assemblea

- 1 L'Assemblea ordinaria è validamente costituita in prima convocazione quando sia presente o rappresentata almeno la metà dei Soci ed in seconda convocazione qualunque sia il loro numero.

- 2 L'Assemblea straordinaria è validamente costituita sia in prima, che in seconda convocazione:
 - a) per le modifiche delle Statuto, quando sono presenti, o rappresentati per delega, almeno metà dei Soci;
 - b) per deliberare lo scioglimento della Federazione, la nomina del o dei liquidatori e la devoluzione del patrimonio sociale, quando sono presenti o rappresentati per delega almeno tre quarti dei Soci.
- 3 L'Assemblea ordinaria e straordinaria deliberano validamente a maggioranza dei voti validi presenti, salvo per la deliberazione di scioglimento della Federazione, di nomina dei liquidatori e di devoluzione del patrimonio sociale, per le quali è richiesto il voto favorevole di almeno tre quarti dei Soci.
- 4 Non sono considerati validi, e quindi esclusi dai computi, i voti nulli, gli astenuti e le schede bianche.
- 5 Le votazioni possono avvenire per scrutinio segreto, per appello nominale, per alzata di mano, secondo decisioni dell'Assemblea.

Articolo 18

Poteri dell'Assemblea

- 1 Spetta all'Assemblea ordinaria:
 - a) definire le scelte programmatiche ed i piani annuali e pluriennali delle iniziative internazionali, nazionali ed interregionali della Federazione;
 - b) deliberare sui provvedimenti necessari all'attuazione dei fini istituzionali della Federazione, della Proposta Formativa, nonché sul corretto funzionamento degli Organi Sociali e degli altri Organismi della Federazione;
 - c) delegare al Consiglio Direttivo Nazionale specifiche competenze per l'attuazione delle delibere assembleari;
 - d) istituire, su proposta del Consiglio Direttivo Nazionale, Organismi e Comitati di promozione e di coordinamento per lo sviluppo dell'assetto organizzativo interno alla Federazione;
 - e) approvare la relazione morale, organizzativa, economica e finanziaria, che il Presidente deve sottoporle annualmente, per conto del Consiglio Direttivo Nazionale;
 - f) approvare il bilancio finanziario preventivo e consuntivo annuale della Federazione, predisposto dal Direttore Amministrativo Nazionale e ratificato dal Consiglio Direttivo Nazionale;
 - g) nominare, anche tra i non Soci, il Collegio Nazionale dei Revisori dei Conti, composto dal Presidente, da due Membri effettivi e da due Membri supplenti oppure il Sindaco unico effettivo ed uno supplente.

- 2 L'Assemblea straordinaria si costituisce, si regola e delibera nei casi e nelle modalità previsti ai commi 2 e 3 dell'articolo 17.

