

Associazione Temporanea di Scopo



Lineamenti di un modello di formazione e lavoro in carcere

A cura di Stefano Gheno

Finanziato da



Contenuti del documento

1. Premessa, il background del progetto
2. Donne, lavoro e formazione: un'indagine nel carcere
3. Finalità generali di un modello d'intervento per sviluppare il lavoro in carcere
4. Obiettivi dell'intervento integrato di formazione - lavoro
5. Iter atteso del processo d'apprendimento e di sviluppo previsto dal modello integrato
6. Lineamenti metodologici del modello formativo:
 - 6.1.il metodo
 - 6.2.i contenuti
 - 6.3.la sequenza
 - 6.3.1.struttura dell'intervento
 - 6.3.2.azioni
7. Iter ottimale del processo di integrazione formazione - lavoro
8. Criticità e punti d'attenzione

1. Premessa

Con il presente progetto ci si propone di costruire e sperimentare un modello di intervento che incrementi e sostenga il lavoro femminile in situazioni di privazione della libertà, in vista dell'ingresso o del rientro e della successiva permanenza nel mercato del lavoro dopo l'uscita del carcere.

Una concreta possibilità di lavoro rappresenta infatti la migliore opportunità per avviarsi a costruire un futuro più stabile e integrato nel contesto sociale.

Questa finalità generale è perseguita con un approccio che integra contributi ed esperienze di attori diversi, appartenenti ai sistemi della Pubblica Amministrazione, della formazione, della cooperazione sociale, della rappresentanza sindacale.

Il progetto si sviluppa attorno a tre attività principali, che dovrebbero concorrere a fornire un modello integrato di intervento, che consenta di massimizzare le possibilità di successo lavorativo all'interno del carcere e, auspicatamente, anche dopo la fuoriuscita da esso: un'attività di ricerca sulla popolazione carceraria lombarda femminile, in particolare focalizzata sulla percezione ed i vissuti delle donne che – sottoposte ad un regime di detenzione – sperimentano il lavoro, un'attività di orientamento, formazione ed accompagnamento al lavoro in carcere, una riflessione sugli strumenti contrattuali che possono contribuire a rendere maggiormente fruibile l'esperienza del lavoro, non solo come strumento di soddisfazione di bisogni, ma anche di sviluppo personale in vista di nuove possibilità di inserimento sociale.

Uno dei risultati attesi del progetto è la definizione di un modello di formazione-lavoro, che valorizzi la possibilità per l'esperienza

lavorativa di essere chiave di volta di un cambiamento per la persona. In questa prospettiva il modello che andremo a proporre tiene conto, al contempo, della dimensione educativa e della dimensione più metodologico-realizzativa.

Nel presente documento viene formalizzato il nostro modello. Considereremo innanzitutto quanto emerso dalla ricerca svolta sulle popolazioni coinvolte. Andremo quindi a definire finalità generali e obiettivi specifici dell'intervento secondo una logica di integrazione tra formazione e lavoro. Ci concentreremo quindi sulle caratteristiche che – a nostro avviso – la formazione deve avere per permettere quella costruzione di una pensabilità nuova e positiva cui accennavamo poc'anzi. Da ultimo si dovranno trattare delle forme organizzativo-contrattuali che tale formazione, inserita nel più generale processo di lavoro, dovrà assumere.

2. Donne, lavoro e formazione: i risultati di un'indagine nel carcere

Nell'ambito del progetto "donne oltre le sbarre", l'equipe di ricerca ha condotto – tra l'altro – una serie di focus group che coinvolgono le diverse popolazioni carcerarie (recluse e operatori), al fine di raccogliere elementi utili alla definizione di un ottimale modello formativo.

In totale sono stati svolti 14 focus group¹, 6 dei quali hanno interessato detenute lavoratrici, e 8 diverse figure professionali operanti nel carcere e coinvolte nel lavoro delle detenute. Questa articolazione ha permesso di raccogliere importanti informazioni circa percezione e vissuti del lavoro in carcere, da due punti di vista differenti, ma – necessariamente – complementari ai fini del buon esito di qualunque proposta di formazione-lavoro.

Di seguito riporteremo alcuni dati raccolti ed elaborati, che ci paiono particolarmente rilevanti ai fini della definizione di un modello di integrazione efficace tra formazione e lavoro. La presentazione seguirà le aree indagate nel corso dei focus: il senso del lavoro, le modalità e l'organizzazione del lavoro in carcere con le opportunità legate al lavoro ed alla formazione e – infine – l'area particolarmente saliente ai fini specifici del nostro progetto, le differenze di genere nel lavoro per le detenute.

Il senso del lavoro

Nella prospettiva degli operatori coinvolti, l'elemento primario di senso raccolto dalla possibilità per le detenute di lavorare in carcere è

¹ Per una più dettagliata descrizione dell'impianto e dei risultati dei focus group, nonché della loro impostazione di metodo, si rimanda al rapporto di ricerca.

relativo al ristabilirsi di una certa normalità che il carcere, di fatto nega. Normalità sia in termini di vita attuale che futura: “[il lavoro] serve a dare un’indicazione rispetto a quello che può essere un loro nuovo modo di pensarsi, di viverci, di vedersi e quindi poi di reintegrarsi all’uscita per non tornare esattamente com’erano prima...” Ancora viene segnalata la possibilità di “...percepirsi loro come persone diverse e con delle potenzialità...quindi con un futuro diverso...”.

