

Contributo del Movimento Rinascita Cristiana per la 48° Settimana Sociale

Come Movimento Rinascita Cristiana abbiamo scelto di approfondire il tema giovani e lavoro avvalendoci dei nostri contatti con il Centro di formazione professionale degli Stigmatini in Verona di cui il nostro Assistente nazionale Padre Licio Prati è direttore.

Con la Buona Scuola è stato introdotto il modello dell'alternanza scuola-lavoro con obiettivo prioritario quello del contrasto alla disoccupazione e alla dispersione scolastica. Fulcro di tale iniziativa è la volontà di vedere la scuola protagonista di una politica strutturale finalizzata alla crescita e alla formazione di nuove competenze spendibili anche a livello lavorativo per tutti gli studenti della scuola superiore.

Analizzata dal punto di vista degli operatori coinvolti però la formula dell'alternanza scuola-lavoro evidenzia attualmente alcune criticità che elenchiamo per punti:

- Non sempre le aziende sono adeguatamente informate sulle peculiarità dell'esperienza di alternanza e confondono questo tipo di attività con un regolare stage scolastico o lo vivono come un periodo in cui poter usufruire di “manovalanza” in forma gratuita;
- Il collocamento, la qualità dell'esperienza e il raggiungimento degli obiettivi, dipende spesso dall'impatto che la scuola ha sul territorio e sulla tipologia di relazioni che intrattiene con le aziende del settore;
- La presenza di risorse all'interno della scuola, qualificate e destinate allo sviluppo/mantenimento di relazioni proficue e continue, pare essere una variabile imprescindibile per la realizzazione di corrette forme di alternanza scuola-lavoro. Le aziende infatti tendono a far riferimento più alla persona che all'Istituzione; prediligono la comunicazione informale e personale che risulta essere più veloce ed efficace. Il loro investimento e la loro disponibilità a collaborare, aumentano se l'interlocutore oltre che conoscere bene la scuola di appartenenza e i ragazzi coinvolti, conosce bene il settore di riferimento e l'azienda stessa;
- Spesso le aziende, se non adeguatamente supportate, perdono di vista il valore formativo ed educativo dell'esperienza di alternanza, accogliendo e gestendo il giovane come un futuro dipendente in prova (valutandolo quindi esclusivamente in un'ottica lavorativa –professionale e non a 360° quale giovane in formazione);
- Il sistema azienda, pur avendo delle agevolazioni fiscali, considerato il continuo turn-over di studenti che devono praticare l'alternanza, non investe sulle assunzioni, ma si dedica all'accoglienza di stagisti: sono infatti pochi i contratti di apprendistato che vengono attivati sia in funzione che in conseguenza dell'alternanza;
- Per quanto riguarda la famiglia, l'inserimento del giovane in azienda, comporta spesso un cambiamento nell'organizzazione familiare, sia a livello di logistica che di scansione temporale delle attività routinarie. Gli orari di servizio in azienda, ad esempio, non sono quelli della scuola e, soprattutto se minorenni, i genitori si fanno carico degli spostamenti dei figli anche in orari spezzati;
- Altra dinamica che vede coinvolte le famiglie, è l'ambivalenza tra voler da una parte tutelare e proteggere i figli dal mondo adulto e dall'altra “spingere” perché l'inserimento in tale mondo sia assicurato. Se da una parte infatti possono esserci incomprensioni con la scuola alla quale è delegata

la parte formativa/educativa e dalla quale ci si aspettano referenze positive e tutela rispetto anche alla rigidità del mondo del lavoro, dall'altra il rischio è di vedere deluse le aspettative (o le speranze!!) che leggono lo stage in alternanza come canale privilegiato per l'inserimento lavorativo magari proprio in quell'azienda.

Sicuramente è prematuro valutare l'efficacia e la positività di tale modello ed è altrettanto sicuro che molte delle criticità evidenziate sono dovute alla novità e alla fase di sperimentazione ancora in atto, ma è necessario non perdere di vista alcune variabili che devono rimanere ben salde per non inficiare il delicato equilibrio nella triade famiglia-scuola-azienda.

- 1) Focus sul giovane: tutti gli attori coinvolti devono mantenere il focus sul giovane che è in formazione personale, scolastica e professionale (con tutte le peculiarità che lo riguardano rispetto all'età, alla capacità di apprendimento, allo status sociale etc....);
- 2) Ruoli ed obiettivi chiari: Se la scuola si fa garante di risorse professionali preparate e dedicate a sviluppare e consolidare la rete con il territorio, l'azienda si deve porre in un'ottica formativa e, solo successivamente può impiegarsi come opportunità lavorativa;
- 3) La famiglia, cardine del sistema: si riconosce il ruolo di nucleo di supporto guidando ed incoraggiando il giovane a mettersi in gioco in modo consapevole anche in ambienti e contesti diversificati. In essa il giovane dovrebbe trovare un luogo di confronto, rielaborazione e progettazione di un percorso personale, anche se paradossalmente, da una parte le famiglie tendono a delegare il loro ruolo educativo, dall'altra mettono in essere una serie di atteggiamenti protezionistici nei confronti del figlio (orari di lavoro facilitato, vicinanza a casa, etc...) pur mirando all'assunzione a fine percorso.

Il ruolo fondamentale della famiglia nell'alternanza scuola-lavoro, coincide quindi con il ruolo stesso di famiglia alla quale si riconosce valore di accoglienza, crescita, condivisione, orientamento e supporto nella formazione e realizzazione personale con conseguente integrazione nella comunità di riferimento.

Alcune note aggiuntive su famiglia e lavoro nate dalla riflessione dei gruppi di Rinascita Cristiana

Per quanto riguarda la conciliazione famiglia e lavoro con particolare attenzione alla tutela della maternità dalle relazioni dei nostri gruppi emerge che oggi l'idea di famiglia è un dato culturale molto instabile e debole.

Di fronte a questa situazione ci sembra urgente rendersi conto che il problema economico per cui i due coniugi sono spinti a lavorare non è solo un fatto monetario ma attiene piuttosto alla realizzazione della donna e al suo ruolo sociale. Inoltre va aggiunto che l'organizzazione del mondo del lavoro non favorisce né la famiglia né la maternità.

Di fronte quindi a questa situazione culturale pensiamo che il tema famiglia non possa essere monopolio dei movimenti che si occupano dell'aspetto etico della vita e della maternità. Infatti se guardiamo la persona nella sua interezza, ed in particolare l'evoluzione della donna, oggi sia la maternità che il matrimonio sono ritardati forzatamente non solo per fatti economici (la mancanza di lavoro, un lavoro insufficiente...) ma soprattutto per l'affermazione di una giusta realizzazione di entrambi i coniugi in termini di professione, di carriera, di stabilità lavorativa; in definitiva in vista di una piena maturazione umana e professionale.

E ciò non fa meraviglia se anche la pastorale giovanile stessa parla di adolescenza prolungata e considera giovani uomini e donne di 30/35 anni. Forse c'è qualcosa da rivedere nell'analisi della società e nell'accordo tra le agenzie educative.