Articolo 19

Costituzione e poteri del Consiglio Direttivo Nazionale

- 1 Il Consiglio Direttivo Nazionale è composto dal Presidente Nazionale, dai Delegati Regionali e dal Delegato Nazionale dell'Ente CNOS.
- 2 Il Consiglio Direttivo Nazionale è l'organo amministrativo della Federazione.
- 3 Il Consiglio Direttivo Nazionale:
 - a) elegge, con il parere favorevole dell'Ente Promotore CNOS, il Presidente Nazionale, che ne diviene membro all'atto della nomina, e il Vice Presidente Nazionale;
 - b) promuove la Federazione a livello territoriale, operativo ed organizzativo con indirizzi generali, direttive, norme, iniziative e programmi, in armonia con le finalità di cui all'articolo 2;
 - c) determina le forme, i modi ed i tempi per l'attuazione delle attività della Federazione, in relazione alle deliberazioni dell'Assemblea;
 - d) ratifica la relazione annuale del Presidente e approva il bilancio preventivo e consuntivo annuale della Federazione Nazionale, predisposto dal Direttore Amministrativo Nazionale, da sottoporre alla approvazione dell'Assemblea;
 - e) approva e modifica i Regolamenti di organizzazione interna della Federazione, di cui al successivo articolo 26;
 - f) ratifica gli Statuti delle Associazioni e Federazioni associate, verificandone la piena coerenza con lo Statuto Nazionale;
 - g) determina la misura del contributo annuale dell'Associazione;
 - h) adempie a ogni mandato dell'Assemblea;
 - i) delibera di acquistare, di vendere e di permutare beni immobili, di accettare donazioni, eredità, legati, di consentire trascrizioni ed iscrizioni, cancellazioni ed annotazioni, di rinunciare ad ipoteche, anche legali, sollevando il Conservatore dei Registri immobiliari da responsabilità;
 - l) promuove le iniziative di aggiornamento e il programma nazionale delle attività della Federazione;
 - m) nomina e revoca procuratori negoziali, determinandone i poteri;
 - n) autorizza il Presidente Nazionale alla sottoscrizione di contratti per i quali la legge preveda la forma scritta ad substantiam;
 - o) nomina, con il parere favorevole dell'Ente Promotore CNOS, con incarichi di durata triennale, il Direttore Nazionale dell'Offerta Formativa e il Direttore Amministrativo Nazionale, nonché eventuali altri Direttori da proporre a rami organizzativi del CNOS-FAP.

- 4 Il Consiglio Direttivo Nazionale può delegare parte delle proprie attribuzioni al Presidente Nazionale, determinando i limiti nella delega.
- 5 Il Consiglio Direttivo Nazionale delibera a maggioranza assoluta dei presenti.

Articolo 20

Convocazione, presidenza e deliberazioni del Consiglio Direttivo Nazionale

- 1 Il Consiglio Direttivo Nazionale si riunisce almeno ogni sei mesi e comunque quando il Presidente lo ritenga opportuno o ne faccia richiesta almeno un terzo dei suoi membri.
- 2 Il Consiglio Direttivo Nazionale è convocato dal Presidente Nazionale o, in caso di sua assenza o impedimento, dal Vice Presidente Nazionale, con lettera inviata a tutti i componenti almeno dieci giorni prima della riunione, anche a mezzo di posta elettronica certificata ovvero di fax o telegramma.
- 3 Il Consiglio Direttivo Nazionale è presieduto dal Presidente Nazionale o, in caso di sua assenza o impedimento, dal Vice Presidente Nazionale.
- 4 Il Consiglio Direttivo Nazionale è validamente costituito con la presenza di almeno due terzi dei suoi componenti.
- 5 In seno al Consiglio Direttivo Nazionale non sono ammessi voti per rappresentanza.
- 6 Le deliberazioni del Consiglio Direttivo Nazionale possono essere adottate anche mediante consultazione scritta o sulla base del consenso espresso per iscritto; la decisione sul ricorso a tali metodi deve essere adottata dal Presidente Nazionale.
- 7 Nel caso si opti per il sistema della consultazione scritta, deve essere redatto apposito documento, dal quale risulti con chiarezza:
 - a) l'argomento oggetto della decisione;
 - b) il contenuto e le risultanze della decisione e le eventuali autorizzazioni alla stessa conseguenti;
 - c) l'indicazione dei Soci consenzienti;
 - d) l'indicazione dei Soci contrari o astenuti e, su richiesta degli stessi, l'indicazione del motivo della loro contrarietà o astensione;
 - e) la sottoscrizione di tutti i Soci, sia consenzienti che astenuti e contrari.
- 8 Nel caso si opti per il sistema del consenso espresso per iscritto deve essere redatto apposito documento, dal quale risulti con chiarezza l'argomento e il con-

tenuto della decisione, nonché il contenuto e le risultanze della decisione e le eventuali autorizzazioni alla stessa conseguenti. Copia di tale documento deve essere trasmessa a tutti i Soci i quali, entro i cinque giorni successivi, debbono trasmettere al Presidente Nazionale apposita dichiarazione, scritta in calce alla copia del documento ricevuto, nella quale esprimono il proprio voto favorevole o contrario ovvero l'astensione, indicando, se ritenuto opportuno, il motivo della loro contrarietà o astensione; la mancanza di dichiarazione dei Soci entro il termine suddetto equivale a voto contrario. Le trasmissioni possono avvenire con qualsiasi mezzo o sistema di comunicazione che consenta un riscontro della spedizione e del ricevimento, compresi il fax e la posta elettronica.