Il lavoro dunque è ciò che può indurre un mutamento nella persona, che produce cambiamento, una diversità che – nella specifica situazione delle persone detenute – va nella direzione di una potenziale normalità.

In quest’ottica viene colta la natura educativa del lavoro, sia da parte degli operatori: “consente di far capire ai detenuti che alcune regole basilari devono essere interiorizzate per il significato, per il ruolo che rivestono, non tanto per la paura della sanzione...”, sia per le detenute che in più occasioni rilevano il fondamento educativo del lavorare, espresso dal fatto che il lavoro:

- permetta di imparare,
- permette di sperimentare relazioni significative,
- permette di costruire un’identità sociale normale,
- permette di sentirsi utili e di fare qualcosa di tangibile.

L’esito di queste esperienze positive associate al lavoro consente al/alla detenuto/a che le prova a sviluppare internamente un nuovo sentimento di realizzazione personale, fondato – tra l’altro – su un nuovo rispetto personale ed altrui ed a una valutazione positiva di sé.

Da segnalare che tutto ciò non è immediatamente evidente per il/la detenuto/a che lavora, ma si colloca entro un percorso di consapevolezza che assume la connotazione di un vero e proprio percorso educativo: “c’è gente che ha imparato ad apprezzare il

lavoro qui dentro...si inizia con un percorso, con dei corsi, e poi è chiaro che il lavoro deve essere la finalità di tutto: del riscatto, del reinserimento, ...il ridare la dignità alla persona".

Caratteristiche ed opportunità del lavoro in carcere

In questa prospettiva pare importante la sottolineatura dell'esistenza in carcere di due differenti tipi di lavoro: uno "strumentale", che ha innanzitutto il fine di sottrarre all'inattività le detenute, e si concretizza per lo più come attività *routinarie* svolte a rotazione, ed uno "vero", caratterizzato dall'aver un contenuto ben riconoscibile, "tecnico", che connota una vera e propria "professionalità".

Deve essere considerata la natura della proposta integrata di fare formazione e lavoro in una prospettiva di lavoro "vero", alcuni operatori infatti segnalano che il modello proposto dalle cooperative non sia in effetti paragonabile a quello delle aziende che portano il lavoro in carcere, si tratterebbe infatti ancora di un contesto "protetto", evidentemente diverso da quello che le detenute troverebbero fuori dal carcere. L'osservazione non ci pare priva di significato e comporta – a nostro avviso – la necessità di presidiare con cura ed attenzione il realismo delle condizioni di lavoro proposto.

Anche per questo il lavoro "strumentale", svolto a rotazione, non rappresenta una reale possibilità di sperimentarsi in azione, ma qualcosa che rientra a tutti gli effetti nelle regole della vita carceraria e, in quanto tale, si colloca fuori da quella "normalità" attesa prima segnalata.

Realismo e normalità vogliono – innanzitutto – che il lavoro venga da fuori: "c'è un rapporto differente perché, comunque, si ha anche a che fare con degli esterni...quindi magari anche il fatto di dover relazionarsi con la persona che viene a farci diciamo ...il nostro datore

di lavoro. Forse questa è la differenza! Quindi si ha un distacco perché, comunque, invece, per l'amministrazione son sempre...devi sempre rendere conto agli agenti. Chi lavora in cooperativa ha più rapporti con l'esterno. Quando arriva comunque è una persona che sta arrivando da fuori, lo senti è un'altra cosa...Ci trattavano non come detenute ma come persone, con rispetto. Bellissimo".

È l'incontro con un interveniente esterno che permette di cogliere le opportunità presenti pur nella situazione limite cui le nostre partecipanti sono inserite: l'incontro con persone che hanno su di te una domanda "normale", di attenzione, responsabilità ed impegno. Ci pare di cogliere che sia questo il reale elemento di novità che può portare ad avviarsi un circolo virtuoso di educazione al lavoro. Altrimenti spesso il tentativo di innescare meccanismi generativi è ostacolato dal forte sentimento di sfiducia circa reali possibilità di riscatto.

Dimensione di genere nel lavoro in carcere

Non emerge dai *focus* condotti un'immagine chiara e condivisa delle differenze che il genere porta nel lavorare in carcere: non c'è nemmeno accordo se le opportunità offerte siano maggiori, minori o pari per uomini e donne detenute.

In generale possiamo cogliere una certa convinzione diffusa circa l'esistenza di maggiori difficoltà per la donna nel lavoro, per contro – da parte degli operatori – emerge il dato che per le donne il fatto di lavorare emerga con maggiore urgenza: "in effetti per la donna è proprio un problema impegnare il tempo ed è anche un problema impegnarlo costruttivamente..."

In altro senso, dagli incontri da noi svolti con l'equipe educativa coinvolta nel progetto, emerge l'importanza di pensare alle differenze

di genere nel lavoro in carcere in termini di sviluppo del desiderio personale e della pensabilità di sé al lavoro.

Se come sembrerebbe per la donna detenuta il lavoro risponde innanzitutto all'esigenza di essere utilmente occupata, lo sviluppo deve andare nel senso da un lato della riscoperta di una capacità di desiderare il lavoro, non solo come strumento di evasione, ma di generatività (cosa questa, più chiara agli uomini che alle donne), dall'altro di un aiuto alla progettualità personale sul futuro.

