

CIVITAS EDUCATIONIS.  
EDUCATION, POLITICS AND CULTURE  
Rivista semestrale

**Ambiti di interesse e finalità**

*Civitas educationis. Education, Politics and Culture* è una rivista internazionale peer-reviewed che promuove la riflessione e la discussione sul legame fra educazione e politica, intesa come dimensione fondamentale dell'esistenza umana.

Tale legame ha caratterizzato il pensiero e le pratiche educative occidentali sin dai tempi degli antichi greci, così come testimonia il nesso *paideia-polis*.

La rivista vuole essere un'agorà in cui sia possibile indagare questo nesso da diverse prospettive e attraverso contributi teorici e ricerche empiriche che focalizzino l'attenzione sulle seguenti aree tematiche:

Sistemi formativi e sistemi politici;  
Educazione e diritti umani;  
Educazione alla pace;  
Educazione alla cittadinanza democratica;  
Educazione e differenze;  
Educazione e dialogo interreligioso;  
Educazione e inclusione sociale;  
Educazione, globalizzazione e democrazia;  
Educazione e cultura digitale;  
Educazione ed ecologia.

Questa rivista adotta una procedura di referaggio a doppio cieco.

**Aims and scope**

*Civitas educationis. Education, Politics and Culture* is an international peer-reviewed journal and aims at promoting reflection and discussion on the link between education and politics, as a fundamental dimension of human existence.

That link has been characterizing western educational thinking and practices since the time of the ancient Greeks with the bond between *paideia* and *polis*.

The journal intends to be an agora where it is possible to investigate this topic from different perspectives, with both theoretical contributions and empirical research, including within its scope topics such as:

Educational systems and political systems;  
Education and human rights;  
Peace education;  
Education and citizenship;  
Education and differences;  
Education and interfaith dialogue;  
Education and social inclusion;  
Education, globalization and democracy;  
Education and digital culture;  
Education and ecology.

This journal uses double blind review.

Founder:  
Elisa Frauenfelder

Editor-in-chief:  
Enricomaria Corbi

Editorial Advisory Board:  
Pascal Perillo, Stefano Oliverio, Daniela Manno, Fabrizio Chello

Coordinator of the Scientific Committee:  
Margherita Musello, Fabrizio Manuel Sirignano

Scientific Committee:

Massimo Baldacci (Università degli Studi di Urbino “Carlo Bo”), Gert Biesta (University of Luxembourg), Franco Cambi (Università degli Studi di Firenze), Enricomaria Corbi (Università degli Studi Suor Orsola Benincasa – Napoli), Michele Corsi (Università degli Studi di Macerata), Lucio d’Alessandro (Università degli Studi Suor Orsola Benincasa – Napoli), Luigi d’Alonzo (Università Cattolica del Sacro Cuore), Ornella De Sanctis (Università degli Studi Suor Orsola Benincasa – Napoli), Franco Frabboni (Università di Bologna), Elisa Frauenfelder (Università degli Studi Suor Orsola Benincasa – Napoli), Janette Friedrich (Université de Genève), Jen Glaser (Hebrew University of Jerusalem), Larry Hickman (Southern Illinois University Carbondale), David Kennedy (Mont Claire University), Walter Omar Kohan (Universidade de Estado de Rio de Janeiro), Cosimo Laneve (Università di Bari), Umberto Margiotta (Università Ca’ Foscari Venezia), Giuliano Minichiello (Università degli Studi di Salerno), Marco Eduardo Murueta (Università Nazionale Autonoma del Messico), Margherita Musello (Università degli Studi Suor Orsola Benincasa – Napoli), Pascal Perillo (Università degli Studi Suor Orsola Benincasa – Napoli); Vincenzo Sarracino (Università degli Studi Suor Orsola Benincasa – Napoli), Marie-Noëlle Schurmans (Université de Genève), Fabrizio Manuel Sirignano (Università degli Studi Suor Orsola Benincasa – Napoli), Giancarla Sola (Università degli Studi di Genova), Maura Striano (Università degli Studi di Napoli “Federico II”), Natascia Villani (Università degli Studi Suor Orsola Benincasa – Napoli), Carla Xodo (Università degli Studi di Padova), Rupert Wegerif (University of Exeter)

Web site: <http://www.civitaseducationis.eu>  
e-mail: [civitas.educationis@unisob.na.it](mailto:civitas.educationis@unisob.na.it)

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
SUOR ORSOLA  
BENINCASA  
FACOLTÀ DI  
SCIENZE  
DELLA FORMAZIONE



# Civitas educationis

EDUCATION, POLITICS AND CULTURE

Anno V  
Numero I  
Giugno 2016

Iscrizione al registro operatori della comunicazione R.O.C. n. 10757  
Direttore responsabile: Arturo Lando

Pubblicazione semestrale: abbonamento annuale (due numeri): € 36,00

Per gli ordini e gli abbonamenti rivolgersi a:  
ordini@mimesisedizioni.it

L'acquisto avviene per bonifico intestato a:

MIM Edizioni Srl, Via Monfalcone 17/19

20099 - Sesto San Giovanni (MI)

Unicredit Banca - Milano

IBAN: IT 59 B 02008 01634 000101289368

BIC/SWIFT: UNCRITM1234

Università degli Studi Suor Orsola Benincasa, via Suor Orsola 10, 80135 Napoli  
Phone: +39 081 2522251; e-mail: civitas.educationis@unisob.na.it

MIMESIS EDIZIONI (Milano – Udine)

[www.mimesisedizioni.it](http://www.mimesisedizioni.it)

[mimesis@mimesisedizioni.it](mailto:mimesis@mimesisedizioni.it)

Isbn: 9788857537818

Issn: 2280-6865

© 2016 – MIM EDIZIONI SRL

Via Monfalcone, 17/19 – 20099

Sesto San Giovanni (MI)

Phone: +39 02 24861657 / 24416383

Fax: +39 02 89403935

Sono rigorosamente vietati la riproduzione, la traduzione, l'adattamento anche parziale o per estratti, per qualsiasi uso, o per qualunque mezzo effettuati, compresi la copia fotostatica, il microfilm, la memorizzazione elettronica, senza la preventiva autorizzazione scritta della casa editrice. Ogni abuso sarà perseguito a norma di legge.