- 9 Le deliberazioni del Consiglio Direttivo Nazionale devono risultare da verbale sottoscritto dal Presidente e dal Segretario da lui nominato.
- 10 Il Vice Presidente Nazionale, il Direttore Nazionale dell'Offerta Formativa e il Direttore Amministrativo Nazionale, nonché gli altri Direttori eventualmente preposti a rami organizzativi dal Consiglio Direttivo Nazionale, devono essere convocati alle riunioni del Consiglio Direttivo stesso, cui hanno diritto di intervenire con diritto di parola ma senza diritto di voto, tranne il Vice Presidente Nazionale quando vi interviene in supplenza del Presidente Nazionale esercitandovi le funzioni attribuite al supplito.
- 11 Su invito del Presidente Nazionale, possono partecipare ai lavori del Consiglio Direttivo Nazionale, senza diritto di voto, i soggetti di cui al comma 5 dell'articolo 15.

Articolo 21

Presidente Nazionale

- 1 Il Presidente Nazionale è eletto dal Consiglio Direttivo Nazionale, dura in carica tre anni e può essere rieletto.
- 2 Spetta al Presidente Nazionale:
 - a) rappresentare legalmente la Federazione di fronte a terzi ed in giudizio, nominando e revocando avvocati e procuratori speciali, nonché avere la firma sociale della Federazione medesima;
 - b) convocare e presiedere l'Assemblea ordinaria e straordinaria;
 - c) convocare e presiedere il Consiglio Direttivo Nazionale e, in caso di urgenza, assumere iniziative e adottare decisioni di competenza del Consiglio medesimo, con l'obbligo di chiederne ratifica in occasione della riunione immediatamente successiva;

- d) nominare i Delegati Regionali, sentito il parere non vincolante delle Istituzioni associate nelle rispettive Regioni;
 - e) curare il buon andamento della Federazione e degli Organi Sociali, vigilare sulla tenuta della documentazione e dei Registri della Federazione, nonché vigilare sulla corretta esecuzione delle delibere e delle decisioni assunte dai competenti Organi Sociali;
 - f) convocare e presiedere le riunioni della Conferenza dei Direttori dei Centri di Formazione Professionale;
 - g) concorrere al regolare funzionamento della Federazione, in base alle delibere dell'Assemblea e alle decisioni del Consiglio Direttivo Nazionale, avvalendosi, ove necessario, delle indicazioni e degli apporti degli Organismi e delle Strutture della Federazione e di consulenze di esperti permanenti o occasionali;
 - h) promuovere le iniziative di aggiornamento e il programma nazionale delle attività della Federazione;
 - i) curare i rapporti formativi, organizzativi ed amministrativi con le Sedi Regionali CNOS-FAP, provvedendo, direttamente o dandone mandato ad un suo membro ovvero al Delegato Regionale, alla funzione di auditing nei confronti dei Centri delle Associazioni locali e delle Associazioni o Federazioni regionali;
 - l) sollecitare e verificare l'attuazione, in sede locale, degli indirizzi generali della Federazione;
 - m) predisporre la documentazione e quant'altro necessario per l'esame delle materie, su cui, a norma di Statuto, l'Assemblea e il Consiglio Direttivo Nazionale devono adottare decisioni.
- 3 Il Presidente Nazionale, in caso di impedimento, è sostituito dal Vice Presidente Nazionale e può delegare, in modo stabile, al medesimo o ad altri membri del Consiglio Direttivo Nazionale, parte delle sue funzioni ordinarie, nel rispetto di quanto indicato nelle norme regolamentari emanate dal Consiglio Direttivo Nazionale.