Dalle interviste fatte risulta che per le donne la dimensione affettiva risulta essere quella più rilevante e capace di favorire l'attivazione personale. Crediamo quindi che sviluppare un progetto di formazione e lavoro in un'ottica di diversità di genere debba innanzitutto valorizzare questa specificità positiva.

Si tratterà quindi di riscoprire la possibilità di desiderare, anche valorizzando le emozioni positive della persona.

Integrazione tra formazione e lavoro

Concludiamo la nostra trattazione con alcune considerazioni circa l'ipotesi di integrazione tra formazione e lavoro su cui stiamo lavorando con il nostro progetto.

Innanzitutto dobbiamo segnalare come le detenute ascoltate leggano la proposta formativa sia in termini di necessaria preparazione circa i contenuti del lavoro da svolgere (evidentemente questo è valido nel caso di un lavoro come quello che prima avevamo definito "vero", cioè caratterizzato da una sua tecnicità e professionalità), sia in termini di sostegno e rinforzo al lavoro, che serve a ripensare al lavoro fatto e a fissarne gli apprendimenti: "aiuta tanto perché anche chi già sa, si tiene al passo", "questa cosa della formazione, quattro giorni lavorativi e un giorno per andare a guardare quello che si fa,

andare a vedere quello che si potrebbe fare, cosa si è imparato, è bene.”

Anche gli operatori concordano con tale prospettiva. La formazione integrata al lavoro permette di sostenere la motivazione: “...a volte noi riscontriamo dei cali di motivazione, ...e quindi la formazione, secondo me, diventa un elemento di sollecitazione, oltre che proprio di formazione professionale è anche un’occasione di risveglio delle motivazioni...”. “io concordo sul fatto che queste persone hanno bisogno di un forte supporto per tenere, perché altrimenti fanno un mese...e poi”.

Inoltre, sempre dalla popolazione degli operatori, emerge la necessità di favorire lo sviluppo di una cultura del lavoro, frequentemente carente. Seppure con la preoccupazione (di cui si dovrà tener conto nella progettazione dei contenuti) che possa essere un parlarsi addosso: “speriamo che non sia solo un bla-bla-bla”.

Volendo tirare un po’ le fila di quanto emerge dall’ascolto delle popolazioni del carcere, possiamo dire:

1. Il lavoro è, da tutti, considerato un importante elemento di riabilitazione. Soprattutto perché da la possibilità concreta di rientrare in un contesto sociale “normale”.
2. Il lavoro è tale se è “vero”. Questa considerazione comporta l’inadeguatezza del lavoro domestico come reale strumento di riabilitazione finalizzata al reinserimento nella società.
3. Il lavoro si deve positivamente integrare alla formazione, che non è solo preparatoria, ma svolge un’importante funzione di accompagnamento, di sostegno e di rielaborazione.

3. Finalità generali di un modello d'intervento per sviluppare il lavoro in carcere

Per introdurre le finalità generali del progetto è necessario, innanzitutto chiedersi cosa sia il carcere. Per rispondere a questo interrogativo disponiamo, innanzitutto, del lavoro di ricerca sulla condizione nelle sezioni femminili degli istituti penitenziari lombardi, in particolare relativamente al lavoro, quindi dell'esperienza in atto degli operatori impegnati nella sperimentazione.

Cosa è dunque il carcere dal punto di vista di chi vi è rinchiuso? Proponiamo tre punti sintetici che ci aiuteranno a definire in modo puntuale gli obiettivi da perseguirsi con il nostro modello.

1. Il carcere è, innanzitutto, un luogo in cui la normalità è sospesa. Intendendo per normalità l'insieme delle relazioni che coinvolgono persone adulte nel proprio ambiente di appartenenza. Non c'è abitudine a parlare di sé, forse neanche a pensare a sé (se non per gli aspetti legati alla mera sopravvivenza).
2. In carcere le regole normali di comportamento non valgono o valgono talvolta (in questo senso cessa evidentemente la prospettiva della regolarità, su cui si fonda gran parte della normatività psicologica). Il normale nesso di causalità sembra sospeso, sostituito da accadimenti che – a seconda dell'ambiente carcerario in cui si è inseriti e della popolazione carceraria a cui si appartiene – possono essere assai diradati o, al contrario, assai frequenti.
3. Il carcere è un luogo che in qualche modo nega l'adulità, intesa come capacità di cogliere i nessi di causalità e, quindi, di assumere responsabilità. Tutto sembra teso a favorire una regressione delle persone detenute verso una dimensione infantile (simbolicamente rappresentata dall'uso ingiustificato del diminutivo per ogni cosa

davvero rilevante) con il risultato di favorire lo sviluppo di una contraddizione intrinseca tra l'esigenza di mantenere un controllo sociale elevato, per cui la regressione si giustifica, ed una di favorire l'assunzione di responsabilità, per cui si dovrebbe promuovere l'adulità.

Quanto detto è infine integrato – relativamente al tema che più ci interessa – dall'osservazione che, in questo luogo, il lavoro è usato per lo più in modo puramente strumentale, dal sistema per premiare i "migliori", dai carcerati per uscire di cella e avere denaro. È assente la dimensione generativa del lavoro, quella che vede il lavoro di per sé come fattore di cambiamento.

In questa prospettiva possiamo concludere che la finalità generale che il nostro progetto si propone sia quella di individuare una modalità di intervento che, innanzitutto attraverso il lavoro, permetta di ricostruire una qualche normalità. Considerata caratteristica necessaria per il permanere in una condizione socialmente accettabile anche dopo la cessazione della reclusione.

