

Una lettura educativa del lavoro che c'è. Il contributo di analisi quantitative e qualitative

Il contributo approfondisce il tema del lavoro in un'ottica educativa utilizzando diverse metodologie, nel tentativo di valorizzare approcci quantitativi e qualitativi e di integrarne i risultati.

Si sente spesso sottolineare l'importanza di "fare esperienze" di lavoro, come se il semplice lavorare, al di là del contenuto delle attività svolte, fosse sufficiente a garantire la crescita e il miglioramento professionale di un giovane. Invece, sarebbe fondamentale, specie per chi si occupa di educazione, formazione e orientamento, focalizzare l'attenzione soprattutto sul valore educativo delle esperienze. Studiare il lavoro in un'ottica educativa significa, infatti, osservarlo in quanto esperienza che produce i suoi effetti sulla persona, non solo nel presente, ma anche in una prospettiva di sviluppo futuro.

Alla ricerca del concetto di lavoro

I tradizionali concetti con cui siamo abituati a confrontarci sulle indagini statistiche del mercato del lavoro (occupato/disoccupato), pur rimanendo indicatori essenziali per la lettura dei fenomeni occupazionali, mostrano sempre più una certa difficoltà a rappresentare l'attuale, complicatissimo, mondo del lavoro. Se prima delle straordinarie trasformazioni del mercato del lavoro indotte dalla crisi era ragionevole aspettarsi che, chi risultasse occupato al momento dell'intervista (ISTAT), lo sarebbe stato per un certo periodo di tempo (almeno fino all'intervista successiva!) e che la relazione tra titoli di studio conseguiti e professioni fosse sufficientemente adeguata, oggi una coerente occupazione e una stabile permanenza nel sistema produttivo non è affatto scontata. Il passaggio da una società "solida" ad una "liquefatta", così come la descrive Bauman in una delle sue più riuscite espressioni, ha portato infatti ad una caduta del lavoro tradizionalmente inteso.

Dalla sperimentazione UNI.CO. condotta in collaborazione tra Ministero del Lavoro e Sapienza Università di Roma risulta che i 12.351 laureati (2008/2009) individuati nell'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie (il 56,7% dell'intera popolazione) hanno avuto poco meno di 4 contratti a testa in tre anni. Hanno avviato complessivamente 46.499 rapporti di lavoro, compresi i tirocini, per 498 giornate di lavoro sulle 1.095 disponibili nel triennio considerato.

Cosa possiamo definire dunque "occupazione"? E ancora, quali caratteristiche deve avere un'esperienza di lavoro per essere considerata un traguardo

positivo?

Il Gruppo di lavoro ha sperimentato la costruzione di un indicatore sintetico che consentisse di individuare i “contratti ottimali” o “quasi ottimali” raggiunti dai laureati. In particolare, sono state considerate esperienze di lavoro ottimali, quei rapporti che possiedono congiuntamente tre elementi: 1) tempo indeterminato, che dovrebbe riflettere in generale un rapporto di lavoro strutturato e, nelle intenzioni, stabile; 2) elevata qualifica professionale, identificata nelle prime due modalità della classificazione ISCO rappresentate da “Dirigenti” e “Professioni intellettuali e scientifiche”; 3) durata effettiva di almeno 8 mesi, elemento di ulteriore stabilità nel rapporto di lavoro.

Per contratti quasi ottimali si intendono quei rapporti di lavoro (compresi i tirocini) che presentano solamente le ultime due caratteristiche individuate (qualifica e durata effettiva). In tabella si riporta la percentuale di laureati di secondo livello che hanno attivato contratti ottimali e il numero medio di giorni lavorati in tali posizioni. Appare evidente che le aspettative di chi ha investito più di altri nella propria istruzione sono spesso disattese.

Il valore educativo del lavoro

Le considerazioni fin qui presentate, basate su dati di natura quantitativa, risultano avvalorate da un'analisi qualitativa dei percorsi professionali dei laureati magistrali Sapienza, condotta nell'anno 2015 presso il Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione. Ci siamo posti l'obiettivo di riflettere sul valore educativo del lavoro nella nostra epoca, in particolare per i giovani con elevati livelli di istruzione.