Articolo 22

Vice Presidente Nazionale

- 1 Il Vice Presidente Nazionale è eletto dal Consiglio Direttivo Nazionale, dura in carica tre anni e può essere rieletto.
- 2 Il Vice Presidente Nazionale supplisce il Presidente e riceve dal medesimo deleghe specifiche o permanenti delle sue funzioni, ai sensi di quanto indicato nell'ultimo comma dell'articolo 21.

Articolo 23

Direttore Nazionale dell'Offerta Formativa

- 1 Il Direttore Nazionale dell'Offerta Formativa è nominato per un triennio dal Consiglio Direttivo Nazionale e può essere rinominato.
- 2 Spetta al Direttore Nazionale dell'Offerta Formativa:
 - a) promuovere a tutti i livelli, in coerenza con la Proposta Formativa, le azioni di formazione, di aggiornamento, di innovazione e di sperimentazione della Federazione, con particolare attenzione alla formazione ricorrente del personale;
 - b) convocare e presiedere il Consiglio Nazionale dei Settori Professionali della Federazione, attenendosi a quanto stabilito nell'apposito Regolamento;
 - c) coordinare la programmazione e l'elaborazione di studi, ricerche, sperimentazioni, documentazioni e informazioni, nonché promuovere iniziative di visite-studio e scambi culturali con Istituzioni nazionali ed internazionali, in accordo con gli Uffici della Sede Nazionale;
 - d) promuovere, in accordo con gli Uffici della Sede Nazionale, le iniziative editoriali e multimediali, curandone la socializzazione e l'opportuno aggiornamento e revisione.

Articolo 24

Direttore Amministrativo Nazionale

- 1 Il Direttore Amministrativo Nazionale è nominato per un triennio dal Consiglio Direttivo Nazionale e può essere rinominato.
- 2 Spetta al Direttore Amministrativo Nazionale
 - a) assolvere al compito precipuo dei servizi di amministrazione e di contabilità, di competenza della Sede Nazionale o a questa collegati;
 - b) firmare, nell'ambito delle competenze indicate alla precedente lettera, gli ordinativi di riscossione e di pagamento, nonché gli atti relativi ad impegni finanziari o a convenzioni riguardanti l'attuazione di delibere e di decisioni dell'Assemblea e del Consiglio Direttivo Nazionale;
 - c) predisporre il bilancio finanziario preventivo e consuntivo annuale della Federazione;
 - d) provvedere ai servizi di assistenza ai Soci ed agli Organismi della Federazione in materia amministrativa, contabile, fiscale e tributaria, promuovendo eventuali iniziative di formazione e di aggiornamento del personale interessato, in accordo con il Presidente Nazionale.

Articolo 25

Conferenza dei Direttori dei Centri e altri Organismi

- 1 La Conferenza dei Direttori dei Centri viene convocata quando il Presidente Nazionale lo ritiene opportuno.
- 2 Alla Conferenza dei Direttori dei Centri partecipano i direttori dei Centri di Formazione Professionale gestiti dalle Associazioni locali e dalle Associazioni e Federazioni regionali, nonché il Presidente Nazionale, il Vice Presidente Nazionale, il Direttore Nazionale dell'Offerta Formativa e il Direttore Amministrativo Nazionale. Hanno inoltre diritto di parteciparvi coloro che vi fossero invitati dal Presidente Nazionale.
- 3 La Conferenza è convocata e presieduta dal Presidente Nazionale per coordinare l'attività dei Centri, al fine di renderla coerente con la Proposta Formativa elaborata dalla Federazione e, quindi, con il carisma salesiano, nonché per illustrare l'attività associativa svolta nel periodo decorso dalla Conferenza precedente e quella da svolgere nel periodo successivo.
- 4 La Conferenza, nel corso della quale i Direttori espongono la situazione professionale e gestionale nei rispettivi Centri, formula pareri al Consiglio Direttivo Nazionale sulle iniziative da assumere per il coordinamento territoriale della Federazione e la formazione del personale, approva la relazione sulla presenza nel territorio e sull'organizzazione periferica della Federazione da presentare al Consiglio Direttivo Nazionale da parte del Presidente Nazionale.
- 5 La Federazione può istituire Organismi, Comitati, Settori Professionali, Laboratori, propri Centri ed altre Strutture per la promozione, il supporto e la realizzazione di azioni di orientamento, di formazione, di aggiornamento, di sperimentazione e di verifica delle iniziative associative.
- 6 Gli Organismi e le Strutture di cui al comma precedente sono promossi dal Consiglio Direttivo Nazionale, che ne stabilisce le modalità di istituzione e di azione attraverso appositi Regolamenti o Convenzioni, di cui all'articolo 26.
- 7 Il Consiglio Direttivo Nazionale nomina i Segretari dei Settori Professionali, attivati ai sensi dei commi 5 e 6 del presente articolo.

