

Siped

Sistemi educativi, Orientamento, Lavoro

a cura di

*Maurizio Fabbri
Pierluigi Malavasi
Alessandra Rosa
Ira Vannini*

**Sessione plenaria
e Sessioni parallele**



Società Italiana di Pedagogia

collana diretta da

Pierluigi Malavasi

12

Comitato scientifico della collana

Rita Casale | Bergische Universität Wuppertal
Liliana Dozza | Libera Università di Bolzano
Giuseppe Elia | Università degli Studi di Bari “Aldo Moro”
Felix Etxebarria | Universidad del País Vasco
Hans-Heino Ewers | Goethe Universität, Frankfurt Am Main
Massimiliano Fiorucci | Università degli Studi Roma Tre
Vanna Iori | Università Cattolica del Sacro Cuore
Pierluigi Malavasi | Università Cattolica del Sacro Cuore
José González Monteagudo | Universidad de Sevilla
Loredana Perla | Università degli Studi di Bari “Aldo Moro”
Simonetta Polenghi | Università Cattolica del Sacro Cuore
Rosabel Roig Vila | Universidad de Alicante
Myriam Southwell | Universidad Nacional de La Plata
Maria Tomarchio | Università degli Studi di Catania
Giuseppe Zago | Università degli Studi di Padova

Comitato di Redazione

Giuseppe Annacontini | Università degli Studi di Foggia
Carla Callegari | Università degli Studi di Padova
Giovanna Del Gobbo | Università degli Studi di Firenze
Claudio Melacarne | Università degli Studi di Siena
Alessandro Vaccarelli | Università degli Studi dell’Aquila
Francesco Magni | Università degli Studi di Bergamo
Andrea Mangiatori | Università degli Studi di Milano-Bicocca
Matteo Morandi | Università degli Studi di Pavia
Alessandra Rosa | Alma Mater Studiorum Università di Bologna
Iolanda Zollo | Università degli Studi di Salerno

Collana soggetta a peer review

**Comitato Editoriale del volume relativo
alla Sessione plenaria e alle Sessioni parallele**
Alessandra Rosa | Alma Mater Studiorum Università di Bologna
Andrea Ciani | Alma Mater Studiorum Università di Bologna
Silvia Demozzi | Alma Mater Studiorum Università di Bologna
Federico Zannoni | Alma Mater Studiorum Università di Bologna

Sistemi educativi, Orientamento, Lavoro

a cura di

Maurizio Fabbri

Pierluigi Malavasi

Alessandra Rosa

Ira Vannini

Sessione plenaria e Sessioni parallele



Sessione D
Lavoro agile, transizione digitale, innovazione sociale.
Tra rischi e conciliazione del tempo lavoro-vita-famiglia

• **RELAZIONI INTRODUTTIVE**

Fabrizio d’Aniello
Commitment e sfera relazionale nell’era della transizione digitale 331

Paola Milani
“Ma noi lo facevamo già”: innovazione sociale e implementazione di programmi come spazio di azione pedagogica 335

• **INTERVENTI**

Alessandra Altamura, Rossella Caso
Lavoro agile: risorsa o insidia? La conciliazione nell’epoca del post-Covid 19 339

Alessandra Gargiulo Labriola
L’integrazione dei sistemi educativi per la transizione digitale fondata sull’umano 343

Valerio Massimo Marcone
Lavoro agile: un ecosistema generativo per la sostenibilità 347

Serena Mazzoli
Orientare al futuro tra formazione e nuove employability skills 351

Rosa Grazia Romano
Le nuove società del lavoro tra influencer, “bracciantato intellettuale” e nuovi single 355

Rosa Vegliante
Rileggere il ruolo della famiglia nel mutato ambiente di apprendimento 359

Federico Zamengo, Paola Zonca
Il lavoro educativo come opportunità di rigenerazione sociale 363

Federico Zannoni
Non più collettivo, non sempre comunità: il lavoro nella crisi dei legami relazionali e sociali 367

Non più collettivo, non sempre comunità: il lavoro nella crisi dei legami relazionali e sociali