Dovremo ora individuare gli obiettivi specifici ove declinare una tale finalità.

4. Obiettivi dell'intervento integrato di formazione – lavoro

Quanto finora detto, in termini di finalità generali e del contesto entro cui tali finalità vogliono essere perseguite, ci porta ad avanzare alcune ipotesi chiare in termini di obiettivi concreti da raggiungere.

Un intervento che si proponga di rafforzare, attraverso il lavoro, le più generali competenze sociali delle persone coinvolte dovrà rispondere ad alcuni interrogativi circa lo sviluppo ottimale:

- Quale percorso di inserimento e mantenimento al lavoro?
- Quale formazione in ingresso e quale formazione continua?
- Quale sistema di regole circa le relazioni di lavoro?

In sede di progettazione sono state avanzate precise ipotesi a riguardo che ad ora stanno passando il vaglio della sperimentazione. Accenniamo in modo sintetico ad alcune caratteristiche che ci paiono rappresentare condizioni necessarie al successo nel perseguimento delle più generali finalità del progetto:

1. il lavoro deve essere letto come un'opportunità di sviluppo della persona (e di potere personale) e non solo come premio o, comunque, strumento di potere relazionale-istituzionale. Questo impone di esercitare meccanismi di reclutamento, selezione ed inserimento lavorativo il più possibile simili a quelli che vengono attuati nel normale mercato del lavoro.
2. Il lavoro deve essere preparato attraverso una formazione specifica. Inoltre, nell'accezione che vogliamo dare al lavoro, la preparazione ad esso dovrà essere innanzitutto occasione di costruzione di una nuova pensabilità su di sé. Date le caratteristiche particolari del contesto in cui si svolge, crediamo poi che il lavoro dovrà essere accompagnato da una sistematica attività di formazione e riflessione su di sé.

3. La finalità complessiva di “normalizzazione” che ci poniamo, deve infine prevedere che il lavoro si svolga entro una cornice normativa il più possibile riferibile a condizioni rintracciabili anche al di fuori del contesto carcerario.

Da queste ipotesi è possibile rintracciare alcuni obiettivi specifici del nostro modello di intervento formativo, che proveremo a dettagliare in seguito:

1. conoscere e sostenere la motivazione al lavoro delle persone, favorendo una ristrutturazione delle convinzioni inadeguate o disfunzionali a riguardo
2. conoscere le risorse interne delle persone candidate al lavoro, promuovendo al contempo una capacità di autovalutazione che favorisca l'esame di realtà
3. sviluppare la capacità di pensabilità positiva delle persone al lavoro, in particolare rafforzando la costruzione di sé possibili e alternativi alla condizione attuale
4. sviluppare le risorse interne alla persona, indirizzandole in particolare alle competenze trasversali che maggiormente possono influenzare una futura occupabilità
5. sviluppare le risorse esterne alla persona che possono aumentarne l'occupabilità futura.

Da segnalare che i primi 4 obiettivi sono più immediatamente riferibili alle attività di orientamento e formazione, mentre l'ultimo va riferito da un lato alle condizioni organizzative entro cui lavoro e formazione si svolgono, dall'altro agli strumenti normativi che le facilitano.

5. Iter atteso del processo d'apprendimento e di sviluppo previsto dal modello integrato

Per disegnare il processo atteso dal nostro progetto ci riferiamo al modello operativo del *self empowerment* (Bruscaglioni e Gheno, 2000; Gheno, 2002). Tale modello, sviluppato nel solco teorico e metodologico della *positive psychology* (Seligman e Csikszentmihalyi, 2000), attribuisce un ruolo determinante nello sviluppo del sentimento di potere all'apertura di nuove possibilità d'essere e d'agire per il soggetto.

Il modello in questione risulta essere idoneo a proposito data la sua centratura su alcune caratteristiche che ci paiono particolarmente congruenti sia alle finalità generali, sia agli obiettivi specifici del modello d'intervento. In particolare:

- *focus* sulla costruzione di una nuova pensabilità positiva di sé nella condizione desiderata, attraverso lo sviluppo del sentimento di efficacia e di responsabilità;
- *focus* sulla mobilitazione e sviluppo delle risorse interne al soggetto, attraverso l'individuazione dei punti di forza dell'individuo, al loro rafforzamento, all'acquisizione delle risorse mancanti;
- *focus* sull'apertura di una nuova possibilità non come sostituzione delle precedenti ma come aggiunta, che si può scegliere.

In questa sede abbiamo utilizzato il paradigma in questione sia come strumento di analisi dei bisogni di formazione e lavoro, sia come descrittore dell'iter di processo atteso, sia come risorsa metodologica nella stesura del modello d'intervento.

Di seguito utilizzeremo le fasi operative del self empowerment per descrivere lo sviluppo concettuale e metodologico del processo su cui ci proponiamo di intervenire.

Fase 1 – attivazione del desiderio

Il processo di apertura di una nuova possibilità per la persona ha necessità per avviarsi dell'emergere nella persona di un desiderio specifico a riguardo.

Questo ha – dal nostro punto di vista – due grandi implicazioni:

1. Deve essere indagata, a monte di un intervento di inserimento nel processo di lavoro, la reale motivazione a riguardo della persona. Da qui l'opportunità di svolgere in ingresso una vera e propria selezione.
2. Tale motivazione deve essere recuperata e sostenuta in sede di start up formativo. In particolare accentuandone l'espressione in termini di desideri più che di bisogni.

