

**POLITICHE
DEL LAVORO**

SIMKI Σ
SERVIZI DI IMPRESA



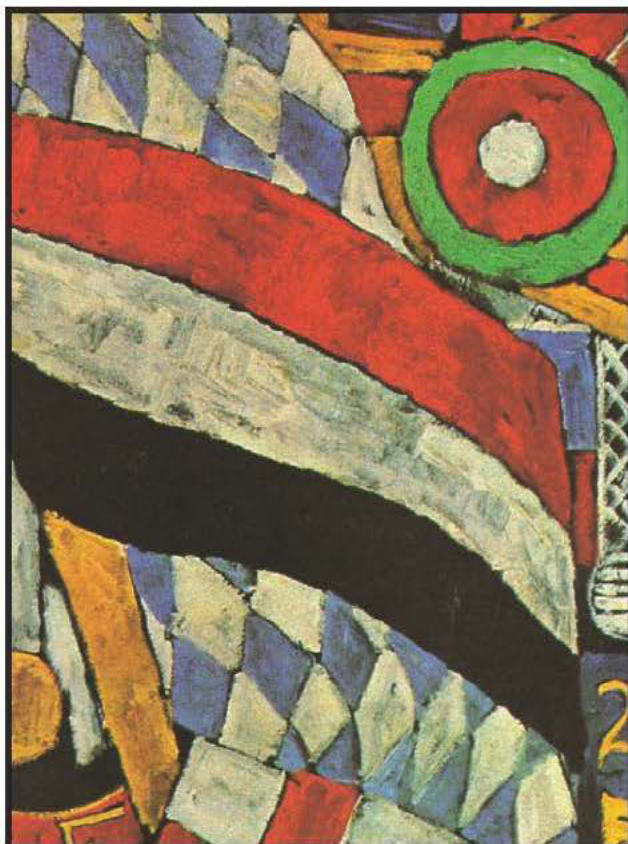
FrancoAngeli

STRANIERI PER APPRENDERE: LA FORMAZIONE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO

a cura di Vito Volpe

**con Maurizio Belloni,
Marco Carcano,
Giovanna Garuti**

Prefazione di Luciano Galetti



Collana di Politiche del lavoro

La collana editoriale Politiche del lavoro, avviata nel 1985, si propone di diffondere materiali di analisi, ricerca e documentazione sulle politiche locali del lavoro. La scelta della dimensione locale come asse di riferimento non è casuale: essa è frutto della convinzione, sempre più diffusa in Europa, che l'efficacia delle politiche del lavoro è maggiore se vi è una diretta responsabilizzazione dei soggetti locali (istituzioni e parti sociali). Nel nostro Paese questa scelta, assume ancora maggior rilievo alla luce del decentramento di poteri alle Regioni ed agli Enti locali in materia di collocamento, servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro, disciplinato dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

La collana ospita quindi studi e ricerche nonché contributi originali su temi ed esperienze rilevanti per le politiche del lavoro attuate in sede locale.

La collana è diretta da Pier Antonio Varesi.

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: *www.francoangeli.it* e iscriversi nella home page al servizio “informazioni” per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità o scrivere, inviando il loro indirizzo, a: “FrancoAngeli, viale Monza 106, 20127 Milano”.

STRANIERI PER APPRENDERE: LA FORMAZIONE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO

a cura di Vito Volpe

**con Maurizio Belloni,
Marco Carcano,
Giovanna Garuti**

Prefazione di Luciano Galetti

FrancoAngeli

Le opinioni espresse nella presente pubblicazione coinvolgono la sola responsabilità di SIMKI S.r.l.

Hanno collaborato: Riccardo Bozano, Marco Briolini, Chiara Calicchio, Tommaso Carcano, Alessandra Costa, Giuseppe Cremonesi, Cristina Di Toma, Alessio Fionda, Carmelo Fortunato, Monica Gasperini, Davide Giancristoforo, Gianluca Gullotta, Paola Teresa Grassi, Claudio Graziano, Davide Jabes, Marta Lovison, Marina Maderna, Marco Meschini, Francesca Moiraghi, Mara Palmieri, Ludovica Ravizza, Silvia Roà, Antonella Romani, Martino Tomio, Giorgio Vallery, Antonello Veneri, Matteo Volpe, Sara Zanatta, Susanna Zangheratti.

In copertina: Marsolen Hartley, *Portrait d'un officier allemand*, 1914, part.