## *Table of contents – Indice*

*Enricomaria Corbi*

Editorial.

Umberto Eco, Hilary Putnam and their legacy for educational theory 7

Editoriale.

Umberto Eco, Hilary Putnam e la loro eredità per la pedagogia 11

### SYMPOSIUM

#### Peripheral Areas. Horizons and Pedagogical Perspectives

*Fabrizio Manuel Sirignano, Simonetta Ulivieri*

Introduction 17

Introduzione 21

*Paolo Vittoria*

Il rapporto tra periferie e università: l'esperienza del Forum  
coi Movimenti Sociali a Rio de Janeiro... e una proposta per Napoli 25

*Giuseppe Annacontini*

Ripensare i margini 'senza scarti' 43

*Alessandro Tolomelli*

Bologna: da centro a periferia del welfare educativo 61

*Carolina Silva Sousa*

La educación para la Resiliencia en el alumnado  
de la periferia de la Europa del Sur 83

*Anita Gramigna*

Ai confini del mondo.

Formazione, spiritualità e incanto nella tribù Yaqui 101

*Cristina Allemann-Ghionda*

Emigrazione e integrazione scolastica in Germania:  
tendenze e nuovi compiti 117

*Giuseppe Burgio*  
Alla periferia dei gagé.  
La formazione di genere tra i rom e le romnià 129

*Maria Dimasi, Panagiotis G. Krimpas*  
Minority Languages in Greece:  
Linguistic Peripheries and Immigrant Languages  
between Politics and School Education Legislation 149

*Juan J. Leiva Olivencia*  
La odisea de los refugiados sirios en Europa.  
Una mirada desde la pedagogía intercultural 171

#### ESSAYS – SAGGI

*Amelia Broccoli*  
Ethics and Complexity of Educational Action 191

*Valerio Ferro Allodola*  
L'esperienza del tirocinio formativo universitario:  
le rappresentazioni di un gruppo di studenti 207

*Maria Grazia Lombardi*  
L'educativo ambientale tra pedagogia verde,  
pedagogia ecologica ed ecologia relazionale 221

*Maria Rosaria Strollo*  
Lo sviluppo delle competenze per la cittadinanza attiva.  
Dalla teoria alla prassi 235

#### BOOK REVIEWS – RECENSIONI

*Valentina Paola Cesarano*  
M. Striano, & R. Capobianco (a cura di), *Bilancio di competenze  
all'università*, Napoli: Federiciana Editrice Universitaria, 2016 257

*Mariarosaria De Simone*  
F. Cambi, *La cura di sé come processo formativo. Tra adultità e scuola*,  
Roma-Bari: Laterza, 2010 (edizione digitale, 2014) 263

# *L'esperienza del tirocinio formativo universitario: le rappresentazioni di un gruppo di studenti*

Valerio Ferro Allodola\*

## **Abstract**

*The article aims to discuss the results of a questionnaire given to 49 students of a degree course in Educational Sciences, which took part in a workshop on the first day of traineeship. The goal was to explore their representations and expectations on the first day of traineeship. The recurring themes emerged from the qualitative analysis of the questionnaires, were collected in four areas of study.*

**Keywords:** *traineeship, students, representations.*

## **Riassunto**

*L'articolo intende discutere i risultati di un questionario rivolto a 49 studenti di un Corso di laurea in Scienze dell'Educazione, che hanno partecipato ad una giornata di formazione sul primo giorno di tirocinio. L'obiettivo è stato quello di esplorare le loro rappresentazioni e aspettative sul primo giorno di tirocinio. I temi ricorrenti emersi dall'analisi qualitativa dei questionari somministrati, sono stati raccolti in quattro ambiti di approfondimento.*

**Parole-chiave:** *tirocinio, studenti, rappresentazioni.*

## I. INTRODUZIONE

Il tirocinio formativo universitario si configura come un'esperienza pratica che ha l'obiettivo di connettere le conoscenze teoriche apprese in aula all'esperienza lavorativa, il sapere con la pratica.

Gli studenti, normalmente, attribuiscono molta importanza a questo momento di apprendimento dall'esperienza, riversando in esso aspettative, timori e ansie ma anche interesse, curiosità e voglia di mettersi in gioco, mettendo alla prova le proprie capacità e competenze.

L'articolo intende discutere i risultati di un questionario rivolto a 49 studenti di un Corso di laurea in Scienze dell'Educazione, che hanno par-

\* Università degli Studi di Siena (Italia).

tecipato ad una giornata di formazione sul primo giorno di tirocinio. L'obiettivo è stato quello di esplorare le loro rappresentazioni e aspettative sul primo giorno di tirocinio.

La giornata di formazione è stata organizzata in tre parti. Nella prima, è stata condotta una lezione relativa a come valorizzare nel *curriculum vitae* le esperienze universitarie dello studente, fornendo a quest'ultimo utili consigli e suggerimenti per strutturare una buona presentazione di sé al possibile datore di lavoro.

La seconda parte ha riguardato una simulazione del primo giorno di tirocinio, scegliendo su base volontaria due studenti che hanno ricoperto i ruoli di tirocinante e tutor aziendale e dal sottoscritto che ha svolto il ruolo di responsabile aziendale. Il contesto è rappresentato dal primo colloquio tra tutor aziendale, responsabile aziendale e tirocinante, sulla base di un breve copione<sup>1</sup> (distribuito anticipatamente ai tre attori) che ha contestualizzato la simulazione. Gli altri studenti hanno svolto la funzione di spettatori/osservatori.