Il primo oggetto della formazione dovrebbe quindi essere l'io desiderante del soggetto coinvolto, la sua capacità in quanto persona di desiderare.

Elemento atteso di criticità è rappresentato dal fatto che tale funzione dell'io probabilmente si troverà in una condizione di depressione di tipo situazionale.

Fase 2 – costruzione di una pensabilità positiva

Il desiderio deve essere elaborato in una immagine di sé possibile, che mantenga la dimensione della desiderabilità, ma d'altro canto non smarrisca la dimensione del realismo.

Il secondo oggetto della formazione – la pensabilità di sé – presenta quindi un duplice aspetto:

- Da un lato, deve consentire alla persona di cogliere i percorsi positivi per sé nella costruzione della propria immagine.
- Dall'altro ne deve percepire la possibilità per sé.

Ciò implica che rispetto a questa seconda fase si dovrà lavorare, sia sull'orientamento della persona rispetto al lavoro ed al contesto in cui si svolge, sia sull'inquadramento più generale entro cui si colloca, anche in una prospettiva di cambiamento temporale della situazione dell'utente.

Elemento atteso di criticità è rappresentato dalla possibile squalifica del cambiamento possibile.

Fase 3 – mobilitazione delle risorse del soggetto

Il percorso di sviluppo del desiderio, attraverso la costruzione di una nuova pensabilità di sé, dovrà quindi essere attrezzato con risorse adeguate alla sua trasformazione in una reale possibilità.

Le risorse cui ci si riferisce a riguardo sono fondamentalmente di due tipi:

1. Risorse interne al soggetto, rappresentate dai suoi punti di forza, le sue conoscenze e capacità pregresse, le sue motivazioni. Tali risorse vanno individuate e rafforzate.
2. Risorse esterne al soggetto, rappresentate da quegli elementi di cui la persona non dispone attualmente, ma che può acquisire dall'ambiente in cui è inserito. Tali risorse vanno individuate e trasferite. A proposito è necessario distinguere tra:
 - 2.1. risorse di *knowledge*, rappresentate da contenuti relativi a conoscenze, capacità, atteggiamenti richiesti. trasferibili attraverso attività di formazione e affiancamento;
 - 2.2. risorse ambientali, rappresentate da elementi che facilitano la possibilità delle persone di rispondere adeguatamente alle richieste che vengono rivolte loro (ad esempio: a)

caratteristiche funzionali della struttura carceraria, b) caratteristiche organizzative del lavoro, c) forma del rapporto di lavoro).

Attraverso l'attività d'aula si dovrà lavorare allo sviluppo delle risorse interne e al trasferimento di quelle di *knowledge* non possedute.

Al contempo si dovrà perseguire la costruzione di strumenti di natura diversa (normativa) che aumentino le possibilità d'azione delle risorse.

Fase 4 – sperimentazione

Le risorse sviluppate ed acquisite vanno poi agite nell'ambiente, in modo da permettere alla persona di sperimentarne la reale possibilità.

Nel contesto del nostro intervento tale sperimentazione sarà essenzialmente coincidente con l'esperienza lavorativa.

Rispetto a ciò vanno considerate due attenzioni metodologiche:

- l'azione del lavoro deve contenere e permettere la ripresa esperienziale di quanto trattato nella fase precedente. Ciò implica che ci debba essere una qualche continuità tra la formazione e il lavoro.
- Viceversa, l'esperienza di lavoro deve trovare spazio di rielaborazione nella formazione.

Quest'ultima considerazione ci fa ritenere assolutamente opportuno un'alternanza tra formazione e lavoro che veda un intervallo temporale tra l'uno e l'altro momento di non eccessive dimensioni.

Nello schema 1 Allegato è possibile rileggere in forma sintetica l'iter del processo qui descritto.

6. Lineamenti metodologici del modello formativo

Nel presente capitolo verranno descritti i contenuti del nostro modello integrato. In particolare ne tratteremo innanzitutto l'impianto metodologico generale, quindi verranno descritti i contenuti che a nostro avviso sono da privilegiare nella formazione (evidentemente si tratterà di contenuti trasversali, non legati alle competenze tecniche da trasferirsi), infine la sequenza operativa del modello, organizzata sulla struttura generale e sulle azioni da intraprendere.

Si tratta quindi del *core* del nostro lavoro, anche se – crediamo – tutte le considerazioni fin qui fatte sono necessarie per comprendere l'impostazione e lo sviluppo del percorso che noi proponiamo.

Ipotesi sull'impianto macrometodologico della formazione integrata al lavoro

Ci riferiamo ad un modello macrometodologico che considera 4 famiglie di risorse metodologiche:

1. formazione – orientamento, finalizzata a favorire la capacità del soggetto di percepire il percorso formativo proposto come possibilità desiderabile per sé; strumento formativo privilegiato è la testimonianza. Nello specifico contesto cui il nostro intervento si rivolge, questo significa lavorare innanzitutto sull'esperienza personale. L'oggetto della formazione è l'io in azione della persona, per i partecipanti questo significa partire da ciò che ci è accaduto: nel lavoro, nelle relazioni, nella storia individuale, per i formatori significa che il primo materiale di lavoro è quanto mi è accaduto.