Copyright © 2011 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

Indice

Prefazione , di <i>Luciano Galetti</i>	pag.	7
Premessa: stranieri per apprendere , di <i>Vito Volpe</i>	»	9
1. La struttura dei progetti, le caratteristiche dei partecipanti e gli esiti dei corsi , di <i>Maurizio Belloni</i>	»	21
2. Lavorare in italiano , di <i>Giovanna Garuti</i>	»	35
3. Il gruppo nella formazione e la formazione al gruppo , di <i>Vito Volpe e Silvia Roà</i>	»	43
4. Le attività di supporto orientativo , di <i>Antonella Romani</i>	»	51
5. Conoscere il proprio lavoro , di <i>Marco Carcano</i>	»	57
6. Storie di “stranieritudine” , a cura di <i>Vito Volpe</i>	»	63
7. Espatriare per apprendere, apprendere a espatriare , di <i>Autori Vari</i>	»	75
Allegato I. Esempi di dispense (dialoghi, storie e ricette)	»	109
Allegato II. I primi lavori	»	119
Allegato III. Lavorare in gruppo e con il gruppo	»	121

Prefazione

di *Luciano Galetti**

Il periodo di recessione e depressione economica che stiamo attraversando, accompagnato da gravi e persistenti conseguenze anche sotto il profilo dell'occupazione e dell'inclusione sociale, ha imposto all'Agenzia del Lavoro della Provincia autonoma di Trento un ruolo di primo piano nell'attivazione di azioni anticicliche e di supporto al rafforzamento dei sistemi di intervento pubblico, soprattutto in termini di politiche attive del lavoro destinate a lavoratori disoccupati e sospesi.

È stato quindi predisposto un vero e proprio Piano straordinario di “Azioni per affrontare l'emergenza occupazionale conseguente alla crisi economica”, attuato nel biennio 2009/2010 con fortissimi investimenti in termini di:

- valore delle risorse economiche destinate;
- numero degli operatori pubblici e privati coinvolti;
- sforzo di innovazione dei dispositivi di intervento e di rafforzamento dei sistemi.

Una particolare attenzione è stata riservata specificamente alla formazione professionale, quale strumento per la riqualificazione delle risorse umane ma anche per attivare dei virtuosi processi di “attivazione” degli in-

* *Direttore dell'Ufficio Politiche del Lavoro a Finanziamento Europeo dell'Agenzia del Lavoro della Provincia autonoma di Trento.*

dividui al fine di perseguire traguardi di cittadinanza matura e democraticamente responsabile.

Gli effetti di tali rilevanti investimenti risultano evidenti e apprezzabili:

- i tassi di disoccupazione in Trentino si sono mantenuti e risultano anche attualmente più bassi rispetto alle medie nazionali ed europee;
- la numerosità di soggetti coinvolti è risultata complessivamente prossima al 10% della forza lavoro complessiva;
- i livelli di “gradimento” da parte dei beneficiari dei percorsi formativi offerti si sono rilevati particolarmente rilevanti soprattutto sotto il profilo dell’apprezzamento della qualità e dell’innovatività degli stessi;
- il placement anche a pochi mesi dal termine dei percorsi per disoccupati si è riscontrato prossimo al 50% dei formati.

Molti degli interventi realizzati hanno intercettato lavoratori o disoccupati fragili o fragilizzati, ovvero portatori di altre forme di svantaggio rispetto alla pur seria condizione di disoccupazione: soggetti maturi, disoccupati di lunga durata, soggetti diversamente abili e immigrati. Per gli immigrati in particolare è stata messa a punto un’offerta “dedicata” per l’approfondimento anche della conoscenza della lingua italiana. La conoscenza della lingua si è poi dimostrata non solo key skill professionale ma anche preconditione indispensabile per rafforzati processi di relazione ed inclusione sociale.

La pubblicazione che ho l’onore di presentare alla Vostra attenzione rappresenta sicuramente uno “scricigno di buone prassi” in tal senso; indispensabile per chiunque voglia affrontare la tematica dell’inclusione degli immigrati e, più in generale, per coloro che si occupano professionalmente di politiche attive del lavoro, nella convinzione che ormai tutti noi condividiamo quello che fu uno degli slogan della Comunità di Barbiana “*è la parola che rende liberi*”, slogan che verifichiamo valido anche euristicamente nella nostra pratica quotidiana.

Un grazie sincero quindi a tutti coloro che hanno reso possibile la redazione, pubblicazione e distribuzione di questo volume che tutti auspichiamo essere una prima esperienza, sicuramente imitabile in avvenire da parte anche di altri Organismi Formativi.