Il momento della simulazione è stato molto importante, poiché ha permesso di (ri)produrre una pratica lavorativa, consentendo un apprendimento attraverso il fare (*learning by doing*). Attraverso, cioè, la sperimentazione verosimile del primo giorno di tirocinio e la stimolazione della riflessione critica, sfruttando i possibili errori comunicativo-relazionali come risorse per l'azione.

Nella terza parte, è stata somministrata l'intervista individuale agli studenti che hanno partecipato alla formazione. Successivamente, è stato organizzato

1 *Copione per il tutor aziendale*: Si mostra frettoloso verso il tirocinante e chiede a quest'ultimo di esporre l'ambito di interesse particolare in cui vorrebbe fare esperienza, in modo che questa risulti 'adatta' per lui/lei, e gli possa fornire un bagaglio esperienziale per il futuro professionale. Fa alcune domande specifiche al tirocinante: se è capace di lavorare in gruppo; se è capace di saper far fronte ad un problema che può verificarsi durante il lavoro: ad esempio cosa farebbe se un ragazzo disabile si rifiuta di svolgere un'attività proposta durante un lavoro di gruppo. Infine, dice al tirocinante: 'non preoccuparti, tanto non ti daremo dei compiti di grande responsabilità'.

*Copione per il tirocinante*: si mostra disinformato sulla struttura presso la quale ha deciso di fare il tirocinio. Ha timore nel parlare ed afferma di non sentirsi particolarmente adeguato al compito che dovrà espletare e che ha paura di deludere le aspettative di tutti. Ha anche timore che il tirocinio possa consistere soltanto nel fare fotocopie, o soltanto in una osservazione del lavoro condotto da altri. Afferma, inoltre di aver scelto quella cooperativa perché era l'unica che aveva dato la propria disponibilità e che quindi, per lui l'una vale l'altra. Il tirocinante sottolinea che ha bisogno di laurearsi il prima possibile, per cui vorrebbe concludere presto l'esperienza di tirocinio, in modo da poter avere più tempo per studiare.

*Copione per il responsabile aziendale*: La sua è una Cooperativa Sociale che gestisce: una RSA per anziani; una casa famiglia per adolescenti; un asilo nido. Vi lavorano: educatori, psicologi, infermieri, assistenti sociali, OSS, OSA, volontari del servizio civile. Il Responsabile, seduto nella poltrona del suo ufficio, chiede al tirocinante come mai ha scelto quella determinata struttura e se ha visionato il sito web della cooperativa, quali sono le proprie aspettative ed i timori in merito all'esperienza di tirocinio e a quale ambito di intervento educativo ritiene maggiormente più 'adatto'.



un lavoro in 5 gruppi di 10 studenti, al fine di negoziare i significati attribuiti all'idea di tirocinio (emersi dall'intervista) e all'osservazione della simulazione.

Infine, si è proceduto con la validazione di tali significati attraverso una restituzione da parte del docente-formatore interno all'università.

## 2. IL TIROCINIO COME PRATICA DI PROFESIONALIZZAZIONE DELLO STUDENTE

Chiunque sia stato uno studente universitario, ricorderà senz'altro l'attesa, le aspettative, le ansie ed i timori del primo giorno di tirocinio. Probabilmente rammenterà anche l'iniziale confusione e la paura di scegliere il percorso più adatto, come "occasione che consente la frequentazione con le cose di ogni giorno, dentro i grandi contenitori dei problemi e delle loro possibili soluzioni" (Bovi, 2002: 10).

Se è vero che "la formazione universitaria non può fondarsi solo sulla sequenza 'prima acquisire il sapere, poi applicare'" (Fabbri, 2014), il tirocinio è un momento fondamentale del percorso di studi in cui l'apprendimento si realizza attraverso la partecipazione a *curricula* situati nelle comunità lavorative (Wenger, 1998) che gli studenti incrociano.

A cavallo tra esperienza formativo-professionalizzante e pratica lavorativa, il tirocinio denota dei significati particolari per lo studente (Fabbri, 2014):

- rappresenta un'occasione formativa, grazie alla possibilità che offre ad ognuno di studiare e interagire con le pratiche lavorative provando a situare le conoscenze maturate nel percorso universitario;
- è un'opportunità di apprendimento della conoscenza pratica. Attraverso il tirocinio, conoscenza ed apprendimento dovrebbero situarsi in un contesto di esperienza concreta;
- è un'opportunità di socializzazione e di conoscenza partecipata delle realtà lavorative;
- infine, è uno strumento di orientamento attivo, poiché consente la conoscenza e l'esperienza diretta in un contesto lavorativo ed è dunque di sostegno agli studenti per operare le future scelte professionali (Fabbri, 2007).

Il mandato dell'università è mutato, nessuno può oggi sostenere l'esclusivo carattere teorico-nozionistico della *mission* universitaria. Il sapere non è più un ambito riservato all'accademia – classicamente fondato su un modello lineare e trasmissivo – ma è situato e distribuito nelle diverse comunità di pratica del mondo sociale e professionale.

Il non riconoscimento reale da parte del mondo universitario del valore curricolare degli apprendimenti pratici, prodotti mediante i percorsi di tirocinio (teoria *vs* pratica), ha generato conflitti ed incomprensioni nei percorsi di apprendimento degli studenti (Cacioppo & Tognetti Bordogna, 2008; Franzoni & Anconelli, 2014).

Tale storica contrapposizione ha suggerito agli studi organizzativi specifiche piste di ricerca incentrate sulla connessione tra conoscenza ed organizzazione (ad esempio il filone di studi dei *Practice Based Studies*) e su come questa conoscenza organizzativa possa essere corroborata e condivisa (Bruni & Gherardi, 2007).

