**Seminario Culture del Lavoro 2019**

Giuseppe Carollo

Scrivo questo contributo a partire dalla proposta delle prof.sse Bucci e Giuliano di discutere esperienze di intervento psicologico che rimandano al rapporto esistente tra culture professionali, tirocinio e mercato del lavoro. Ho pensato di discutere oggi la mia esperienza di insegnamento presso un istituto formativo. Vorrei arrivare a parlare delle fantasie degli allievi di questo istituto circa il tirocinio, che, vedremo, rappresenta un punto di snodo importante in funzione della riuscita del percorso formativo. In particolare vorrei discutere quelle fantasie che più di altre mi sembrano in rapporto a un difficile rapporto di tirocinio e di formazione.

***Il contesto formativo:*** l’istituto è un ITS agrotecnico e alimentare con base a Latina e Formia. ITS sta per Istituto tecnico superiore ed è una scuola che forma professionisti in aree tecniche. Si tratta per gli allievi di conseguire un diploma post scuola secondaria, tramite la frequenza di un corso di formazione di 2 anni. Una grossa parte della formazione è centrata sull’esperienza di tirocinio (circa il 50% del totale delle ore di formazione), che poi diverrà la base per scrivere la tesi finale.

***Breve storia istituzionale:*** Gli ITS hanno una storia molto recente in Italia: sono nati nel 2010 e sono i primi istituti che offrono una formazione terziaria professionalizzante, legate a settori tecnici specifici. Sono stati individuati 6 settori tecnici; ad oggi in Italia ci sono circa cento istituti. Un indicatore molto importante del buon funzionamento degli Istituti è il tasso di occupabilità a 6 mesi e a 1 anno dall’ottenimento del diploma. A seconda del raggiungimento di alcune percentuali di occupabilità, gli Istituti ricevono finanziamenti da parte del Ministero dell’Istruzione. Ad oggi la percentuale media di occupabilità in tutta Italia è di più dell’80% ed è in continua crescita.

Io mi occupo in questo istituto del Corso Accompagnamento e orientamento al mercato del lavoro. Il corso ha la durata di 12 ore, su due anni. I due profili professionali dell’Istituto sono: 1) manager della ristorazione; 2) tecnico delle produzioni alimentari e chimiche. Incontro gli allievi dei due percorsi, insieme; lavoro in questo ambito da 3 anni.

Sin dal primo anno mi sono confrontato con il coordinatore didattico su problemi che poteva interessare trattare durante il mio corso. È emerso velocemente come il problema più grande fosse il drop-out: molte persone abbandonavano il percorso formativo in corso d’opera. Questo accadeva in particolare a cavallo del periodo di tirocinio. I miei referenti erano: il coordinatore in prima battuta; il direttore didattico e il presidente, anche se meno frequentemente. Provai ad approfondire con loro quanto accadesse. Sembrava che dal punto di vista di chi eroga la formazione, il rapporto con gli allievi fosse centrato su un vissuto di avidità; l’Istituto si sentiva svuotato di tutte le energie destinate agli allievi, che se ne servivano in maniera poco utile, sprecando e non vedendo le potenzialità offerte. Dal punto di vista dei referenti dell’Istituto, è come se tutto ciò che veniva organizzato non bastasse mai. L’Istituto dava, gli allievi prendevano. D’altra parte l’Istituto sentiva il peso costante della valutazione da parte del Ministero, circa il tasso di occupazione dei neo-diplomati. Per questa ragione, i referenti tendevano ad accontentare il più possibile le richieste degli allievi, sentendole come delle pretese senza fine. Si pensava, inoltre, che le motivazioni/pretese degli allievi fossero immodificabili: l’unica maniera per gestirle era fare una buona selezione all’ingresso. Questo però non era possibile per mancanza di iscritti sufficienti a fare una selezione mirata.

In sintesi, i referenti dell’ITS si sentivano stretti tra due fuochi: la valutazione del Ministero sull’occupazione da una parte; le pretese degli allievi dall’altra. A questi fattori si aggiungeva un abbandono di circa il 50% degli allievi. Sembrava che l’inizio del tirocinio rappresentasse un evento scatenante il fenomeno dell’abbandono.