2. formazione – elaborazione, finalizzata all'elaborazione dei contenuti interni alle persone partecipanti, sia per rafforzarne le potenzialità, sia per depotenziarne le difficoltà soggettive; strumenti formativi privilegiati sono quelli della formazione psicosociale: strumenti di *assessment*, giochi psicologici e di dinamica di gruppo, *counseling*. Nello specifico contesto cui ci rivolgiamo è importante che tale elaborazione non venga percepita come distante o "altra" rispetto al lavoro, ma venga guidata dal formatore nei suoi nessi e nelle sue implicazioni con le giornate di lavoro propriamente detto.
3. formazione di contenuti, finalizzata al trasferimento di conoscenze e capacità operative, strumenti formativi privilegiati sono quelli della didattica d'aula tradizionale (lezione, discussione, casi ed esercitazioni). Nello specifico contesto del carcere – anche per favorire una più generale capacità di lettura dello scenario di azione (cosa questa che il carcere inevitabilmente menoma) – contenuti importanti risultano essere anche quelli legati alla comprensione di diritti e doveri sul lavoro, sulle opportunità di questo, del contesto di mercato in cui si svolge.
4. formazione – azione, finalizzata all'apprendimento dall'esperienza; strumento formativo privilegiato è l'affiancamento. Nel contesto specifico cui ci riferiamo va sottolineata la dimensione educativa attesa nel lavoro, che necessita di attenzione particolare circa le competenze anche formative di chi deve accompagnare il lavoro delle detenute coinvolte. Questo significa che, dato che già nel corso del lavoro la persona è in formazione, e non solo di competenze tecniche ma anche personali e sociali, è necessaria una figura sul lavoro capace di facilitare l'apprendimento.

Ipotesi di contenuti privilegiati da sviluppare nell'intervento formativo

Se consideriamo, secondo un ordine di priorità coerente con l'iter atteso descritto, i tre obiettivi cruciali di un intervento sul lavoro in carcere:

1. contribuire a ripristinare una situazione di normalità, intesa come capacità di riconoscere dinamiche relazionali e di attribuzione di senso senza l'ipoteca determinante del contesto detentivo;
2. sviluppare una nuova pensabilità positiva di sé al lavoro, che possa rappresentare la base per una successiva progettualità personale che possa andare oltre alla situazione contingente;
3. sviluppare competenze utili allo svolgimento del proprio lavoro, sia in termini di conoscenze e capacità tecniche operative specifiche, sia di competenze personali e relazionali facilitanti il *setting* lavorativo;

dobbiamo interrogarci su quali siano i contenuti privilegiati da sviluppare. Proponiamo quindi alcune considerazioni a proposito, ripercorrendo ancora le fasi del processo di *empowerment* prima descritto.

Fase 1 – attivazione del desiderio, contenuti:

- Analisi di bisogni e desideri della persona;
- Motivazione a lavorare, desiderabilità del lavoro;
- Esempi positivi di lavoro in carcere, aiuto ad una lettura corretta;

Fase 2 – costruzione di una pensabilità positiva, contenuti:

- io e il lavoro, auto rappresentazione di sé al lavoro;
- punti di forza e punti critici, assessment delle competenze possedute e richieste;

- elaborazione di una progettualità personale sul lavoro;

Fase 3.1 – elaborazione e sviluppo delle risorse interne, contenuti:

- declinazione della progettualità personale in termini di risorse personali necessarie;
- sviluppo di auto-efficacia e responsabilità;
- sviluppo delle competenze di comunicazione e relazionali;

Fase 3.2 – acquisizione delle risorse esterne, contenuti:

- comunicazione, processo e tecniche (assertività, negoziazione, etc.);
- problem solving e decision making;
- auto organizzazione e gestione del tempo;
- contenuti operativi sul lavoro;
- contenuti di inquadramento generale sul lavoro (mercato del lavoro, servizi all'impiego, diritti-doveri, norme, pari opportunità, etc.)

Fase 4 – sperimentazione, contenuti:

- monitoraggio dell'esperienza lavorativa.

Ipotesi sulla sequenza ottimale dell'iter formativo: struttura e azioni

Abbiamo già avuto occasione di segnalare due elementi cruciali nello sviluppo di un efficace modello di integrazione tra formazione e lavoro in carcere:

- innanzitutto l'esigenza che la formazione accompagni l'intero processo di lavoro, sia per diminuire l'impatto organizzativo del

lavoro stesso, sia per garantire un rinforzo sistematico e una rielaborazione continua dell'esperienza;

- quindi, l'esigenza che in fase iniziale si possa svolgere un momento formativo abbastanza intenso e concentrato da vincere l'inerzia del sistema ambientale, che si ipotizza assai elevata.

A partire da ciò abbiamo ipotizzato due sequenze ottimali relative a:

1. start up del percorso: formazione iniziale propedeutica all'inserimento lavorativo;
2. percorso a regime: formazione accompagnatoria del processo lavorativo.

Sequenza 1: il 3 x 3

3 settimane, ciascuna con 3 giornate di formazione alternate.