Generalmente, molte organizzazioni hanno individuato nella formazione d'aula la migliore strategia per preparare i propri professionisti in ingresso (*organizational learning*). Il contributo degli studi organizzativi ed in particolare dell'approccio PBS hanno suggerito, invece, che lo sforzo deve essere diretto a fornire ai professionisti gli strumenti per comprendere le situazioni entro le organizzazioni, cosicché tali situazioni si configurino come la base degli apprendimenti indispensabili per operare dentro la stessa organizzazione (*learning organizations*) (Bordogna, 2015).

Analizzare i bisogni del mondo lavorativo significa aprire “un processo di co-costruzione della conoscenza in cui i diversi attori sono chiamati ad affrontare temi, a negoziare soluzioni, a validare i rispettivi punti di vista piuttosto che a scambiarsi ricette” (Fabbri & Rossi, 2008: 84).

La necessaria apertura dell'istituzione universitaria verso il mondo lavorativo impone, dunque, alla stessa, il chiedersi: come si apprende una professione; di quale conoscenza ha bisogno il professionista di oggi; come formare professionisti competenti; come progettare apprendimenti che consentano la costruzione di competenze esperte e soprattutto di competenze trasversali, sempre più fortemente raccomandate dal mondo del lavoro. Tali competenze trasversali, si riferiscono alla costruzione di un'attitudine al *problem solving*, allo sviluppo di una flessibilità mentale, di competenze comunicativo-relazionali, al saper lavorare in gruppo, al saper organizzare il lavoro e saper gestire il tempo e lo stress, a sviluppare un senso di adattamento e auto-orientamento, ad uno spirito di iniziativa ed, infine, alla progettualità (Bernardini, 2015: 34-36).

Il tirocinio costituisce senza dubbio un ambito per poter osservare da vicino le pratiche professionali, gli spazi e i momenti in cui esse si svolgono, le dinamiche comunicativo-relazionali che vi hanno luogo. Tutto questo fa sì che lo studente si identifichi con alcune figure professionali, che corrispondono meglio alle proprie rappresentazioni e immagini mentali che si è costruito (Bordogna, 2015: 17).

Vi sono, infatti, dei tratti specifici che caratterizzano il tirocinio come una pratica di transizione (dallo *status* di studente a quello di tirocinante), “di maturazione psicologica connessa all'assunzione di un nuovo ruolo sociale e delle responsabilità che esso comporta” (Bernardini, 2015: 38): il diverso abbigliamento, il cambiamento del linguaggio utilizzato, la flessibilità a contesti diversi di pratiche, la responsabilità connessa alle scelte ed alle decisioni che si devono necessariamente intraprendere.

Lo studente viene dunque messo davanti allo specchio e questo comporta un duplice meccanismo: se da una parte ciò accresce il senso di controllo personale verso la propria vita e verso il proprio sé entro la società (dovuto alla presa di consapevolezza che i risultati sono contingenti alle scelte ed

azioni personali), dall'altra, si incrementa il senso di impotenza percepita (Mirowsky & Ross, 1998). Ciò, come vedremo, è suffragato anche dalle risposte al questionario somministrato agli studenti: quasi la metà degli studenti, alla domanda relativa su quali siano le proprie paure sul tirocinio, rispondono l'“inadeguatezza al ruolo, alle mansioni, alle situazioni” ed ancora ‘il timore della poca disponibilità verso i novizi, la freddezza da parte dei dipendenti, la difficoltà ad integrarsi, la non disponibilità del tutor aziendale nell’inserimento/accompagnamento’. Infine, altri studenti affermano in qualche modo di ‘aver paura di sbagliare’.

In ogni caso, l'incontro tra novizi tirocinanti ed esperti (tutor e professionisti) “è un evento promettente, perché può generare quella dialettica razionale capace di validare i saperi della comunità” (Fabbri & Melacarne, 2015: 111). Tuttavia, ciò implica il saper decontestualizzare ed il mettere da parte le idee preconette, sforzandosi di esaminare senza pregiudizi i dati di fatto, effettuando inferenze efficaci, generalizzazioni appropriate e argomentazioni più logiche e coerenti. Se si riconosce che l'apprendimento deriva da un lavoro congiunto di attori diversi in una comunità di apprendimento, diventa necessaria una maggior apertura verso le prospettive degli altri, abbassando il livello dei meccanismi di difesa psicologica e predisponendosi verso l'accettazione dell'autorità di una validazione consensuale provvisoria delle idee espresse (*Ibidem*).

L'esperienza del tirocinio offre un contributo rilevante per la costruzione di un proprio progetto professionale, dove si percorrono spesso territori inediti, si esplorano alternative, si cerca di ancorare l'apprendimento in aula ai contesti di pratica professionale situata. Il tirocinio, inoltre, “sollecita processi di rielaborazione/riorganizzazione dei personali schemi interpretativi, codici di comportamento, modelli concettuali utilizzati nonché verifiche di aspettative e valori soggettivi” (Rossi & Fabbri, 2008: 65).

Partecipare ad un contesto lavorativo può avere una valenza realmente formativa e orientativa soltanto a una condizione: l'esperienza deve essere necessariamente rielaborata e le conoscenze/capacità debbono essere codificate. Diventa, quindi, essenziale progettare e strutturare tale esperienza in attività che possano interessare, incuriosire e far riflettere il tirocinante nel corso dell'azione. In tale scenario, la figura del tutor aziendale è centrale, il cui ruolo primario è quello di aiutare il tirocinante nel suo farsi costruttore e non riproduttore di significato, attore e non applicatore, ideatore e non esecutore. Di assolvere non tanto funzioni di insegnante (*teaching*) ma di allenatore (*coaching*).

D'altra parte, non è possibile risolvere i problemi dell'agire professionale applicando meramente la teoria alla pratica. Il mondo del lavoro obbliga, infatti, a riconfigurare i contenuti delle proprie competenze professionali in funzione dei problemi da risolvere e delle decisioni da prendere. Il mondo aziendale non ha bisogno soltanto di professionisti competenti, ma deve sempre più rappresentarsi come contesto produttore di saperi e competenze innovative, in cui queste vengono validate collettivamente sotto i profili della legittimità, funzionalità, contestualità e proprietà procedurale (*Ibid.*: 66).