In questi primi incontri, condivisi alcune ipotesi con il mio referente. In primo luogo, mi sembrò importante fare la differenza tra valutazione del Ministero sull’occupazione e pretese degli allievi. Il primo fattore rappresentava un indicatore di successo, sul quale l’Istituto non aveva un controllo diretto: la ricerca di lavoro degli allievi è un evento sul quale l’Istituto non può manovrare direttamente. L’Istituto fa formazione, non trova lavoro. Il tasso di occupazione degli allievi potrebbe esser visto come l’indicatore della coerenza tra formazione e impiegabilità della professione sul mercato; si tratta peraltro della dimensione istituente gli ITS: la forte spendibilità tecnica di alcune competenze sul mercato. Su questa dimensione si poteva lavorare, l’Istituto poteva migliorarsi in tanti modi: dal fornire una formazione mirata su alcuni settori, a costruire rapporti con le aziende del territorio, etc.; diversamente da queste iniziative, l’Istituto aveva preso la strada di accontentare gli allievi in ogni loro esigenza, come se fosse una strategia scontata e auto-evidente. Cercammo di discutere questo atteggiamento tanto implicito quanto potente da parte dei referenti dell’ITS. Si trattava di una strategia, scelta dall’Istituto, che poteva risultare perfino controproducente.

Per quanto riguarda gli allievi, mi sembrava che fosse importante capire meglio quali motivazioni venissero portate, probabilmente non tutte erano pretese intrattabili. Certo sembrava importante capire meglio quali motivazioni fossero in rapporto all’abbandono e come il tirocinio ne rappresentasse un momento critico. Proposi l’ipotesi per cui le motivazioni possono essere oggetto di lavoro e di cambiamento, anche durante il percorso formativo. Mi sembrava che fosse importante, in questa situazione, proporre un setting in cui fosse possibile sospendere l’ansia dell’occupabilità, che nella mia ipotesi portava i referenti dell’Istituto a colludere con le richieste degli allievi, vivendole tutte come pretese. Proposi così di centrare le mie 12 ore di corso sulla questione tirocinio: 6 prima dell’inizio; 6 dopo, prima della tesi finale.

In queste 12 ore propongo agli allievi di lavorare sulle loro idee di tirocinio, poiché sono ritenute importanti dall’Istituto e perché, in ipotesi, sono coerenti con la loro maniera di affrontarlo. Gli allievi parlano del tirocinio, legando a questo discorso le attese che hanno sul lavoro, sulla formazione, il rapporto con i colleghi, a volte il rapporto con la famiglia. Durante il lavoro mi sono rapportato con culture diverse, alcune a mio parere più legate al fenomeno del drop-out, altre invece maggiormente produttive. Il primo punto importante, comune a tutti, è che il tirocinio rappresenta un momento definitorio: con la scelta del tirocinio, si sceglie anche il tipo di specializzazione da intraprendere. È il tirocinio, infatti, a specializzare gli allievi in un settore specifico. In questo senso il tirocinio rappresenta il momento in cui le proprie fantasie incontrano la realtà. Realtà intesa in particolare con due fattori: 1) rapporti lavorativi e 2) definizione di un oggetto produttivo. Per l’agroalimentare, ad esempio, ci si può specializzare nel settore caseario, piuttosto che ortofrutticolo o l’allevamento animale, etc. Per preparazione i più gettonati sono cucina, forno, pasticceria, ma di anno in anno si aprono nuovi scenari.

Vorrei discutere la fantasia che più mi è sembrata legata al problema dell’abbandono legato al tirocinio, ovvero quella dello sfruttamento svalutante da parte della struttura ospitante. Questi allievi si immaginano di doversi confrontare da soli con il datore di lavoro e di dover lavorare per lui gratuitamente. L’ITS scompare, rimanendo sullo sfondo come quel soggetto che ha costretto a mettersi in una situazione di sfruttamento. Il datore di lavoro sfrutta fin che può, poiché l’allievo è già formato, già le sa fare quelle cose. Quest’ultimo elemento è portatore a mio modo di vedere di una seconda fantasia, che tiene insieme formazione e lavoro nel loro incontro problematico: il momento formativo è senza senso, noioso, vuoto; ciò che conta è lavorare, rubare con gli occhi, imparare dalla pratica. La vecchia tiritera, cara agli psicologi, del fare solo teoria e poca pratica si ritrova anche negli ITS, che per definizione propongono una formazione fortemente laboratoriale. Se la formazione non è importante e già si sa lavorare, perché iscriversi all’ITS? La risposta è quasi sempre: per il pezzo di carta. Il pezzo di carta in fantasia equivale a un’arma, da utilizzare nello scontro sempre più sanguinoso con il mercato del lavoro. L’emozione dell’obbligo e della reattività all’obbligo permea questa cultura. Sentendosi oggetto dell’obbligo, questi allievi tendono a scaricare sull’Istituto formativo tale vissuto, portando pretese. L’Istituto a sua volta si pone con un atteggiamento di ascolto, si mette a disposizione delle richieste degli allievi; si potrebbe pensare che opera tramite un management partecipativo. Questa disponibilità e partecipazione sono vissute dagli allievi “sfruttati” come una mollezza sulla quale accanirsi. Spesso le pretese fanno riferimento a questioni organizzative: spostamento degli orari delle lezioni, la vicinanza al luogo del tirocinio.