A questo proposito, abbiamo fatto riferimento alla teoria di John Dewey, secondo cui non tutte le esperienze sono “genuinamente” educative: per essere educativa, un'esperienza deve possedere caratteristiche di continuità e di qualità tali da trasformarla in una “forza propulsiva” che “suscita curiosità, rafforza l'iniziativa e fa nascere desideri e propositi che sono sufficientemente intensi per trasportare un individuo al di là dei punti morti nel futuro”. Al contrario, un'esperienza risulta diseducativa se ha l'effetto di arrestare o fuorviare lo svolgimento di ulteriori esperienze; se procura “incallimento”; se diminuisce la sensibilità e la capacità di reagire; se aumenta l'abilità di una persona esclusivamente in una direzione restringendo la sua libertà; se, pur recando beneficio immediato, promuove fiacchezza e negligenza (Dewey, Esperienza e educazione, 1938).

Nel corso della nostra ricerca abbiamo intervistato sessanta laureati Sapienza con minimo tre, massimo quattro anni di esperienza lavorativa. Le sessanta interviste semi-strutturate sono state trascritte e codificate utilizzando come riferimento concettuale proprio i principi dell'esperienza

di John Dewey, al fine di dare risposta al nostro interrogativo di ricerca, e cioè se questa forma di esperienza riesca a creare “le condizioni per una crescita ulteriore”.

Solo in cinque storie su sessanta sembrano esserci le condizioni per un’esperienza educativa in senso deweyano: si tratta di laureati che mostrano caratteristiche di determinazione e assertività “superiori alla media” e godono di condizioni socio-economiche particolarmente favorevoli. In trentaquattro storie abbiamo riscontrato una situazione intermedia in cui crescita e soddisfazione sono in una certa misura presenti, ma pagate a caro prezzo (tradeoff). In otto storie è la passione che guida le scelte e mantiene alta la motivazione dei laureati nonostante condizioni difficili del mercato ma, allo stesso tempo, si rivela come una “trappola” nella misura in cui il lavoro assorbe tutte le loro energie e si insinua in ogni spazio personale. Infine, in tredici storie di estrema precarietà non si riesce a vedere nessuno “stimolo o opportunità per crescere ulteriormente in nuove direzioni”.

Considerazioni conclusive

Entrambe le analisi, seppur considerando dimensioni differenti, restituiscono un’immagine del mercato del lavoro difficilmente in grado di valorizzare le alte professionalità e di considerarne lo sviluppo umano ed educativo, destinando invece ai giovani laureati, nella maggior parte dei casi, esperienze frammentate e scarsamente coerenti con i titoli acquisiti.

Spesso si attribuisce la responsabilità del mancato incontro tra domanda e offerta di lavoro ai sistemi universitari, incapaci di preparare professionalità utili al sistema produttivo, oppure agli stessi soggetti, accusati di non riuscire ad adattarsi alle richieste di un contesto produttivo in continuo cambiamento.

Alla luce dei risultati emersi e delle esperienze narrate dai giovani laureati, emerge soprattutto la responsabilità di una domanda di lavoro e, più in generale, di scelte politico-economiche di corto respiro, lontane dall’investimento nelle persone. I fenomeni descritti nel nostro contributo sollecitano riflessioni in ambito educativo, sociale, economico e politico rispetto alle quali occorrerebbero interventi su più fronti, per favorire lo sviluppo e la crescita del Paese. Solo rimettendo il lavoro, con il suo valore educativo ed identitario, al centro del dibattito è possibile salvaguardare e valorizzare gli investimenti in istruzione, sia individuali che collettivi, creando i presupposti affinché ognuno “concorra al progresso materiale e spirituale della società”. (Costituzione della Repubblica Italiana, Art. 4)

Per approfondire:

ISTAT, [Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro dell’ISTAT](#)

Bauman, S. (2010). La società individualizzata. Bologna: il Mulino.

Per la sperimentazione UNI.CO., si vd. Alleva, G. (a cura) (2015). La domanda di lavoro per i laureati. I risultati dell'integrazione tra gli archivi amministrativi dell'Università Sapienza di Roma e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Eleonora Renda e Silvia Zanazzi