### 3. LE RAPPRESENTAZIONI DEGLI STUDENTI

Le domande sono state somministrate a 49 studenti iscritti al terzo anno di un Corso di Laurea in Scienze dell'Educazione, che hanno partecipato ad una giornata di formazione dal titolo 'Il primo giorno di tirocinio: analisi, simulazione e discussione'.

Si è inteso esplorare le rappresentazioni relative al tirocinio che si apprestano a scegliere, con l'intento di aiutarli a riflettere e a condividere significati e rappresentazioni personali.

Ad una presentazione generale dell'incontro è seguita la somministrazione di un questionario composto da 4 domande:

1. Che cosa ti aspetti dal tirocinio?
2. Quali sono le tue paure?
3. Quale pensi sia il ruolo del tutor aziendale?
4. Cosa ti aspetti di dover fare?

Nella tabella che segue, si riportano i temi ricorrenti emersi dall'analisi qualitativa dei questionari somministrati:

Domande	Temi ricorrenti
Che cosa ti aspetti dal tirocinio?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettere in pratica ciò che ho acquisito teoricamente, applicare, utilità delle teorie acquisite (30 studenti);</li> <li>- apprendere nuove competenze e conoscenze grazie alla pratica, acquisire metodologie finalizzante al futuro lavoro (25 studenti);</li> <li>- apprendere osservando gli "esperti" (8 studenti);</li> <li>- accoglienza, gratificazione, sentirsi integrato (15 studenti);</li> <li>- verifica delle attitudini pratiche verso questo lavoro (13 studenti);</li> <li>- possibilità lavorative (16 studenti);</li> <li>- imparare ad affrontare le varie problematiche lavorative e la quotidianità lavorativa (17 studenti);</li> <li>- crescere a livello pratico e professionale (27 studenti);</li> <li>- apprendere grazie a nuove esperienze pratiche (25 studenti);</li> <li>- osservare e vivere le dinamiche interne (6 studenti);</li> <li>- imparare ad affrontare delusioni (4 studenti);</li> <li>- cogliere gli aspetti pratici delle teorie pre-acquisite (10 studenti).</li> </ul>
Quali sono le tue paure?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inadeguatezza al ruolo, alle mansioni, alle situazioni (23 studenti);</li> <li>- poca disponibilità verso i tirocinanti, freddezza da parte dei dipendenti, difficoltà ad integrarsi, tutor non disponibile nell'inserimento/accompagnamento (21 studenti);</li> <li>- errare, paura di sbagliare (13 studenti);</li> <li>- delusione, scoprire che questo lavoro non è adatto a me (8 studenti);</li> <li>- non essere di aiuto, disturbare, intralciare il lavoro (8 studenti);</li> <li>- non riuscire a dimostrare le proprie capacità (7 studenti);</li> <li>- incapacità verso certi compiti, imbarazzo (5 studenti);</li> <li>- non avere il giusto distacco emotivo (3 studenti);</li> <li>- paura di assumersi delle responsabilità (1 studente).</li> </ul>

<p>Quale pensi sia il ruolo del tutor aziendale?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Affiancare tirocinante, consigli, guide, accompagna, fornire aiuto, sostegno (33 studenti);</li> <li>- chiarire dubbi, paure, difficoltà, perplessità, ascolta problemi, aiuta in situazioni critiche (14 studenti);</li> <li>- facilitatore/mediatore tra studente e azienda (12 studenti);</li> <li>- orientamento/inserimento nel luogo di lavoro (9 studenti);</li> <li>- sa consigliare lo studente in seguito ad errori commessi, rimprovera costruttivamente (7 studenti);</li> <li>- mentore (3 studenti);</li> <li>- segue lo studente lungo tutto il suo percorso di tirocinio (3 studenti);</li> <li>- aiuta nella crescita professionale (3 studenti);</li> <li>- guida all'inizio per una partecipazione graduale (2 studenti);</li> <li>- deve creare un clima sereno, accogliente, aperto (1 studente);</li> <li>- osserva il lavoro svolto e guida nella pratica (1 studente);</li> <li>- ruolo semplice affidando compiti semplici al tirocinante (1 studenti).</li> </ul>
<p>Cosa ti aspetti di dover fare?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Osservare, annotare, riflettere, rubare con gli occhi (32 studenti);</li> <li>- compiti vario tipo potendo conoscere anche le dinamiche più interne, mettendomi alla prova, contribuendo, essendo coinvolti, apprendendo le competenze fondamentali di quel lavoro (17 studenti);</li> <li>- ruolo marginale, lavori semplici, banali, di servizio, di routine (15 studenti);</li> <li>- entrare gradualmente (15 studenti);</li> <li>- legare con i colleghi (10 studenti);</li> <li>- rafforzare le mie conoscenze e le mie capacità pratiche (9 studenti);</li> <li>- mettere in pratica ciò che ho studiato (7 studenti);</li> <li>- capire il funzionamento dell'azienda (5 studenti);</li> <li>- essere affiancata dal tutor, avere spiegazioni sul perché delle varie mansioni dentro l'azienda (2 studenti);</li> <li>- esperienze nuove (1 studente).</li> </ul>

Come possiamo vedere, per quanto riguarda la prima domanda – ‘Cosa ti aspetti dal tirocinio?’ – emerge in maniera considerevole il mettere in pratica ciò che si acquisisce teoricamente, ovvero la dimensione applicativa e l'utilità delle teorie acquisite. Connesso a questo, gli studenti intervistati attribuiscono molta importanza all'apprendimento di nuove competenze e conoscenze, grazie alla pratica e all'acquisizione di metodologie finalizzate al futuro lavoro.

La dimensione dell'apprendimento come ‘sapere artigianale’, che prende forma osservando gli ‘esperti’, è rilevabile trasversalmente in molti degli intervistati, così come gli elementi dell'accoglienza, della gratificazione e del sentirsi integrati nel contesto di lavoro.

