

Svi.Co.La - Sviluppo competenze per il lavoro : tratti di un progetto territoriale

Fabrizio Fioretti

ABSTRACT ITALIANO

ENGLISH ABSTRACT

Svi.Co.La, Sviluppo competenze per il lavoro, è un progetto finanziato dal Circondario - poi Unione dei Comuni - Empolese Valdelsa e dalla Regione Toscana, nell'ambito delle politiche giovanili, raccolte nella linea GiovaniSì, ed è promosso dall'associazione Kappaerre e dall'Agenzia per lo Sviluppo Empolese Valdelsa (ASEV).

Il target di riferimento è rappresentato da giovani residenti nell'Unione dei Comuni Empolese Valdelsa, di età compresa tra i 18 e i 29 anni, che risultano inattivi, disoccupati o inoccupati.

L'obiettivo del progetto, avviato nel maggio 2012, è quello di rafforzare la rete di soggetti e di servizi affinché i giovani coinvolti possano scoprire, valorizzare e potenziare, attraverso attività di formazione mutate dall'Educazione Non Formale, le proprie competenze trasversali (soft skills/ life skills) al fine di accrescere la loro occupabilità.

L'aumento in termini sia assoluti sia percentuali dei giovani che ricadono sotto la classificazione di NEET (neither in education, employment or training) è un fenomeno che preoccupa sempre più l'Unione Europea nel suo complesso e che interessa anche una regione, come la Toscana, che pur presentando ancora livelli di benessere in linea, se non superiori, a quelli nazionali, si scontra pur tuttavia con un progressivo fenomeno di deindustrializzazione, di scarso rinnovamento dell'apparato produttivo e di perdita di competitività, che rischiano di tradursi in un crollo verticale in termini di opportunità e prospettive per le nuove generazioni.

La percentuale dei giovani NEET in Toscana, si aggira intorno al 16%, un dato inferiore alla media nazionale (circa 22%), ma in crescita. Se scomponiamo il dato, notiamo che, in linea con il dato riferito all'Italia, la condizione prevalente che fa dei giovani dei Neet è da ricercarsi nell'inattività, che produce un effetto immediato in termini di scoraggiamento, scarso investimento su di sé, riduzione di autostima e di capacità di cogliere potenziali opportunità¹. Si tratta di una forma di disagio da non sottovalutare e sulla quale spesso le strutture di educazione formale, anche a causa di un contesto di crisi diffusa e di forte mutevolezza degli scenari economici di riferimento, intervengono in modo frammentato, scollegato dalle aspettative dei giovani, da un lato, e delle imprese e del mondo del lavoro, dall'altro.

La valorizzazione della formazione non formale ha in questo contesto un duplice potenziale: ridurre lo scoraggiamento e l'inattività per i giovani e in particolare per le giovani donne, percentualmente più soggette al rischio di inattività, e di contribuire a far sviluppare e riconoscere le competenze trasversali, le soft skills, che sempre più si qualificano come elementi essenziali per stabilire l'occupabilità di un individuo.

Secondo uno studio commissionato dallo European Youth Forum, l'educazione non formale, intesa come un insieme strutturato di processi educativi che si dispiegano accanto alle tradizionali strutture per l'educazione formale, generalmente su base volontaria e consapevole, ha un ruolo preminente nell'aumentare le prospettive di impiego di chi vi aderisce².

Tuttavia, nonostante il dato incoraggiante, molte rimangono le questioni aperte affinché si possa rendere effettivo tale contributo. In estrema sintesi, ne individuiamo alcune alla base delle azioni previste nella sperimentazione qui proposta ed altre che vanno oltre le possibilità del progetto qui presentato:

I giovani hanno scarsa consapevolezza delle proprie capacità, delle proprie conoscenze trasversali e soft skills, quali elementi di un più ampio percorso formativo, né tale lavoro sullo sviluppo individuale rientra in alcun programma di insegnamento.

il recupero di tali competenze e la consapevolezza di esse da parte del singolo richiedono un lavoro che, ancorché svolto in sinergia con la comunità o i gruppi di riferimenti, abbia la capacità di essere orientato al soggetto;

La certificazione delle competenze acquisite attraverso l'educazione non formale necessita di una collaborazione stretta e di un'ampia disponibilità al riconoscimento reciproco tra soggetti raramente abituati a lavorare insieme (istituti scolastici, centri per l'impiego, agenzie formative, imprese)

L'accoglimento di diverse competenze e di un più qualificato insieme di soft skills richiede una rivisitazione delle forme di funzionamento e di integrazione tra strutture dell'educazione formale e non formale, comportando un processo di innovazione in entrambi i campi.