Premessa: stranieri per apprendere

di Vito Volpe

Con quella faccia da straniero sono soltanto un uomo vero...

Georges Moustaki

Straniero per apprendere

Nella società complessa e nella prospettiva introdotta dai processi di globalizzazione è sempre più difficile definire in un modo certo lo “straniero”. Del resto i fenomeni di globalizzazione, le migrazioni, la mobilità delle popolazioni nel mondo, la scoperta di nuove terre, il contatto e talvolta lo scontro fra nuove e differenti genti sono fatti che hanno sempre caratterizzato la vita del pianeta. Il fatto nuovo è la velocità dei contatti, dei movimenti nonché la potenza delle connessioni e degli scambi che rende tumultuoso e radicale il cambiamento e i bisogni di apprendimento e trasformazione che esso comporta.

Il cambiamento continuo, l'evoluzione tecnologica, l'integrazione internet, i *social network*, l'alta mobilità e tanto altro ancora fanno sì che tutti siano stranieri per certe cose e tutti siano locali e “indigeni”, famigli per altre.

È straniero chi non conosce la lingua del Paese in cui vive, ma anche chi parla solo il proprio dialetto, chi non conosce l'inglese che è la lingua di scambio fra persone di paesi diversi.

È straniero chi non conosce internet e non sa usare i *social network* rispetto a chi ha dimestichezza e confidenza con essi.

È straniero chi non ha le skills necessarie per agire efficacemente nei sistemi organizzativi complessi, chi non sa lavorare in gruppo, chi non sa superare il proprio narcisismo, i propri bisogni, le proprie paure, per potersi occupare di qualcosa di più, di Altri e di altro.

Traducendo queste semplificazioni in sintesi, possiamo dire che straniero è colui che non sa uscire dalla condizione in cui è, che non sa *espatriare* e andare oltre rispetto a ciò che è e a ciò che ha già. Straniero è colui che resta fermo dove è, in una conservazione e mantenimento del proprio *status*, della propria identità, del proprio dominio, della propria cultura. Straniero è perciò colui che non sa apprendere, trans-formarsi, cambiare.

L'esistenza di chi, con facile pregiudizio, definiamo straniero svela quanto stranieri siamo a noi stessi, non solo verso gli altri, perché incapaci di scoprire e scoprirci in nuove dimensioni. Siamo stranieri quando restiamo fermi in un mondo che cambia.

L'apprendimento è la nostra risposta al nuovo, alle differenze, alla trasformazione.

Nei corsi di Trento rivolti all'integrazione, al lavoro in Italia di persone di paesi e continenti diversi, tutti siamo stati stranieri se e in quanto espatriati dalle proprie abitudini, dalle proprie appartenenze. Per incontrare gli altri, per costruire ed imparare a costruire "nuovi legami", tutti, docenti, tutor e allievi si sono posti in una "terra di mezzo" più sconosciuta, più incerta, per costruire una nuova dimensione sociale rivolta al futuro e non bloccata dal proprio passato.

Abbiamo imparato, ciascuno ha imparato una lingua nuova, un italiano contaminato da altre lingue. Un italiano per capirsi in gruppi dove su 10-15 persone (docenti inclusi) c'erano spesso provenienze da quattro continenti, da otto-nove paesi.

Imparare a stare insieme a comunicare, a relazionarsi e perciò costruire una nuova lingua italiana di contatto, di prossimità.

Imparare a stare insieme riuscendo, pur con enorme fatica, a superare l'idea di un mondo ripartito, suddiviso, lottizzato per costruire comunità aperte a tutti, dove non c'è posto solo per i privilegiati, i locali, gli stabilizzati; dove non c'è marginalità ed esclusione, ma c'è rispetto delle persone e delle istituzioni, senza esclusioni.

La divisione e la separazione generano già di per sé violenza.

Abbiamo cercato, nella situazione formativa, di costruire interazione e integrazione, reciproca accoglienza, pace... fondate sul futuro, sul sentirsi tutti in viaggio e nessuno tragicamente arrivato, fermo.

I docenti formatori si sono messi in gioco come interlocutori, come referenti. Tutti stranieri in cerca di una nuova identità e di un nuovo *system in the mind*, capace di favorire un inserimento attivo, adulto, interdipendente, come protagonisti di un mondo nuovo per tutti; perciò aperto a tutti.

Per ciascuno si è trattato di superare lo status di migrante, di straniero per costruire "qui ed ora", intanto nel setting della formazione, poi nella

comunità e nel territorio trentino, nella vita quotidiana, una nuova modalità di essere, più attiva, più interdipendente.