Alcuni studenti si aspettano dal tirocinio che possa configurarsi come un momento specifico per la verifica delle attitudini pratiche verso il lavoro, così come questo possa concretamente rappresentare una possibilità lavorativa.

Infine, è da evidenziare la tematica dell'imparare ad affrontare le varie problematiche lavorative e la quotidianità lavorativa, così come anche l'aspettativa che la pratica di tirocinio possa generare una crescita a livello professionale.

Interessante è il riferimento alla possibilità di cogliere gli aspetti pratici delle teorie pre-acquisite, ovvero al considerare il tirocinio un momento per validare le pre-conoscenze attraverso un'applicazione diretta nel contesto della pratica.

Per quanto concerne la seconda domanda – ‘Quali sono le tue paure?’ – quasi la metà del campione intervistato teme di sentirsi ‘inadeguato al ruolo, alle mansioni, alle situazioni’ e altri studenti paventano la ‘poca disponibilità verso i novizi, la freddezza da parte dei dipendenti, le difficoltà ad integrarsi, la non disponibilità nell’inserimento/accompagnamento’. In ogni caso, la ‘paura di sbagliare’ è l’elemento che preoccupa maggiormente gli studenti che devono iniziare il percorso di tirocinio, così come la ‘delusione, scoprire che questo lavoro non è adatto’ alle proprie inclinazioni e/o interessi.

Mi sembra importante rilevare anche un altro elemento, ovvero la preoccupazione di ‘non essere di aiuto, disturbare, intralciare il lavoro’, oppure di ‘non riuscire a dimostrare le capacità personali’. I timori possono anche riguardare sentimenti come imbarazzo, il ‘giusto distacco emotivo’ e l’‘assumersi delle responsabilità sul lavoro’.

Alla terza domanda – ‘Quale pensi sia il ruolo del tutor aziendale?’ – la maggior parte degli studenti intervistati rispondono che è quello di ‘affiancare il tirocinante, fornire consigli, una guida, un accompagnamento, un aiuto ed un sostegno’. Ma anche ‘chiarire dubbi, paure, difficoltà, perplessità, ascoltare i problemi, aiuta in situazioni critiche’. Una funzione molto importante che gli attribuiscono (e che corrisponde anche a livello normativo ad uno dei suoi compiti principali) riguarda quella di essere un ‘facilitatore e mediatore tra studente e azienda, offrendo un servizio di orientamento ed inserimento nel luogo di lavoro’.

Altre funzioni importanti che gli studenti affidano alla figura del tutor riguardano il saper ‘consigliare lo studente in seguito a eventuali errori commessi (anche rimproverandolo costruttivamente)’ e la funzione di ‘mentore e guida’ per l’inserimento graduale del tirocinante nella comunità lavorativa.

L’ultima domanda – ‘Cosa ti aspetti di dover fare?’ – fa emergere in maniera preponderante il bisogno di ‘osservare, annotare, riflettere, rubare con gli occhi, conoscere anche le dinamiche più interne, mettendosi alla prova, contribuendo, essendo coinvolti, apprendendo le competenze fondamentali di quel lavoro’.

Parimenti, un terzo degli studenti intervistati ritiene che, durante il tirocinio, avrà ‘un ruolo marginale’, gli verranno affidati dei ‘lavori semplici, banali, di servizio, di routine’, così come un terzo afferma di voler entrare gradualmente dentro il contesto professionale, con l’intento di ‘legare con i colleghi’, corroborando conoscenze e capacità pratiche, con la speranza di ‘mettere in pratica ciò che si è studiato’, capendo il funzionamento dell’azienda in cui è inserito.

La fase successiva alla somministrazione del questionario è stata quella della socializzazione e condivisione delle informazioni emerse in plenaria, alla presenza del sottoscritto che ha svolto la funzione di facilitatore.

#### 4. LE MAGGIORI ISTANZE EMERSE DAL QUESTIONARIO

La sfida che si pone un tirocinio di qualità è quella del superamento del 'fare', del 'risolvere', verso l' 'analizzare', il 'comprendere', l'interpretare i dati di realtà per 'far emergere elementi di riscatto e di capacitazione'. Docenti e tutor di tirocinio (ognuno con le proprie funzioni) devono aiutare gli studenti a de-costruire le idee pre-costituite che scindono teoria e pratica, individuale e collettivo, positivo e negativo, professionale e volontario, pubblico e privato. In tutti questi passaggi è normale che lo studente possa vivere degli sconvolgimenti e delle frustrazioni, perché può sentirsi cedere il terreno sotto i piedi. L'atteggiamento di un individuo immerso in una situazione a lui non familiare è condizionato da dubbi, incertezze e continui timori (Bichi, 2007).

È quindi fondamentale ri-stabilire dei punti di riferimento come, ad esempio, la immutabilità delle ambivalenze, l'importanza dell'investimento nelle relazioni interpersonali, l'indivisibilità di conoscenza ed azione, l'apprezzamento degli esiti indesiderati e/inattesi, la necessità di apprendere dall'esperienza (Bernardini, 2015: 25).

Il questionario somministrato agli studenti ha messo in evidenza numerose questioni – concentrate nei paragrafi successivi – che possono essere uno spunto per ulteriori proposte migliorative circa il tirocinio universitario.

##### 4.1 *L'utilità pratica delle teorie acquisite nelle lezioni universitarie*

Ciò che emerge con maggior frequenza nelle interviste agli studenti è il tema del rapporto tra teoria e pratica entro l'istituzione accademica. In questi ultimi anni, anche in Italia il dibattito scientifico sta affrontando la questione relativa al carattere prettamente teorico e scarsamente pratico dell'apprendimento universitario. Il sapere pratico assume una grande importanza perché mira ad un allineamento tra mondo della formazione e della produzione, tra università e mondo del lavoro.