Le stesse associazioni giovanili spesso investono poco sulla loro capacità di promuovere e realizzare attività afferenti e da qualificare come educazione non formale.

le sperimentazioni rischiano di essere forme di intervento inadeguato perché privano l'azione di un elemento fondamentale per la riuscita, il monitoraggio e la valutazione a medio termine dello stesso, ossia la continuità.

La partnership

Sulla base della pluriennale esperienza maturata nell'ambito dell'Osservatorio sul mercato del lavoro, dei corsi di formazione in obbligo formativo e in apprendistato, dell'orientamento scolastico e di altri progetti anche di respiro nazionale ed europeo, Kappaerre ed ASEV hanno composto una partnership ampia, che mirasse a coinvolgere sulla valorizzazione dell'educazione non

formale tanto i soggetti del terzo settore, più tipicamente legati ad essa, quanto le istituzioni che generalmente si occupano di educazione formale e inserimento lavorativo. A tal fine è stato fin da subito avviato la collaborazione, oltre che con l'associazione Agrado e la cooperativa Piccolo Principe, del consorzio delle Cooperative Sociali Co&So Empolese Valdelsa e Valdarno, della rete dei Centri per l'Impiego, delle articolazioni locali della Confederazione nazionale dell'Artigianato (CNA), di Confindustria, Confesercenti, della Confederazione Italiana Agricoltori (CIA).

L'attuazione del progetto

Il progetto ha preso avvio nel maggio del 2012, con l'attivazione di un coordinamento di progetto che mettesse a punto le fasi e gli strumenti di lavoro. Durante il periodo estivo sono state realizzate numerose iniziative nelle strade e nelle piazze dei Comuni dell'Unione con l'obiettivo di raccogliere interviste, dati e informazioni sulla condizione di vita dei giovani e sulla loro percezione di essa e di se stessi. In alcuni casi sono state realizzate delle iniziative ad hoc, in altri si è attivato un raccordo con altre attività già programmate da parte dei comuni o della Regione, nell'ambito del progetto Giovanisi.

Contemporaneamente, tra giugno 2012 e febbraio 2013 sono state attivati i contatti con i centri per l'impiego, al fine di diffondere in maniera più mirata il materiale informativo relativo al progetto e all'inizio dell'attività per i beneficiari. Inoltre si sono intensificati i confronti con le associazioni di categoria.

I giovani ad oggi coinvolti nel progetto Svicola sono circa 80 e sono stati coinvolti in 3 raggruppamenti di attività:

1 la formazione, che comprendeva:

- la realizzazione di seminari informativi con gli iscritti (n.4)
- l'attivazione di colloqui individuali con i tutor assegnati (n. 7 incontri con n. 5 tutor)
- incontri specifici per i giovani iscritti alle categorie protette o seguiti dai servizi sociali
- l'attivazione di circoli di studio (8 incontri di 3 ore ciascuno)

2 il coaching, ossia un'attività di accompagnamento personalizzata volta a affiancare i beneficiari della fase di formazione, e sulla base delle loro inclinazioni, aspettative e desideri, nell'incontro con le aziende, i tutor dei Centri per l'Impiego, le associazioni di categoria e le agenzie formative

3 il matching, ossia la realizzazione di una combinazione ottimale tra le aspettative dei giovani partecipanti e le opportunità effettivamente presenti sul territorio in termini di formazione (ad ampio raggio, anche integrando altri percorsi di educazione non formale - vedi scambi giovanili europei - ed occasioni di apprendimento informale) e occupazione.