Per integrarsi in una nuova dimensione sociale più differenziata si è cercato di rendere gli altri legami e le altre appartenenze (fra pakistani, fra marocchini, fra cubani, fra ucraini... fra mussulmani, fra cristiani, fra giovani, fra uomini, fra donne...) meno esclusivi e più aperti. Ex-patriare da ciò che si è già, dal proprio passato per entrare nel futuro, ricordando che il futuro non può mai essere sottomesso al passato.

I migranti hanno compiuto un lungo viaggio, ma dovunque siano arrivati il viaggio continua, dunque occorre andare avanti, proseguire, occorre apprendimento più che nostalgia, occorre cercare la bellezza possibile nella nuova dimensione costruendola fuori dal rimpianto, fuori dal passato.

Il miglior modo di utilizzare il passato è proprio saperne uscire, saperlo superare. Potenziare questo atteggiamento verso il cambiamento, dunque verso l'apprendimento, è stato lo sforzo con cui ci si è misurati nell'esperienza di formazione di Trento. Tutti sono stati considerati come stranieri, italiani e non, perché a tutti è stato proposto di andare oltre, di cambiare, di ex-patriare da ciò che si è e si ha già per affrontare la trasformazione che è anzitutto personale e interpersonale.

In questa prospettiva di apprendimento, anche il miglioramento della lingua italiana è stato proposto come prospettiva di cambiamento, come risorsa strumentale per sviluppare nuove relazioni, legami, scambi con gli altri e dunque come apprendimento e costruzione del nuovo.

Le attività formative hanno ampiamente superato la logica tradizionale della scuola e dell'insegnamento volta a colmare carenze e ad allineare saperi, conoscenze e capacità al nostro modo di vivere, alla nostra lingua italiana.

Quell'approccio scolastico *verticale* mal si adatta a gente adulta, con una propria identità e ricchezza culturale. Avrebbe prodotto "bambinizzazione", non sviluppo. Perciò abbiamo puntato ad un approccio *orizzontale*, paritario, partecipativo fra culture, all'interazione ed alla integrazione in cui a ciascuno, italiani e no, è stato posto il problema di andare oltre ciò che si è già, senza rinunciare alla propria lingua. Insomma sviluppo individuale e culturale, non rotture, *conversazione e non conversione*, non adattamento forzato. La bellezza di andare avanti e non l'obbligo di adattarsi. Ben inteso, la strada scelta è risultata comunque più efficace anche per imparare la lingua italiana o il linguaggio informatico.

L'orizzontalità della relazione come sviluppo delle persone coinvolte, *up-up* e non una odiosa e inefficace gerarchizzazione fra chi sa e chi non sa una certa cosa, fra chi ha e chi non ha una determinata competenza.

Per imparare bisogna avere fiducia in sé e negli altri, sentirsi riconosciuti, stimati, partecipi nel gruppo di formazione. E poi nel mondo che riconosce il valore dell'incompiutezza e della mancanza, tutti sanno cose che altri non sanno e viceversa, tutti sono stranieri, tutti sono in viaggio. I docenti a Trento sono stati compagni di viaggio non maestri, consulenti non comandanti.

I corsi di formazione sono stati palestre in cui sperimentare la costruzione di una società più multietnica, più plurale, più aperta. Il gruppo di formazione è diventato gruppo di trans-formazione "qui e ora" ed è stato il luogo del cambiamento personale e sociale. Conoscere e farsi conoscere, accogliere e farsi accogliere, adattarsi agli altri ma anche saper influire sugli altri, esercitare la propria leadership ma anche saper utilizzare la leadership altrui... Tutte capacità psicologiche e sociali per allargare la propria *autorità su di sé* e la propria capacità di relazione, di essere ed essere *con*.

Non c'è apprendimento né cambiamento se non c'è desiderio di allargare la propria presenza oltre i confini già abitati. Il primo apprendimento è scoprire sé, il proprio *mancante* e il proprio *desiderante*.

L'apprendimento della lingua italiana e di altro (cultura, istituzioni, informatica...) sono stati posti non come pressione ad essere altro, ma come la conseguenza del desiderio di allargare il proprio "sé", di costruire una comunità capace di accogliere il nuovo che è in ciascuno di noi, capace di apprendere, non come adattamento a volontà altrui, ad un mondo estraneo, ad un mondo subìto, ma come costruzione di un mondo in cui si può stare tutti insieme.