Il tirocinio universitario ha inteso valorizzare il ruolo della pratica nei processi di costruzione della conoscenza, con l'obiettivo di rappresentare una possibilità, per lo studente, di sperimentare il sapere acquisito applicandolo in un contesto professionale.

La crisi di un modello di insegnamento/apprendimento centrato soprattutto sulla lezione frontale è, peraltro, testimoniata anche dalle iniziative scientifiche relative al filone di studi sull'innovazione delle pratiche didattiche universitarie. Ai professionisti è oggi richiesta la capacità di *problem solving*, di produzione dei saperi 'utilizzabili' in contesti differenti, delle competenze trasversali prima accennate. Di un sapere in grado di contestualizzarsi, distribuirsi ed adattarsi ai bisogni del mondo delle imprese.

##### 4.2 *Orientarsi bene nella scelta del tirocinio e superare l'ansia da prestazione*

Scegliere l'ambito ed il contesto in cui effettuare il tirocinio rappresenta, per lo studente, un momento molto importante che può generare stress



e disorientamento. Dalle interviste condotte emerge l'importanza dell'accompagnamento alla scelta del tirocinio, affinché quest'ultimo possa configurarsi come il miglior compromesso tra aspettative biografiche e contesto di mercato.

Il Dipartimento presso il quale sono state somministrate le interviste, da questo punto di vista, ha già provveduto a stabilire una serie di collaborazioni con le associazioni industriali, gli enti (pubblici, privati e del terzo settore), le istituzioni locali e la camera di commercio del territorio, con la finalità di orientare gli studenti nella selezione dell'attività di tirocinio che meglio risponda alle capacità e propensioni dei propri studenti. Conoscere i settori produttivi locali ed extralocali, la domanda di figure professionali, le reali opportunità occupazionali, la comprensione delle proprie specifiche competenze e attitudini lavorative sono tutti obiettivi del servizio di orientamento al tirocinio.

#### *4.3 Caratteristiche del 'buon' tutor aziendale*

Gli studenti intervistati evidenziano alcune caratteristiche che dovrebbero contraddistinguere il tutor aziendale e che possiamo riassumere di seguito:

- *Guidare*: seguire il tirocinante durante l'intero percorso di tirocinio, indirizzandolo nello svolgimento delle pratiche lavorative.
- *Facilitare*: essere un mediatore tra azienda e università e facilitare l'inserimento nella comunità di pratiche professionali.
- *Rassicurare*: cercare di annullare le ansie e l'incertezza che una nuova situazione può provocare nel tirocinante, mantenendo un costante atteggiamento di ascolto ed essendo disponibile ed aperto alla relazione interpersonale.
- *Legittimare*: sottolineare l'importanza e l'utilità della mansione del tirocinante, valorizzando il suo contributo per l'azienda.
- *Spiegare*: chiarire i dubbi, gli interrogativi, gli aspetti poco chiari del compito da svolgere e/o delle dinamiche comunicativo-relazionali nel contesto di tirocinio.

#### *4.4 La necessità del tirocinante di sviluppare il senso di appartenenza all'azienda*

Il senso di appartenenza ad un'organizzazione non è tanto una questione amministrativa (legata cioè ad aspetti contrattuali e di deontologia professionale), ma ha anche un carattere emotivo e psicologico, facilitato dal processo di identificazione tra individuo e gruppo sociale.

Più alto è il sentimento di appartenenza a un'organizzazione, più la sentiamo nostra, più ci diamo da fare per la sua crescita, più le nostre pratiche professionali si allineano alle sue esigenze. Ecco perché per ogni organizzazione e azienda, così come per qualsiasi altra comunità di pratiche è importantissimo creare e sostenere continuamente questo senso di appartenenza.



L'appartenenza produce identificazione, impegno nel fare e nel fare meglio, genera collaborazione, soddisfazione, comunicazione aperta, cura delle relazioni interpersonali e delle mansioni svolte, presa in carica, coinvolgimento emotivo. Potremmo dire che il senso di appartenenza si sviluppa quando si instaura una corrispondenza tra il ritenere se stessi appartenenti a un gruppo e il ritenere il gruppo appartenente a sé. Tale carattere biunivoco del senso di appartenenza (non solo io faccio parte di quel gruppo, ma anche il gruppo, in qualche modo, fa parte di me) ingenera, nell'appartenente a quella determinata organizzazione, il fatto che egli non farà mai nulla per danneggiarla, perché così facendo danneggerebbe pesantemente se stesso.

#### *4.5 Il bisogno di una forte connessione tra università ed imprese*

A differenza di quanto è avvenuto in altri Paesi, noi non abbiamo sviluppato in passato un proficuo e moderno rapporto tra Università e mondo del lavoro. Questi mondi, che altrove si sono avvicinati ed incontrati, da noi hanno continuato a parlare troppo spesso linguaggi diversi.

La sfida dell'Università è oggi quella di preparare i professionisti del futuro, attraverso dei percorsi di studio molto più complessi rispetto al passato e che prevedano soprattutto un 'sapere pratico'. Di un apprendimento, cioè, che non avvenga più esclusivamente sui testi scientifici, ma che possa costruirsi a partire dall'esperienza delle pratiche lavorative.

Ma c'è molto di più. Oggi le imprese non hanno bisogno di un'Università appiattita su un'offerta formativa 'professionalizzante', le competenze tecniche non bastano più. È assolutamente necessaria una dimensione culturale e valoriale più ampia, capace di formare gli studenti ed i professionisti a quelle 'competenze trasversali' che abbiamo prima analizzato. Già dal 2003, in un documento della CRUI, venivano elencati i punti per un nuovo rapporto università imprese (Alfonsi & Casciotti, 2003):

- aumentare il numero dei laureati;
- superare le criticità del sistema accorciando i tempi di permanenza degli studenti all'interno dell'Università;
- costruire un rapporto permanente ed effettivo con le imprese per favorire la futura occupazione dei giovani.