L'attività di coaching è partita da una rilevazione base (dati anagrafici, titolo di studio, esperienze lavorative, stato attuale, competenze e desideri per il futuro), per poi approfondire, man mano che gli incontri avanzavano, elementi più specifici relativi alla sfera della persona.

Per dare maggiore concretezza a questa fase del percorso sono stati elaborati per ciascun beneficiario (ad oggi sono circa la metà quelli intervistati) delle registrazioni audio, a metà tra un'intervista in profondità e un colloquio informale tra conoscenti.

Il documento audio costituisce un prezioso elemento conoscitivo aggiuntivo per delineare un profilo del giovane che possa integrarsi con il Curriculum Vitae Europeo, ed arricchirlo di contenuti, da cui emergono con maggiore efficacia gli ambiti di interesse, le aspettative, i desideri e le

prospettive, ma anche le difficoltà, le delusioni e le paure.

Sulla base di quanto emerso si aprono due possibili scenari per il matching: l'accompagnamento del giovane verso alcuni servizi e progetti specifici (corsi formativi, esperienze di servizio volontariato europeo, impegno nel servizio civile regionale, ecc.), oppure il trasferimento delle informazioni alle associazioni di categoria, le quali già attivate con le proprie imprese associate per raccogliere attorno al progetto quelle maggiormente sensibili ed economicamente in equilibrio, lavorano per promuovere l'incontro tra domanda e offerta e i coach approfondiscono, con interviste agli imprenditori, percezioni, problematiche, aspettative, anche al fine di stimolare la responsabilità di impresa.

Il gruppo dei coach, insieme ai tutor dei CPI, si attiva per seguire e facilitare il percorso conoscitivo tra impresa e lavoratore, favorendo una selezione e una combinazione appropriata; per ciascun beneficiario viene elaborato un progetto formativo che vede coinvolta l'impresa e il giovane con l'aiuto e la supervisione dei coach e tutor.

Durante il percorso di tirocinio il gruppo dei coach si occupa di monitorare l'andamento dell'esperienza e di intervenire se una delle due parti, l'impresa o il tirocinante ne ravvedano l'esigenza.

Al termine del tirocinio (previsto per 3 mesi, eventualmente rinnovabili per altri 3) viene compilata da parte dell'azienda una scheda di rilevazione che serve al giovane come referenza e come elemento di autoanalisi. I coach e i tutor lavorano con ciascun beneficiario nella rilettura dell'esperienza, nell'aggiornamento del proprio CV e profilo individuale, nella compilazione del Libretto Formativo del Cittadino e lo sostengono in una eventuale fase di ri-orientamento.

Punti di forza, criticità, possibili sviluppi

Il percorso segue metodologie orientate alla persona e allo sviluppo di questa nella sua complessità e produce risultati concreti nella sfera dello sviluppo individuale. La visione olistica si traduce in strumenti di lavoro non formali che riescono a muovere nei partecipanti un tipo di adesione capace di sbloccare la persona da una visione della realtà di mera causa-effetto e a stimolare il protagonismo nel governare il proprio processo di affermazione e di soddisfazione. Lavorare con le persone senza dare nulla per scontato, adottando come principio base la 'sospensione del giudizio, apre la strada alla possibilità di esplorare, scoprire e definire con maggior chiarezza molte risorse interiori, spesso non adeguatamente prese in considerazione, e permette di agire attivamente nella costruzione di obiettivi personali di crescita, proporzionali, gradualmente e monitorabili dalla persona stessa nel tempo.

Mettere in gioco i diversi percorsi individuali, aiutare nelle narrazioni autobiografiche e focalizzare le debolezze in un clima di scambio esperienziale e di saperi peer-to-peer abbatte alibi (frutto sia di 'scottature' reali che di processi immaginifici generati dal clima generale di insicurezza e alimentati dall'inattività dello stesso giovane).

