

Giovani con passato migratorio nel tirocinio

«... E all'improvviso vi sorprenderete a fare l'impossibile»

A cura di **Patrizia Hasler**, responsabile nazionale della formazione continua, IUFPF

Le esigenze sono diverse. Con questa consapevolezza, il lavoro di formatore o formatrice professionale a contatto con giovani con passato migratorio è stimolante e istruttivo. Il seguente programma in otto punti aiuta ad affrontare la sfida con successo.

Giovani con passato migratorio spesso portano con sé valori e costumi diversi dai nostri. Questo habitus stabilisce come ci si deve muovere nell'ambiente sociale, e spesso suscita nei giovani un conflitto di lealtà tra la socializzazione nel paese di origine e la cultura del paese di accoglienza. È quindi estremamente importante che i for-

matori e le formatrici professionali si interessino con curiosità al modo di vivere delle persone in formazione.

Di seguito si presenta un programma in otto opzioni operative su come realizzare con successo l'integrazione di giovani provenienti da culture straniere.

1. Effettuare un'analisi delle risorse durante la procedura di selezione

Per un buon avvio di formazione è importante non solo esaminare le risorse e le competenze dei giovani stessi, ma anche verificare le proprie risorse in termini di pazienza e di disponibilità di tempo. L'azienda deve mettere a disposizione dal principio tempo a sufficienza per seguire i giovani. Se si instaura un clima di fiducia, potranno infatti muoversi con maggiore autonomia. Vale quindi la pena investire all'inizio questo tempo «improduttivo».

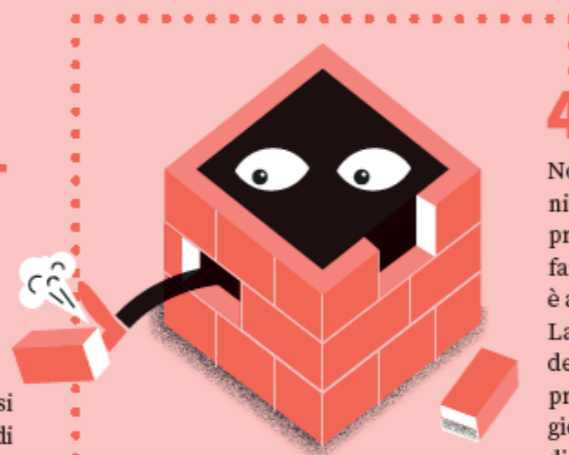


3. Porre domande

Occorre porre loro delle domande su quelli che consideriamo comportamenti anomali, ciò permetterà di conoscere il loro orizzonte di valori. Se la persona in formazione non guarda negli occhi quando stringe la mano, si è indotti a pensare che sia mancanza di educazione. Chiedendone il motivo ci si sorprenderà a sentire che si tratta di una dimostrazione di rispetto. Ciò che a noi sembra ovvio, spesso è difficile da capire per i giovani immigrati. Vale anche per aspetti quali puntualità, regole di condotta o gestione dei rifiuti. Più questi temi riguardanti la cultura saranno oggetto di dialogo, più i giovani si sentiranno rassicurati.

2. Infondere sicurezza

Giovani con passato migratorio, in particolare di prima generazione, hanno pochi legami sociali. Soffrono spesso di nostalgia, sono stressati e isolati. Per questo motivo è molto importante che con loro venga stabilito un rapporto di fiducia sin dall'inizio del tirocinio. Devono sentirsi ascoltati e rispettati. Occorre pianificare ogni settimana del tempo per dare alla persona in formazione un feedback sulle sue prestazioni ed evidenziare il suo potenziale di miglioramento. Una fiducia crescente stimola anche ad affrontare i problemi in maniera proattiva.



4. Essere curiosi nei confronti dell'altro

Non tocca soltanto ai giovani mettere in discussione i propri valori, lo dobbiamo fare anche noi. Lo scambio è arricchente per entrambi. La curiosità nei confronti dell'altro permette di scoprire le risorse nei e nelle giovani e allontana il rischio di fissarsi sulle loro carenze linguistiche e scolastiche.

Grazie a una crescente fiducia in sé stessa, la persona in formazione osa dimostrarsi curiosa, esplorare il proprio ambiente professionale, porre domande o chiedere aiuto. Ciò contribuisce a far vacillare i muri protettivi e a innescare i processi di apprendimento. L'energia così liberata aiuta ad acquisire la materia scolastica.



7. Riconoscere regolarmente i progressi compiuti

Giovani con un percorso di rifugiati e rifugiate hanno già dovuto gestire molte situazioni difficili. Complimentarli sui piccoli progressi compiuti e assegnare loro compiti stimolanti che siano però in grado di svolgere permette di rafforzare la loro fiducia in sé stessi. Occorre stabilire chiaramente obiettivi misurabili e verificarli regolarmente. Lasciare che sia anche la persona in formazione a definire degli obiettivi, a tutto vantaggio dell'apprendimento autonomo. Esercitare pressione soltanto quando si ha la certezza che il e la giovane dispone delle risorse necessarie per raggiungere l'obiettivo.

8. Al momento di pianificare gli obiettivi di apprendimento, ricordare sempre il detto di Francesco d'Assisi:

«Cominciate col fare ciò che è necessario, poi ciò che è possibile. E all'improvviso vi sorprenderete a fare l'impossibile.»



5. Dimostrare di essere orgogliosi della professione

I e le giovani cercano modelli da imitare. È quindi importante che abbiano degli esempi capaci di offrire loro l'immagine di un atteggiamento aperto, curioso, orientato alla risoluzione dei problemi e positivo. Di ciò fa parte la capacità di mostrare le proprie emozioni ed essere autentici. Un clima aziendale improntato a questi atteggiamenti fondamentali li aiuta a identificarsi con la professione, trasmettendo loro sicurezza e protezione.



6. Mandare messaggi chiari in prima persona

Mandare messaggi in prima persona, dando espressione alle proprie percezioni al fine di avviare un dialogo. In questo modo si offre la possibilità di un'autoriflessione che rappresenta una parte importante dell'integrazione. Per contro, messaggi in seconda persona che esprimono critiche e lamentele bloccano la relazione di fiducia instaurata, e hanno spesso per effetto di privare i e le giovani del coraggio di esprimere i propri pareri. Così nascono malintesi che peggiorano il clima di apprendimento e avviano una spirale negativa che sfocia troppo spesso in una rottura del contratto di tirocinio.