Non a caso l'apprendimento linguistico è stato assai più forte, quando i temi di discussione e di confronto riguardavano questioni di fondo della propria storia, dei propri vissuti, delle rispettive identità: il rapporto fra maschi e femmine, la famiglia, l'educazione, la religione, il lavoro, i rapporti internazionali, la pace.

Il metodo seguito è stato quello della *conversazione* non direttiva e non della conversione, dell'insegnamento. Sviluppare le proprie differenze non per omogeneizzarsi, ma per utilizzarsi, non per dimenticarle, ma neppure per restarne chiusi dentro. Cambiare tutti, espatriare tutti non senza resistenze e paure. È stato posto a tutti un problema più grande, quello di ristrutturare la propria persona in una realtà nuova e in divenire.

I modelli culturali e i valori introdotti con l'azione formativa sono stati perciò quelli dell'apertura a sé e all'altro, del gruppo e dell'istituzione, della soggettività come diritto ad essere a modo proprio, ma anche della relazione, della parità, dell'accoglienza, del dubbio e della socialità: ciascuno può apprendere, cambiare e dunque essere altro rispetto a ciò che già è, ma in logica di sussidiarietà e dunque di centralità del soggetto e delle sue spe-

ranze e attese (*motus* e non *status*). Tanti mondi, non un mondo uguale per tutti. Un mondo da costruire e non un mondo definito, pre-costruito.

Perciò valori relazionali come supporto della costruzione di luoghi plurali in cui si può con-vivere con le proprie specificità e le proprie differenze, ma anche essere uniti.

Per apprendere occorre accettare di essere stranieri, di essere in viaggio in una continua ridefinizione della propria identità e delle proprie relazioni interpersonali e sociali.

La formazione per la crisi e la crisi come formazione

Investire in formazione per affrontare la crisi è anche impedire che la crisi da economica diventi crisi sociale, personale e politica.

In situazione di crisi aumenta la sofferenza, soprattutto nelle fasce deboli. Il primo intervento è l'aiuto a uscire dall'assenza di speranza e di progettualità. Rimettersi in movimento, in viaggio, facendo degli ostacoli, che sono tanti, battaglie da vincere e non giustificazioni per abbandonare il campo, per rinunce "fatali".

Abbiamo visto persone straniere, povere e portatrici di handicap utilizzare a fondo le proprie energie, scoprire ciò che di bello e di buono è in loro per darsi una prospettiva, per non cadere nella disperazione.

La scuola, la formazione, l'aiuto della Provincia può fare molto se si aggiunge alla volontà, all'iniziativa personale. Non può sostituirsi ad essa.

La formazione, anche nel suo declinarsi temporalmente, può essere un accompagnamento che segue lo sviluppo personale *step by step*. I docenti e soprattutto i tutor e i counselor non sono stati solo dei fornitori di metodi, modelli e saperi, ma soprattutto dei consulenti che aiutano lo sviluppo delle persone, *one to one*.

Nei corsi svolti nel 2010 per la "crisi" c'erano – come già visto – situazioni diverse, provenienze diverse, atteggiamenti diversi, età diverse, storie diverse... Ogni persona aveva una sua *narrazione* da cui partire e a ciascuno sono stati dati un ascolto e un aiuto personalizzato.

Non si è fatta perciò una formazione uguale per tutti, ma una formazione per ciascuno, sia per la conoscenza della lingua italiana o dell'informatica di base, sia per altro.

Un anziano trentino analfabeta, rientrato in Italia, vissuto per oltre 30 anni nel deserto cileno, ha imparato a leggere e a scrivere attraverso un corso di informatica. Era felice come un bimbo.

Nello stesso corso c'erano dei laureati, ma tutti hanno concorso ad apprendere cose diverse secondo una personalizzazione e non omogeneizzazione dell'apprendimento. Del resto nulla è più personale dell'apprendimento se e in quanto coinvolge non solo la sfera cognitiva, ma anche quella affettiva e relazionale.

In tutti i casi si è fatto perno sulla soggettività dell'individuo e sul gruppo, dunque sulla soggettività ed intersoggettività, *sull'essere e l'essere "con"*, il *Dasein* e il *Mitdasein*.

Sono state usate in momenti specifici dei corsi le tecniche di gruppo (training group) come metodologia di sviluppo del "sé" e delle capacità sociali. La logica e la metodologia *non direttiva* è stata comunque una costante dell'approccio formativo utilizzato, orientato più allo scoprire e all'apprendere che all'insegnare e all'imparare. Del resto per trasferire saperi e competenze occorre anzitutto sollevare lo sguardo verso il futuro, aumentare la fiducia in sé, la voglia di lottare, la speranza di farcela.