Quest'ultimo punto, in particolare, ci fa comprendere l'importanza che riveste il tirocinio, strumento di attuazione di tale sinergia (università-impresa) che diventa – in particolare in Italia –, sempre più urgente per le seguenti motivazioni (Gentili, 2005: 103):

La comparazione continua tra i sistemi nazionali, innescata dalla competizione economica, a sua volta dovuta alla globalizzazione dei mercati e all'internazionalizzazione dell'economia. La stretta collaborazione tra università e impresa può rendere estremamente competitivo il nostro Paese, così come è avvenuto per altre nazioni come Stati Uniti e Germania.

È in atto un passaggio da una società dei beni materiali (i consumi) ad una dei beni immateriali (formazione, ricerca, servizi). L'accresciuta complessità dei saperi e delle conoscenze di cui hanno bisogno le imprese rende essenziale la cooperazione con l'università, massima istituzione preposta alla produzione di tali conoscenze.

Le imprese hanno necessità di professionisti altamente competenti e questo può avvenire solo se l'università cerca di andare incontro al mondo produttivo, in modo da generare delle sinergie e condividere una comune cultura di sviluppo e di innovazione.

## BIBLIOGRAFIA

- Alfonsi, C.R., & Casciotti Carla, A.T. (2003), *Nuova università e mondo del lavoro. Atti del Convegno del 29 Gennaio 2003*, Roma: Fondazione CRUI per le Università Italiane.
- Bartolini, A. (2006), *Il tirocinio nella professionalità educativa*, Verona: Gabrielli Editore.
- Bastianoni, P., & Spaggiari E. (2015), *Apprendere a educare. Il tirocinio in Scienze dell'educazione*, Roma: Carocci.
- Bernardini, J. (2015), *Il tirocinio universitario. Analisi di uno strumento tra didattica e formazione*, Milano: FrancoAngeli.
- Bichi, R. (2007), *La conduzione delle interviste nella ricerca sociale*, Roma: Carocci.
- Bordogna, M.T. (2015), *Il tirocinio come pratica situata. Le esperienze dei Corsi di Laurea in Servizio Sociale*, Milano: FrancoAngeli.
- Bovi, A. (a cura di) (2002), *Il tirocinio*, Perugia: Morlacchi Editore.
- Bruni, E.A., & Gherardi, S. (2007), *Studiare le pratiche lavorative*, Bologna: il Mulino.
- Cacioppo, M., & Tognetti Bordogna, M. (2008), *Il racconto del servizio sociale: memorie, narrazioni, figure dagli anni Cinquanta ad oggi*, Milano: FrancoAngeli.
- Corbi, E., & Perillo, P. (a cura di) (2014), *La formazione e il "carattere pratico della realtà". Scenari e contesti di una pedagogia in situazione*, Lecce: Pensa MultiMedia.
- Fabbri, L. (2007), *Comunità di pratiche e apprendimento riflessivo. Per una formazione situata*. Roma: Carocci.
- Ead. (2014), "Il tirocinio. Condizioni per apprendere dalla pratica", in *Educational Reflective Practices*, Anno 4, n. 2, pp. 149-160.
- Fabbri, L., & Melacarne, C. (2015), *Apprendere a scuola. Metodologie attive di sviluppo e dispositivi riflessivi*, Milano: FrancoAngeli.
- Fabbri, L., & Rossi, B. (a cura di) (2008), *Cultura del lavoro e formazione universitaria*, Milano: FrancoAngeli.
- Franzoni, F., Anconelli, M. (2014), *La rete dei servizi alla persona. Dalla normativa all'organizzazione*, Roma: Carocci.

- Mabel, G., & Scolari, A. (2013), “Il tirocinio come esperienza formativa della persona: la dimensione pedagogica”, in *ADAPT: Labour Studies: e-book series; La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero: l'attuazione a livello regionale delle Linee-guida 24 gennaio 2013: mappatura e primo bilancio*, Modena: ADAPT University Press, pp.317-335. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10446/31459>.
- Melacarne, C., & Bonometti, S. (2014), “Il tirocinio universitario come setting espanso di apprendimento”, in *Educational Reflective Practices*, n. 2, pp. 147-167.
- Mirowsky, J., & Ross, C.E. (1998), “Education, personal control, lifestyle and health: a human capital hypothesis”, in *Research on Aging*, vol. 20, n. 4, pp. 415-449.
- Palmieri, C., Pozzoli, B., Rossetti, S.A., & Tognetti, S. (2009), *Pensare e fare tirocinio. Manuale di Tirocinio per l'educatore professionale*, Milano: FrancoAngeli.
- Paparella, N. (2006), *Le attività di laboratorio e di tirocinio nella formazione universitaria*, Roma: Armando Editore.
- Perillo, P. (2012), *Pensarsi educatori*, Napoli: Liguori.
- Id. (2012), “Stage in Educational Practice. A Reflective Experience”, in *Educational Reflective Practices*, n. 2, pp. 83-108.
- Perla, L. (2013), *Scrittura e tirocinio universitario. Una ricerca sulla documentazione*, Milano: FrancoAngeli.
- Perucca, A. (2005), *Le attività di laboratorio e di tirocinio nella formazione universitaria*, Roma: Armando.
- Sirignano, F.M., & Ariemma, L. (2003), *Il tirocinio come strumento formativo*, Lecce: Pensa MultiMedia.
- Sonatore, A. (2010), *Imparare facendo. Il tirocinio come esperienza formativa in contesto di lavoro*, Milano: FrancoAngeli.
- Traverso, A., & Modugno, A. (2015), *Progettarsi educatore. Verso un modello di tirocinio*, Milano: FrancoAngeli.
- Wenger, E. (2006), *Comunità di pratica. Apprendimento, significato e identità*, Milano: Raffaello Cortina.

*Finito di stampare  
nel mese di luglio 2016  
da Booksfactory – Szczecin (Polonia)*