Federico Zannoni

Professore Associato - Università di Bologna
federico.zannoni3@unibo.it

1. L'ideale collettivo

“È mia convinzione, dunque, che un lavoro che non miri alla creazione di valori non costituisce un fattore positivo di educazione e che anche il cosiddetto lavoro scolastico deve assumere quale punto di riferimento l'idea dei valori che dal lavoro stesso possono essere creati” (Makarenko, 2007, pp. 101-102): le opere e il pensiero di Anton Semënovi Makarenko, seppure debbano essere analizzati e considerati tra le maglie utopiche e storicamente definite di una rivoluzione politica che ambiva a farsi modello esistenziale, attorno a cui costruire e formare nuove generazioni di donne e uomini sovietici, sanno rifuggire dall'ambiguità di posizioni indistinte, per confusione o per pavidità, per porre con efficace nettezza i propri presupposti e le direzioni verso cui si muovono. Nella sua prospettiva, il ricorso al lavoro produttivo nei contesti educativi è funzionale alla promozione di valori, divenendo innanzitutto strumento di educazione etica e morale. A partire dall'esperienza nella Colonia Gor'kij, raccontata nel *Poema pedagogico*, Makarenko aveva elaborato un modello educativo che ambiva a trasformare il soggetto orientandolo verso ideali capaci di realizzare una *umana felicità* basata sullo sforzo individuale e sociale, sul lavoro produttivo, sulla responsabilità personale e collettiva. Impegnando i turbolenti *besprizornye* nel lavoro organizzato e associato, finalizzato alla produzione, Makarenko intendeva restituirli alla vita in società, consentendo loro di sperimentare e introiettare i valori della solidarietà, della coesione e della cooperazione. Nella sua pedagogia della *praxis*, il lavoro non era fine a se stesso, espediente per tenere occupati i ragazzi distogliendoli dall'ozio, ma diveniva il mezzo privilegiato per educare socializzando dentro il collettivo, praticando valori e principi come il coraggio, l'altruismo, l'onestà, la disciplina e la libertà.

2. Legami in crisi

Il collettivo in Makarenko è concetto, principio e realizzazione (Cerrocchi, 2022): è “un libero gruppo di lavoratori raccolto per fini comuni e per un lavoro comune, in una organizzazione comune” (Kaminski, 1952, p. 54). Pur contestualizzata nella realtà sociale, geopolitica e culturale dell'Unione Sovietica negli anni Venti

e Trenta del Novecento, la riflessione makarenkiana contiene elementi di sicuro interesse, che possono costituire il punto di partenza per studi e analisi che intendano mettere al centro il rapporto tra lavoro, individuo e comunità, e il modo in cui l'educazione può intervenire nelle interazioni tra questi. Penetrando nell'intreccio tra le storie individuali delle singole persone e le grandi storie delle evoluzioni e delle trasformazioni delle comunità e delle società, appare lampante l'evidenza che il lavoro non costituisca, per un soggetto così come per un gruppo di individui, soltanto un mero strumento per ottenere il denaro necessario al sostentamento e, in certi casi, all'arricchimento; al contrario, è anche un importante elemento di definizione identitaria e di emancipazione relazionale: si lavora per guadagnare denaro, ma anche per appartenere a un gruppo, a una categoria, a una comunità, assumendo ruoli e intrecciando rapporti umani. Che si tratti (o si sia trattato) di "classe", di "equipe", di "squadra", di "comparto", di "associazione", di "gruppo", di "corpo", la dimensione comunitaria ha da sempre permeato l'esperienza dell'essere lavoratore.

Le ricerche sui significati e sul valore del lavoro (Sarchielli, 2008) sono concordi nel sottolineare che il complesso processo dell'esperienza lavorativa non è sostenuto soltanto dall'acquisizione di reddito, ma anche dall'intreccio di motivazioni sottostanti all'importanza attribuita all'essere e sentirsi competenti nel fare qualcosa che si considera rilevante, alla definizione e alla consapevolizzazione di processi identitari connessi al riconoscersi come lavoratore, alla costruzione di relazioni soddisfacenti con colleghi e altre persone del contesto lavorativo, all'ottenimento di gratificazioni materiali e simboliche, alla legittimazione e all'accrescimento di una posizione sociale.

Oggi che tecnologie, dematerializzazione e *smart working* sono prepotentemente penetrati nell'organizzazione e nella prassi lavorativa, rendendo meno necessario l'incontro tra colleghi, o tra dipendenti e dirigenti, oggi che l'individualismo di matrice neoliberista conferisce connotazioni solipsistiche, competitive ed egoistiche ai valori e alle prospettive delle persone (Zannoni, 2021), oggi che la solitudine viene considerata la seconda pandemia di questi tempi, la connotazione comunitaria e relazionale dell'esperienza lavorativa è più fragile e soggetta a numerose situazioni di crisi. Come è possibile perseguire finalità collettive e prospettive valoriali nella dimensione lavorativa, quando la flessibilità occupazionale, l'insicurezza e la precarietà, la ridotta qualità e la prevalenza di relazioni di tipo individualistico e strumentale impoveriscono le opportunità di poter essere riconosciuti, elaborare riferimenti condivisi e radicarsi in una collettività professionale e produttiva?