La condizione soggettiva di molti, a fronte di una situazione come la crisi, diventa sofferenza e paura: richiede perciò una formazione che accompagni, più che una pura erogazione di saperi.

A tutti è stato dato un aiuto per inserirsi nel *lavoro* sviluppando competenze sociali ed organizzative, per andare oltre la propria condizione critica e saper comunque affrontare obiettivi altrui, "terzi", e porsi dunque come soggetto adulto in una relazione di scambio con l'impresa, con il cliente, con l'utente beneficiario del proprio lavoro.

Come già accennato il superamento del proprio *bisogno o desiderio narcisistico* è una condizione per sapersi dedicare ad Altri e ad altro. Il lavoro come condizione, meta personale sta in questo paradigma: ha valore per sé, se produce valore per gli altri.

Si lavora se si sa uscire dalla propria contingenza. Questa condizione psichica sta alla base di ogni professione, perché rappresenta un apprendimento di base della condizione lavorativa.

Qui si pone un problema. Ci sono apprendimenti che una volta acquisiti restano nel tempo. Sono normalmente i *saperi* e i *saper fare*.

Ci sono però apprendimenti che non sono mai definitivamente acquisiti. Sono quelli legati al *saper-essere* ed al suo sviluppo, dove si può andare avanti, aprirsi, muoversi... ma anche regredire, tornare indietro, aver paura.

È auspicabile perciò che il grosso aiuto fornito con la formazione intensiva, corsistica, possa diventare per un certo tempo un monitoraggio, uno sportello aperto, un sostegno periodico, ma attivo perché le vicissitudini quotidiane non vanifichino ciò che si è costruito.

Trasversalità e specialismi nei corsi di formazione di Trento

Se questi sono stati aspetti trasversali di approccio e di metodo nei diversi corsi di formazione, essi sono stati trattati e applicati con differenze di contenuto e di setting.

I corsi di 120 e di 160 ore di italiano e d'informatica sono stati centrati soprattutto sui contenuti e saperi previsti attraverso modalità di insegnamento più direttive. Comunque si è valorizzato il gruppo e le sue potenzialità come ambiente della formazione che è sempre sviluppo personale e sociale. Naturale che la limitatezza del tempo (120-160 ore) e gli obiettivi formativi specifici a livello linguistico ed informatico, non hanno consentito un lavoro approfondito su quegli apprendimento personali e relazionali che sono la base di un processo di sviluppo e di integrazione. Essi sono stati comunque parte della didattica e quindi strumenti della formazione e di un arricchimento personale. Non solo italiano e non solo informatica, ma altro ancora per l'avvio di un percorso di crescita. L'accesso ai corsi brevi è stato caratterizzato da coloro che volevano qualcosa subito. Uno start-up formativo per provare a sperimentare una situazione di apprendimento per loro nuova.

Diverso è stato per i corsi di 320 ore prevalentemente centrati proprio sul fornire apprendimenti di competenze personali, sociali e organizzative per affrontare con dignità e maturità una scelta plurale.

Qui si è utilizzata maggiormente la dimensione del gruppo come ambiente in cui sviluppare la propria personalità, la propria adultità (autorità e parità), la propria cittadinanza, la propria capacità di *essere "con"* e di *essere "per"*, andando oltre il bisogno di occuparsi di sé, necessitato spesso dalla povertà, dal disagio e dalla debolezza; talvolta dall'assenza di "altro" più che da una volontà di chiusura.

Quel narcisismo dei "poveri", di coloro che non possono permettersi di pensare ad altro, che non pensano di poter avere altro, di poter andare oltre (*alterità*).

Il narcisismo dei "ricchi" è un'altra cosa. È proprio di coloro che inglobano gli altri nella propria sfera, nelle proprie volontà, persino nei propri piaceri, come se non fossero a loro volta soggetti autonomi, con una propria volontà e progettualità. Il narcisismo dei "potenti" nega l'alterità e la soggettività altrui.

Tuttavia, per i più deboli non serve nascondersi tra i più forti.

Assumere una apparente condizione di *dipendenza*, di *soggezione* non serve al proprio sviluppo, né ad avere consenso. Reciprocamente ha poco senso una posizione in cui le proprie virtù e le proprie difficoltà (a volte an-

che pesanti) diventano le condizioni da esibire e in cui stare. Per questo pensiamo che costruire una condizione mentale e sociale consona al lavoro sia anzitutto uscire dal proprio limite e lavorare per il proprio sviluppo. In senso etico, come sul piano psicologico e sociale, lavorare è sviluppare sé e il mondo, è creazione, è costruire società.