Articolo 26

Regolamenti e convenzioni

- 1 L'organizzazione interna della Federazione Nazionale, dei propri Organismi e Strutture ed i rapporti della medesima con altre Istituzioni, anche per quanto non previste dal presente Statuto, sono disciplinati da appositi Regolamenti interni o da specifiche Convenzioni.
- 2 I Regolamenti e le Convenzioni di cui al comma precedente, e loro modifiche, sono approvati dal Consiglio Direttivo Nazionale.

Articolo 27

Collegio Nazionale dei Revisori dei Conti

- 1 Il Collegio Nazionale dei Revisori dei Conti è composto da un Presidente, da due membri effettivi e da due supplenti, eletti dall'Assemblea, anche tra i non Soci, ai sensi della lettera g) del precedente articolo 18.
- 2 I suoi membri durano in carica tre esercizi sociali e possono essere rieletti.
- 3 Il Collegio Nazionale dei Revisori dei Conti ha il compito di esercitare il controllo sulla gestione economica e patrimoniale della Federazione.
- 4 Il Collegio Nazionale dei Revisori dei Conti è convocato dal suo Presidente e delibera a maggioranza di voti.
- 5 Il Presidente del Collegio Nazionale dei Revisori dei Conti può essere invitato a partecipare, senza diritto di voto, alle adunanze del Consiglio Direttivo Nazionale e dell'Assemblea della Federazione.
- 6 Al momento della nomina l'Assemblea può deliberare di nominare, invece dell'organo collegiale, un Sindaco unico ed un Sindaco supplente. Il Sindaco esercita le funzioni di cui ai precedenti commi, con le modalità ivi previste in quanto compatibili con la composizione monocratica dell'organo. Dura in carica tre esercizi sociali ed è rieleggibile.

Articolo 28

Patrimonio, durata, esercizio sociale e scioglimento

- 1 Il patrimonio della Federazione è costituito dai contributi dei Soci, dai contributi e sovvenzioni di Enti pubblici e privati e dai beni mobili ed immobili, che per qualsiasi titolo pervengano alla Federazione.
- 2 La partecipazione alle cariche sociali è a titolo gratuito; è ammesso soltanto il rimborso delle spese.

- 3 La durata della Federazione è illimitata.
- 4 L'esercizio sociale chiude il 31 dicembre di ogni anno.
- 5 In caso di scioglimento della Federazione, l'Assemblea procederà alla nomina di uno o più liquidatori e delibererà sulla devoluzione dei beni che residueranno dalla liquidazione, attenendosi a quanto indicato all'articolo 17, comma 3.

Articolo 29

Norme di legge

Per quanto non previsto dall'Atto Costitutivo, dal presente Statuto e dai Regolamenti della Federazione, si fa riferimento alle norme di legge in materia.

Il testo è stato approvato dall'Assemblea Straordinaria l'11 aprile 2013 alla presenza del dr. Carlo Federico Tuccari, Notaio in Roma.

L'Atto notarile, Repertorio n. 83002, Raccolta n. 22422, è stato registrato a Roma presso l'Agenzia delle Entrate in data 15.04.2013, serie 1T, al n. 10384.

Il presente testo è copia conforme all'originale.