La I settimana potrebbe prevedere:

- start up con contratto formativo, insieme a nozioni sul mercato del lavoro, organizzazione, etc.
- lavoro sulle risorse personali, punti di forza e punti deboli
- lavoro sulle competenze trasversali (comunicazione, lavoro di gruppo, gestione del tempo, etc.)

la II settimana potrebbe prevedere:

- lavoro sulla pensabilità di sé sul lavoro
- desideri e paure
- avvio della formazione tecnica sui contenuti del lavoro

la III settimana potrebbe prevedere:

- avvio del processo di valutazione (degli apprendimenti e delle prestazioni)
- sviluppo della formazione tecnica sui contenuti del lavoro

Sequenza 2: il 4 + 1

4 giornate consecutive di lavoro, seguite da 1 giornata di formazione. Nella giornata di formazione la sequenza ottimale potrebbe prevedere:

- ricognizione dell'esperienza fatta, esperienze critiche e di successo, desideri emergenti
- ripresa dei desideri emergenti, approfondimento e discussione, eventuale trasferimento di competenze aggiuntive utili a riguardo
- approfondimento di un contenuto legato al lavoro, breve lezione con discussione, se possibile testimonianza o altro strumento analogico (film, giochi)
- valutazione della giornata.

Utile anche nelle giornate di lavoro un piccolo momento di valutazione dell'esperienza in atto.

Sottolineiamo ancora, quindi, l'opportunità di una figura che possa al tempo stesso affiancare il lavoro delle persone e favorirne l'apprendimento e lo sviluppo.

7. Iter ottimale del processo di integrazione formazione - lavoro

Proviamo quindi a ricapitolare quello che a nostro avviso è l'iter ottimale del nostro processo di integrazione tra formazione e lavoro per le donne in carcere.

Innanzitutto vogliamo ricordare l'esigenza di sviluppare la capacità di un adeguato esame di realtà. L'avvio del nostro percorso, dunque, va fatto risalire a ciò che in qualunque contesto di lavoro rappresenta l'inizio: la selezione. È sicuramente opportuno operare un vero e proprio processo selettivo delle persone candidate a lavorare all'interno del nostro percorso e tale selezione deve essere svolta da chi è il reale datore di lavoro.

Evidentemente, date le caratteristiche intrinseche al nostro modello, la selezione in oggetto supera la pura diagnosi delle caratteristiche possedute dalle candidate al lavoro per entrare nel merito delle reciproche attese e delle regole sottese ad esse. Si tratta in effetti, con la selezione, di iniziare la formulazione di un vero e proprio contratto, al contempo di lavoro e formativo.

A seguire si dovrà collocare un momento di start up del percorso di formazione - lavoro. Obiettivo fondamentale, come più volte ricordato, è quello di avviare un lavoro di costruzione di nuova pensabilità positiva di sé nel lavoro, pensabilità che possa costituire il principio di una progettualità futura di reinserimento sociale. Accanto a questo c'è poi l'esigenza di trasferire quelle competenze di base necessarie allo svolgimento del lavoro per cui si è stati selezionati.

Lo start up deve quindi presentare caratteristiche di consistenza ed incisività, per poter superare l'inerzia rispetto ad un cambiamento di

prospettiva che, nel contesto del carcere, si immagina assai forte. Tenendo pertanto conto di questa esigenza, nonché delle caratteristiche proprie del contesto carcerario, abbiamo ipotizzato un percorso formativo intensivo di 9 giornate complessive che si sviluppano in tre settimane.

Nelle 9 giornate si tratteranno sia tematiche legate all'orientamento al ruolo, sia all'elaborazione delle proprie competenze trasversali, sia all'acquisizione dei contenuti di base necessari al lavoro.

Al termine del periodo di start up potrà avviarsi il modulo di formazione - lavoro vero e proprio, definito nel progetto 4+1 dall'alternanza tra tempo dedicato al lavoro e tempo della formazione.

Il modulo prevede 4 giornate consecutive di lavoro, seguite da una giornata di formazione in aula, in cui si possa riprendere l'esperienza lavorativa in atto al fine di sviluppare le competenze già possedute e sostenere la motivazione e la tenuta nel tempo, rinforzando così la pensabilità personale.

Da segnalare, per concludere, l'importanza di un sistema di monitoraggio sistematico dell'apprendimento (e dello sviluppo personale) e della prestazione.

Una buona integrazione tra formazione e lavoro potrà avvenire nella misura in cui le partecipanti potranno avvertire una sostanziale continuità tra i tempi dedicati all'una e all'altro. Crediamo che a tale fine la possibilità di cogliere, attraverso una etero- ed auto-valutazione, i nessi tra formazione e lavoro sul campo sia risorsa fondamentale.

Nello schema 2 è riportato in forma sintetica l'iter fin qui descritto.

Criticità e punti d'attenzione

Riportiamo in chiusura del nostro contributo alcune avvertenze circa criticità possibili e, quindi, punti d'attenzione da osservare emerse dalla fase di sperimentazione del progetto.

Per facilitarne la lettura li abbiamo organizzati in tre categorie più volte ricorrenti.

Disomogeneità delle partecipanti.

Il contesto favorisce l'aggregazione di persone con caratteristiche assai diversificate, sia per la diversità dei tratti personali, sia in termini di motivazioni, sia in termini di preparazione e cultura.

Rispetto a questa condizione riteniamo si debba lavorare in due direzioni:

1. un'accurata valutazione in ingresso, che riguardi tutti i fattori in gioco, e che consenta di stipulare un patto non solo formale tra chi presidia il percorso di formazione – lavoro e chi lo compie;
2. una certa flessibilità nello sviluppo di percorsi, che siano almeno in parte personalizzati e che permettano, quindi, di seguire iter di sviluppo e di apprendimento inevitabilmente diversificati.

Staff didattico.