Chi si occupa troppo di sé e troppo poco degli altri, rischia di occuparsi male sia degli altri che di sé. L'atteggiamento lavorativo, il "Buon Lavoro" (E. Spaltro), è sempre un occuparsi dell'altro, è sempre frutto di un'alterità, di un andare oltre "sé".

Il lavoro sul piano psicologico e sociale è ciò che va oltre il proprio narcisismo, il proprio immediato e si incontra perciò con altri per realizzare qualcosa che non è solo proprio, che va oltre il proprio "desiderio" qui ed ora. Il lavoro non è solo quello della formica di La Fontaine, è soprattutto quello della cicala, purché il suo canto venga richiesto da un pubblico, purché non sia solo gioco o finalizzato solo al proprio piacere, non sia fatto solo per sé e in sé. I corsi di 320 ore hanno consentito un lavoro introspettivo volto a cercare anzitutto il lavoro dentro di sé. Quali attitudini e quali competenze acquisire, da quelle più generali e trasversali a quelle più attitudinali.

La fase di stage, presso ambienti professionali diversi, è stata qui voluta e utilizzata come uno sperimentarsi nel mondo del lavoro *made in Italy*.

Sperimentarsi nel lavoro più ancora che su specifici mestieri. Nel lavoro come condizione psicologica, sociale ed organizzativa.

I corsi di 640 ore puntavano non solo a introdurre i partecipanti nella logica e nella psicologia del lavoro, ma anche a preparare competenze specifiche. Sono state scelte quelle amministrative di base e quelle commerciali di base.

Valgono anche qui le considerazioni svolte per i corsi di 320 ore, anche se si è puntato maggiormente a sviluppare una professionalità e non solo un'attitudine al lavoro.

Nei corsi voluti dalla committenza provinciale come interventi anticrisi, tutti potevano partecipare, purché non occupati, e qualche volta il mix di partecipanti è risultato molto disomogeneo.

Abbiamo perciò escogitato la formula di portare avanti due corsi parallelamente nella stessa sede. Si è potuto così differenziare i livelli di apprendimento possibili lavorando su cluster di partecipanti più omogenei e utilizzare al massimo le differenze ove utile. Gli staff sono risultati più ricchi e dialettici, i metodi didattici più attivi e coinvolgenti.

I risultati sono apparsi immediatamente vantaggiosi e dunque la logica di un setting multiplo è stata applicata ovunque possibile: nei corsi di 160, di 320 e di 640 ore. Il lavorare in un gruppo già di per sé differenziato, in

un contesto più articolato, ha favorito stimoli e vissuti più intensi, apprendimenti più ricchi ed esperienze più motivanti.

I corsi in generale hanno avuto buoni risultati sul piano dell'inserimento al lavoro. Soprattutto i corsi di 640 ore per i più giovani (italiani e stranieri) sono stati veri e propri accompagnamenti ad un inserimento professionale. Del resto la scolarità e l'età dei partecipanti consentivano uno sforzo in questa direzione.

L'esperienza di stage, realizzata solo nei corsi di 320 e di 640 ore, va vista nella prospettiva dell'accompagnare al lavoro, all'esperienza applicativa, pratica.

Sono state coinvolte centinaia di imprese, negozi, servizi della Provincia di Trento e già questa disponibilità, su cui si è opportunamente ed efficacemente lavorato da parte dello staff dei nostri formatori di SIMKI, rappresenta un successo. Trento si è dimostrata ancora una volta un ambiente aperto, accogliente, una *learning city*. Gli stage non sono stati degli abbandoni dei partecipanti, fuori dal setting formativo, anzi. Non è successo e si è impedito che succedesse, che gli stage diventassero solo una pratica sicura di apprendimento o un lavoro gratuito utile alle imprese e non agli stagisti.

Gli stage sono stati seguiti dai formatori prima, durante e dopo, diventando delle occasioni centrali e significative di apprendimento pratico dall'esperienza e nell'esperienza. Il loro gradimento è stato alto, tutte le imprese ospitanti si sono sentite coinvolte in un progetto formativo territoriale e molte hanno anche ipotizzato futuri inserimenti professionali.

L'esperienza di stage è stata elaborata con ogni partecipante sia negli aspetti positivi che in quelli più critici. Passare dalla teoria alla prassi, dall'aspirazione all'applicazione è stata un'occasione significativa di formazione.