SOMMARIO	3
PROPOSTA FORMATIVA DELLA FEDERAZIONE CNOS-FAP	5
1. Presentazione.....	7
2. Premessa.....	9
3. La comunità formativa nei CFP del CNOS-FAP.....	12
4. Educazione e professionalità nei CFP del CNOS-FAP.....	19
5. Cultura e professionalità nel CFP del CNOS-FAP.....	24
6. Orientamento e professionalità nel CFP del CNOS-FAP.....	29
IL PROGETTO EDUCATIVO DELLA SCUOLA E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DEI SALESIANI DI DON BOSCO E DELLE FIGLIE DI MARIA AUSILIATRICE IN ITALIA	33
Articolazione del progetto.....	38
Premessa.....	41
1. Le scuole e i Centri di Formazione Professionale (CFP) dei Salesiani di Don Bosco e delle Figlie di Maria Ausiliatrice in Italia.....	42
2. La domanda dei giovani e delle famiglie.....	44
3. La proposta educativa pastorale.....	49
4. La comunità educativa.....	52
5. I processi di insegnamento e di apprendimento.....	65
6. L'ambiente scolastico e formativo.....	73
7. La formazione degli educatori.....	79
8. Le risorse.....	87
9. La valutazione.....	92
10. Prospettive.....	95
CARTA DEI VALORI SALESIANI NELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE	97
1. Siamo in un'opera di don Bosco. Cosa significa?.....	99
2. La nostra missione.....	101
3. I valori.....	103
4. Le strategie e le risorse del nostro metodo.....	107
5. Le politiche.....	110

6. Diritti e doveri dei destinatari.....	113
7. Il sistema preventivo nell'educazione della gioventù di Don Bosco.....	116
CARTA QUALITÀ DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE INIZIALE	
PER I GIOVANI DAI 14 AI 18 ANNI	121
Perché una "Carta qualità"?	123
Ambito.....	123
La qualità pedagogica e didattica.....	124
La qualità dei risultati.....	125
La qualità dell'organizzazione.....	125
La qualità di processo.....	126
LA CARTA D'IDENTITÀ DELLA SCUOLA E FORMAZIONE PROFESSIONALE	
SALESIANA IN EUROPA	129
Un servizio educativo di qualità.....	131
Comunità educative.....	131
Identità.....	131
Valori.....	132
Sfide.....	132
Missioni e vocazione educativa.....	132
Carta d'Identità per la nuova Europa.....	133
CODICE ETICO (ALLEGATO AL MODELLO ORGANIZZATIVO)	135
Perché il CNOS-FAP ha adottato il modello organizzativo e di gestione.....	137
Art. 1 – Principi del Codice Etico.....	139
Art. 2 – Divulgazione, aggiornamento e verifiche di osservanza del Codice Etico.....	140
Art. 3 – Tutela della riservatezza dei dati e delle informazioni.....	140
Art. 4 – Conflitti di interesse.....	140
Art. 5 – Tutela della sicurezza e delle condizioni di lavoro.....	141
Art. 6 – Responsabilità sociale.....	141
Art. 7 – Omaggi, regalie o altre utilità.....	142
Art. 8 – Rapporti con le Istituzioni e la Pubblica Amministrazione.....	142
Art. 9 – Rapporti con fornitori e consulenti.....	143
Art. 10 – Comportamenti del personale.....	144
Art. 11 – Condivisione del progetto educativo dell'associazione.....	144

Art. 12 – Utilizzo dei beni e delle infrastrutture.....	145
Art. 13 – Tutela dell'ambiente.....	146
Art. 14 – Gestione contabile ed amministrativa.....	146
Art. 15 – Segnalazione delle violazioni del Codice Etico.....	147
Art. 16 – Sanzioni per le violazioni del Codice Etico.....	147
Associazioni aderenti alla Federazione nazionale CNOS-FAP.....	148
ALLEGATO 1 – STATUTO CNOS.....	149
ALLEGATO 2 – STATUTO CNOS-FAP.....	155