Queste persone lasciano l’Istituto, in molte circostanze, perché trovano un nuovo lavoro durante il percorso formativo. Accettare il nuovo lavoro viene sentito come una profezia che si auto-avvera: si sapeva sin dall’inizio che non sarebbe cambiato niente, l’ITS è un fallimento; ovvero, in termini di rapporti, si sapeva sin dall’inizio che non ci si sarebbe messi in gioco, tenendo una parte cospicua delle proprie attese e obiettivi entro una sfera privata, non condivisa con l’Istituto. Il rapporto di sfruttamento che prima si subiva con il tirocinio, si può vedere ribaltato nel rapporto con l’Istituto: è l’Istituto che viene sfruttato, nei suoi contatti, strumenti e conoscenze, al fine di perseguire un proprio obiettivo privato e segreto. Ritroviamo il dare/prendere di cui mi parlò il referente formativo nei primi incontri con lui. Non sempre la fantasia dell’obbligo è così fortemente autocentrata. Alcuni allievi arrivano a discutere sul senso di inadeguatezza che li ha portati ad iscriversi al corso. A partire da queste aperture, la formazione trova un interesse. È possibile sviluppare nuovi discorsi e trovare culture più produttive, conferendo un significato più importante all’Istituto stesso. Nel mio lavoro sento importante parlare in maniera approfondita di questa cultura, di criticarla nella sua auto-centratura e fatalità. Trattandosi di una cultura molto conflittuale in rapporto all’ITS, il conflitto è acceso anche in rapporto a me in quanto docente.

Con l’annualità passata ho proposto un lavoro di verifica: quali nuove fantasie si sono sviluppate durante il tirocinio e la frequenza al mio corso? Propongo agli allievi di scrivere ciò che pensano del tirocinio, come vi si sono approcciati, tenendo a mente il rapporto con l’Istituto e gli obiettivi lavorativi che nel tempo si sono costruiti. Avrei voluto analizzare gli scritti tramite l’analisi del testo; tuttavia i contributi, per quanto curiosi, non erano sufficientemente articolati e lunghi. Spesso il discorso era centrato su un solo argomento. Ho quindi lavorato sui testi con l’analisi del contenuto, facendomi aiutare dalla prof.ssa Sesto. (*dire velocemente in cosa consiste analisi del contenuto*).

Gli elementi più interessanti in termini di fantasie fanno riferimento a una motivazione centrata sulla realizzazione, spesso svincolata da rapporti di appartenenza e di potere. Il potere emergeva, raramente, in rapporto all’Istituto di formazione, quando si era vissuto un conflitto durante il tirocinio; l’appartenenza veniva evocata quando si era riusciti a costruire un rapporto di amicizia sul tirocinio. Altrimenti la grande maggioranza dei testi faceva riferimento a dimensioni di curiosità e interesse legate all’oggetto del lavoro, vissute in maniera individuale. Discutendone con gli allievi, è emerso come questi si fossero vissuti la costruzione di obiettivi formativi in maniera individuale. Faccio l’ipotesi che il mio corso abbia facilitato, l’anno scorso, il processo di costruzione di obiettivi, inizialmente vissuti come dati e obbligati; tuttavia non penso di esser riuscito a favorire un rapporto di integrazione entro un gruppo di lavoro. Come se le fantasie portate fossero tutte svincolate le une dalle altre. Con i nuovi allievi, sto lavorando di più su questa dimensione.

A fine corso, scrivo resoconti che invio al coordinatore. Con lui, il mio obiettivo è stato inizialmente quello di vedere le differenze tra gli allievi: non tutti portano pretese. In seconda battuta, abbiamo cominciato a pensare modalità alternative di prendere in carico le richieste degli allievi: non per tutte è utile avere un approccio partecipativo. Si può arrivare a costruire obiettivi in diverse modalità, a seconda delle circostanze specifiche.

L’abbandono formativo è in questi anni diminuito fortemente. Non so dire se il mio contributo è in rapporto diretto a questo evento. Penso però di contribuire annualmente a sviluppi di vario genere da parte dell’Istituto, che ha a cuore la formazione di professionisti fortemente qualificati e che vede nei desideri degli allievi una dimensione importante su cui lavorare.