...quindi

Nel suo insieme il progetto formativo ha dunque cercato di sviluppare apprendimenti diversi in momenti diversi, affrontando via via, nel tempo, le questioni più cruciali collegate all'itinerario formativo di avvicinamento ad un possibile lavoro.

Anzitutto attivare il gruppo di apprendimento (team building) e riattivare in ciascuno la voglia e la fiducia di apprendere. Motivare a costruire un piano di sviluppo personale all'interno degli obiettivi istituzionali dati dall'Agenzia del lavoro della Provincia Autonoma di Trento.

Fornire e rinforzare, per le persone di altri Paesi, le competenze linguistiche dell'italiano non solo come apprendimenti a se stanti, ma anche parallelamente ad altre formazioni.

Periodicamente lavorare sulle competenze sociali e organizzative, sul lavoro di gruppo, sul gruppo di lavoro, per sapersi muovere nelle reti sociali, nel gruppo di apprendimento, nelle organizzazioni. Affrontare contenuti formativi più specifici: la cultura italiana, la normativa del lavoro e della sicurezza, le conoscenze informatiche, le competenze tecniche specifiche dei singoli corsi (commerciali, amministrative, ...).

Ancora, sviluppare le competenze informatiche, l'uso di internet e dei *social network*.

In alcuni corsi di 640 ore si sono organizzati viaggi di studio a Milano, a Londra, a Berlino e visite in diverse imprese trentine. L'ottica è sempre stata quella dell'apertura, dell'espatriare, del costruire nuovi modelli di riferimento.

Di loro iniziativa i partecipanti hanno anche organizzato momenti di svago e di feste interetniche.

Dunque, sono state diverse le "formazioni" e diversi gli apprendimenti pur in una prospettiva generale rivolta all'interazione, all'integrazione sociale, allo sviluppo delle potenzialità lavorative di ciascun soggetto utente: potenziare l'individuo e la sua soggettività, fare gruppo e potenziare le capacità di costruire relazioni, legami sociali e organizzativi, costruire *cittadinanza*.

Il filo rosso è stato quello della crescita professionale, dello sviluppo della comunità come sistema plurale, della qualità della vita, partendo dalla condizione in cui si è.

Si sta bene dove stanno bene anche gli altri, dove si sta con gli altri.

Il benessere, il "bellessere" e il "buon essere" è un processo collettivo e non una questione personale.

Occuparsi del proprio bene è cercare anche il bene altrui.

C'è bisogno di riaprire i contatti, le comunicazioni, gli scambi per costruire nuovi legami, nuove affettività. Non c'è alternativa.

È tempo di rimettere al centro del dibattito culturale la società del futuro. È tempo di fare scuola, ricerca. Non la scuola della società post-moderna, monocultura, globalizzata, liberticida, ma costruire una società post-moderna perché ci sono una, due, tante scuole come luogo dello Stato mancante, come fabbrica di società.

La formazione non dunque come *optional*, ma come costitutiva della società ed i formatori come tessitori di relazioni, costruttori di partecipa-

zione, di legami non gabbie, di felicità senza arroganza, di amore senza ricatto, di distacco senza abbandono.

La dinamica

appartenenza – disappartenenza

identità – disidentità

patria – ex patrio

cambiamento – consolidamento

formazione – trasformazione

si costruisce nella formazione, nella scuola, nel teatro, nel circo... nella sperimentazione, per andare oltre, per costruire relazioni, comunità, società, gruppo, organizzazione. La “terra patria” oggi richiede una formazione ecologica, planetaria così come l’organizzazione richiede sviluppo organizzativo. La formazione è vita, dunque, e senza vita non ci sono né l’individuo, né il gruppo.

È la formazione il luogo dell’incontro, dello scoprirsi, del farsi e disfarsi, della trans-formazione e innovazione, della costruzione di regole... tutte questioni che stanno alla base della conoscenza, della relazione: riconoscere l’altro farsi riconoscere, farsi costruire, modificare, influenzare... contaminare.

La formazione è legata al cambiamento e Dio sa quanto dobbiamo cambiare, tutti... Altro che pillole formative, altro che tagli della formazione. Altro che riproduzione dell’esistente, istruzioni per l’uso. Occorrono nuove intese, nuove soluzioni e tanta partecipazione, cioè tanta formazione, dialogo, prospettive, progettualità. Il luogo pre-politico, pre-decisionale, aperto a tutti al di là dei ruoli, aperto a sé, al proprio inconscio, alle proprie fantasie, ai propri sogni, proprio perché anticipa, accompagna ma non conclude.