Il percorso messo in atto tuttavia si rivela particolarmente positivo anche per il mondo del lavoro (associazioni di categoria, aziende e servizi della formazione e dell'orientamento), poiché lo interroga nel profondo rispetto al modo di porsi verso il futuro, verso il cambiamento e l'innovazione, verso l'energia rappresentata dai giovani. Trovare linguaggi comuni, condividere strumenti e percorsi formativi con i giovani (attraverso circoli di studio e tirocini), confrontarsi sul vissuto tramite sguardi diversi (offerti ora dai tutor dei CPI, ora dai coach o dai giovani stessi) significa costruire a piccoli passi un cammino comune, che ha necessità di ritrovare un orizzonte di speranza e di intraprendenza.

D'altra parte, l'esperienza fin qui condotta ha consentito di rilevare che generalmente la durata di

ciascun Circolo di Studio richiede tempi più lunghi di quelli previsti, in quanto lavorare sull'attivazione e il potenziamento delle competenze trasversali comporta tempi di riflessione, restituzione, discussione più estesi.

Il modello che stiamo mettendo in atto presenta, da un lato, risultati apprezzabili in relazione all'incentivazione e alla motivazione delle persone verso il cambiamento, ma dall'altro rileva che non tutte le persone hanno gli stessi tempi di elaborazione e sedimentazione, in quanto molto lavoro iniziale serve a scardinare gli stereotipi di riferimento (non sono capace in niente, il lavoro non c'è, i giovani sono privi di possibilità, ecc.) elemento che se unico, limita moltissimo la capacità di scelta delle persone.

Alla rigidità registrata negli individui si accompagna inoltre quella riscontrabile nel mondo di chi fa impresa, dove spesso è difficile trovare persone che credano nella necessità di un cambiamento paradigmatico e si sentano chiamati ad assumersi insieme alla rete di altri soggetti, la responsabilità di formare il sapere unitamente al saper-fare.

E' necessario progettare in rete, affinché più soggetti compongano il quadro della possibile offerta formativa territoriale; mettere a disposizione risorse (saperi umani, strumenti di lavoro, budget economici, ecc) affinché i giovani possano provare, sbagliare, riflettere da soli e con altri (magari con qualche adulto quale facilitante e non giudicante). Occorre sviluppare ambienti del fare, officine, laboratori, botteghe di mestieri che permettano al giovane di apprendere molti saperi e conoscere ampi valori, di applicarsi nelle tecniche, nel trovare estro e ingegno.

Devono esser trovati i modi per dare senso effettivo a piani formativi integrati tra le molte agenzie che intervengono nella crescita del cittadino.

Gli spazi di socialità devono e possono tornare ad essere momenti di cultura per i giovani; spesso perfino lo sono già, ma senza che sia definita e quindi riconosciuta formalmente come finalità sociale specifica, preziosa per lo sviluppo di una comunità.

La visione olistica che sottintende il progetto, la nostra azione e quella della rete che la sostiene comporta processi più lunghi di maturazione e una continuità di intervento che difficilmente può esaurire le sue potenzialità di risultato nell'ambito di una sperimentazione.

Più in generale, nell'ottica di una sistematizzazione e di una maggiore strutturazione degli interventi, oltre quanto mostrato dalla sperimentazione, occorre ripensare al concetto di apprendere e agli ambienti/tempi/modi che gli adulti confezionano a questo fine per le giovani generazioni.

Le comunità devono ritrovare un senso di coesione che offra possibilità diverse, perché diverse sono le persone che vi abitano.

Occorre pensare ed agire sulla partecipazione attiva dei giovani nella costruzione dei propri percorsi di crescita e di valutazione degli apprendimenti; recuperare spazio per la fantasia e garantire che questa non sia repressa.

Note

1 Cfr. Irpet, I giovani che non lavorano e non studiano. I numeri, i percorsi, le ragioni, e-book 2012, pp. 20-23.

2 Cfr. Bath University, GHK Consulting, Study on the impact of Non-formal Education in youth organisations on young people's employability, , pp. 80-88. Nello specifico sul caso italiano si veda L. Leone, Forma di trasformazione della partecipazione. Rapporto di ricerca sui processi partecipativi dei giovani e sui loro effetti, Arciragazzi 2011.