Quanto appena detto ci obbliga ad una riflessione sugli operatori coinvolti. Sia i docenti di contenuti, sia l'eventuale *tutor* che accompagnerà la formazione in aula, sia chi coordinerà il lavoro e – di fatto – rappresenterà la "*tutorship* aziendale" delle donne partecipanti, dovrebbero essere in grado di sviluppare percorsi sinergici.

Per questo potrebbe essere utile pensare a percorsi brevi di formazione formatori per gli operatori coinvolti, anche al fine di sviluppare un vero e proprio team.

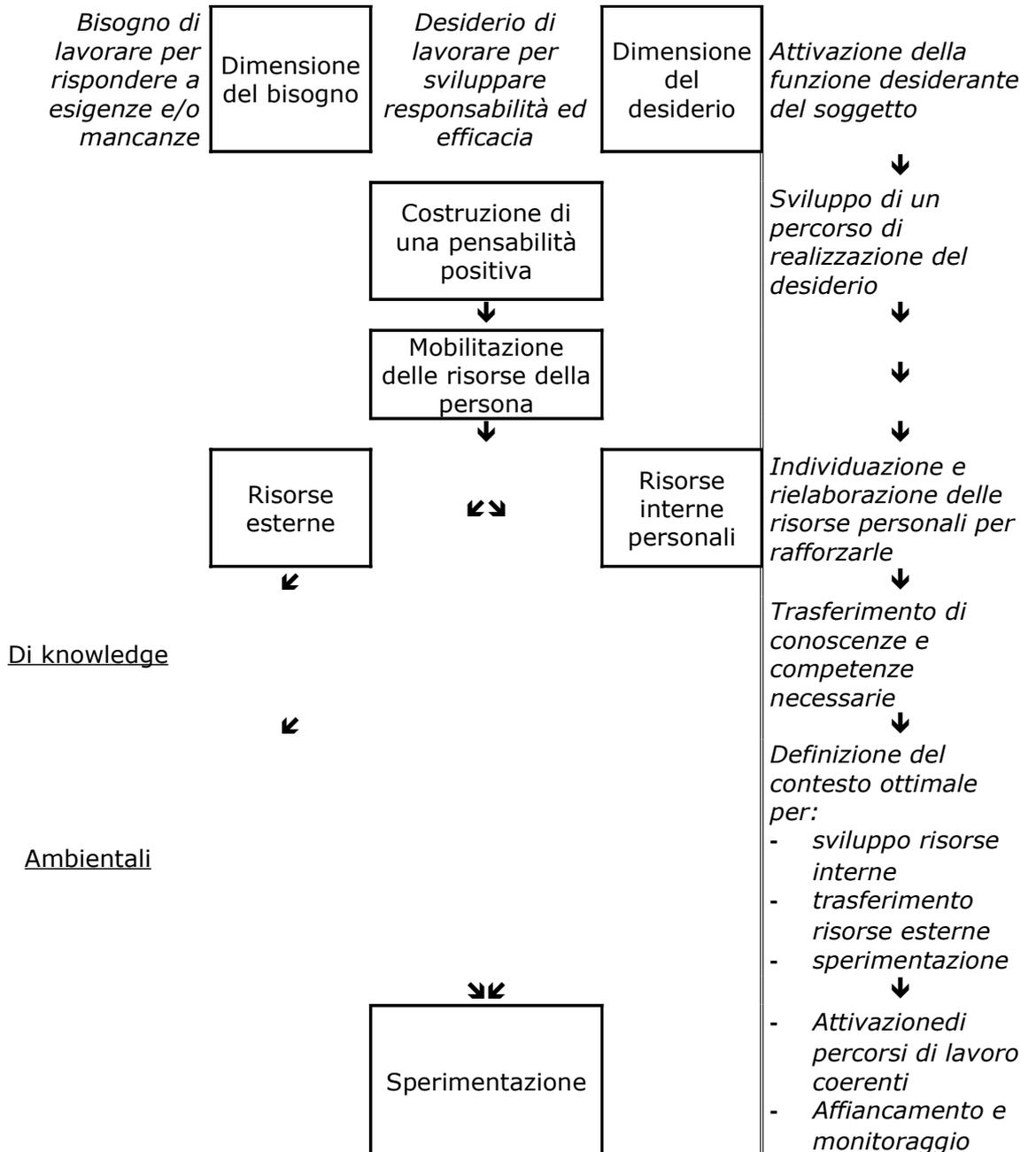
Un ulteriore punto di attenzione riguarda il coinvolgimento del personale di sorveglianza, la sperimentazione ha in più occasione dimostrato che il coinvolgimento di esso produce forte influenza sull'esito del processo.

Realismo.

Come più volte segnalato, la formazione ha valore per le partecipanti in quanto è parte integrante del lavoro, altrimenti rischi di essere solo l'occasione di una certa "evasione" dalla routine quotidiana.

In questo senso si dovrà favorire la connessione tra le diverse componenti del percorso anche attraverso l'adozione sistematica di strumenti abitualmente utilizzati nel lavoro esterno, dall'organizzazione per tempi e metodi come strumento per capire che c'è un ordine non arbitrario legato alla prestazione, alla valutazione delle prestazioni.

Schema 1
Iter del Processo di Empowerment
applicato al Lavoro in Carcere



Schema 2
**Iter del Processo di Integrazione
 Formazione - Lavoro**

Popolazione
 carceraria in
 ingresso