Si costruisce comunità quando è possibile sostarvi lungo, restarci per conoscersi reciprocamente ed elaborare comunanze, consolidare legami significativi, riscontrare oltre i conflitti e la diversità dei punti di vista l'esistenza di una razionalità condivisa (Benasayag, Cohen, 2022); al contrario, oggi, i lavoratori e le lavoratrici si trovano in molti casi coinvolti nel vortice nevrotico delle ripetute piccole e grandi transizioni: dalla scuola al lavoro, da un lavoro all'altro, quando non alla disoccupazione, ma anche da un ruolo all'altro, da una promozione a un trasferi-

mento, in un divenire che implica tempi sempre più ravvicinati e che impone significativi condizionamenti anche negli ambiti extralavorativi dell'esistenza delle persone, sovente contribuendo in modo preponderante a determinarne le traiettorie.

Nel suo recente saggio, eloquentemente intitolato *Il secolo della solitudine* (2021), Noreena Hetz lancia l'allarme sugli esiti di alcune ricerche e sondaggi, effettuati negli anni immediatamente precedenti l'evento della pandemia di Covid 19 – periodo antecedente, tra le altre cose, la grande diffusione delle forme di *smart working* e di distanziamento sociale, il che lascia ipotizzare, nel presente, un ulteriore aggravamento dei fenomeni che sono emersi – che hanno certificato la condizione di solitudine che sempre di più attanaglia i lavoratori dei nostri tempi: stando a quei dati, nel mondo, il 40% degli impiegati ammetterebbe di sentirsi solo sul lavoro; nel Regno Unito, tale dato salirebbe al 60%; negli Stati Uniti una persona su cinque non avrebbe nemmeno un amico nell'esercizio della propria professione; a livello globale, l'85% dei lavoratori non si sentirebbe coinvolto nella propria professione, e il livello di coinvolgimento sarebbe strettamente correlato all'intensità della percezione di sentirsi legati ai colleghi e ai datori di lavoro.

3. Affrontare la complessità

I lavoratori che si percepiscono soli, che non riescono a stabilire legami significativi con i vicini di scrivania o di postazione, tendenzialmente sono portati a essere meno produttivi; allo stesso tempo, la permeabilità di un ultraliberismo che, dall'ambito economico, è penetrato nei valori, nelle visioni del mondo, nelle modalità relazionali e nelle prospettive esistenziali delle persone (Todorov, 2012), antepo- nendo la dimensione individuale e individualistica a una collettività percepita in modo perlopiù strumentale, funzionale agli interessi del singolo, oppure conflittuale, popolata da presenze in competizione nella grande lotta per accaparrarsi averi e visibilità, apparenze e denaro: si tratta delle due, contrapposte manifestazioni di come, nell'attuale società globalizzata (Contini, 2002), non è possibile considerare in modo separato le dinamiche intrapersonali, relazionali ed emozionali rispetto a quelle del *business*, degli affari, della politica, dal momento che tutte convergono nella inestricabile complessità in cui ogni giorno si dipanano le vicende degli uomini e delle donne del nostro tempo. Alla luce di tutto ciò, una riflessione finalizzata a interventi pertinenti ed efficaci, anche sul piano pedagogico e educativo, risulta quanto mai necessaria.

Bibliografia

Benasayag M., Cohen T. (2022). *Del dialogo nella complessità*. Lecce: Pensa MultiMedia.
 Cerrocchi L. (2022). Anton Semënovi Makarenko. Educare vuol dire cambiare nell'«al-

- ternativa» di una disciplina cosciente. In A. Mariuzzo (Ed.), *Dalla compassione all'educazione. Vie emancipative comunitarie nel Novecento*. Bologna: il Mulino.
- Contini M. (2002). *La comunicazione intersoggettiva fra solitudine e globalizzazione*. Firenze: La Nuova Italia.
- Hertz N. (2021). *Il secolo della solitudine. L'importanza della comunità nell'economia e nella vita di tutti i giorni*. Milano: il Saggiatore.
- Kaminski A. (1952). *La pedagogia sovietica e l'opera di A. Makarenko*. Roma: Armando.
- Makarenko A.S. (2007). *La pedagogia scolastica sovietica*. Roma: Armando.
- Makarenko A.S. (2010). *Poema pedagogico*. Roma: l'Albatros.
- Sarchielli G. (2008). *Psicologia del lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Todorov T. (2012). *I nemici intimi della democrazia*. Milano: Garzanti.
- Zannoni F. (2021). *Il ciondolo spezzato. Spazi, forme e percorsi d'amicizia*. Milano: Franco-Angeli.