

The internship role in the construction of the professional future

Il ruolo del tirocinio formativo nella costruzione del futuro professionista

Giambattista Bufalino

Abstract

The students preparation for a competitive labour market represents a new challenge for the education system that must overcome the exclusivity of its theoretical dimension. In this context, the internship experience, if guided and structured, represents an opportunity to complement their academic training and experience the dynamics of a real and productive world, acquiring the necessary skills for the construction of a professional future and improving the employability of the subject. The results offered by this analysis explain how the internship (rather than a simple administrative issue) could represent a valuable opportunity that promotes high levels of commitment, learning and development.

Sistema educativo e mondo del lavoro a confronto: una premessa

Vi è la convinzione diffusa e consolidata che l'esperienza di tirocinio rappresenti una concreta opportunità per integrare la propria formazione scolastica e sperimentare le dinamiche del mondo produttivo, rendendo più agevole la transizione dal sistema educativo al mondo dell'occupazione. Tuttavia, secondo il parere degli studenti, l'esperienza di tirocinio viene considerata di successo solo se è vissuta quale momento formativo positivo in cui si acquisiscono benefici personali e si migliorano le prospettive di inserimento nel mondo lavorativo¹. Secondo l'indagine Almalaurea, citata nel recente documento pubblicato dall'Isfol², complessivamente circa il 55% dei laureati sia triennali che specialistici del 2009 ha svolto un'esperienza di tirocinio professionalizzante. Dall'indagine emerge che l'aver svolto un tirocinio durante o dopo il conseguimento del titolo incrementa, comunque, in generale, la possibilità di trovare lavoro. In effetti gli studiosi Gault, Redington e Schlager³ hanno osservato che gli studenti che partecipano a

¹ P.B Gupta, D. J. Burns, J. S Schiferl, *An exploration of student satisfaction with internship experiences in marketing*, «Business Education e Accreditation», II, 1, 2010, pp. 27-37.

² Cfr. Isfol, *Gli Stagisti Italiani allo specchio. Il sondaggio ISFOL*, Isfol, Roma, 2010. Il documento presenta alcune considerazioni che emergono dall'analisi dei dati. In particolare secondo il sondaggio è molto più facile per i ragazzi italiani trovare una sequenza di stage piuttosto che un vero primo lavoro; i pochi stage svolti durante la scuola sono spesso qualitativamente più apprezzati; l'atteggiamento più intraprendente ed esplorativo del tirocinante è positivamente considerato e collegato ad un miglior successo nella ricerca attiva del lavoro; il tempo dedicato allo stage cosiddetto professionalizzante deve essere considerato come un investimento.

³ J. Gault, J. Redington, T. Schlager, *Undergraduate Business Internships and Career Success: Are They Related?*, «Journal of Marketing Education», XXII, 1, 2000, pp. 45-53.

esperienze di tirocinio all'interno del periodo accademico ricevono un maggiore numero di offerte di lavoro rispetto a chi non ha svolto nessun tipo di esperienza. Gli stessi autori hanno rilevato come gli studenti di *business school* legano l'aver svolto un'esperienza di tirocinio all'aspettativa di un migliore trattamento economico iniziale e quindi a una più elevata soddisfazione lavorativa.

La preparazione degli studenti per il mondo del lavoro rappresenta una sfida per l'intero sistema formativo. Le aziende attualmente sono alla ricerca di nuova generazione di studenti che possano differenziarsi dai loro pari per l'essere in grado di inserirsi attivamente all'interno di un'organizzazione lavorativa e di una comunità. Le aziende pongono, quindi, particolare rilievo alla ricerca di neolaureati/neodiplomati già adeguatamente formati e maturi per confrontarsi con il mondo del lavoro. Le cosiddette *soft skills* sono divenute molto ricercate e i nuovi modelli di selezione del personale si fondano su decisioni di assunzioni basate non solo sull'analisi delle competenze, ma anche su altre importanti *skills*, come la capacità di comunicare in modo efficace, di interagire ed entrare in sintonia con gli altri attori organizzativi⁴. In particolar modo, in una fase congiunturale come quella attuale, le aziende diminuiscono i costi per la formazione iniziale dei dipendenti e gli *hiring manager*, rispetto alle nuove assunzioni *entry level*, si rivolgono a profili già ben formati o comunque di migliore valore sul mercato.⁵

Da qui la responsabilità del sistema della formazione, che non solo deve comprendere queste sfide e mutamenti, ma dovrebbe supportare la transizione nel mondo del lavoro favorendo il necessario apprendimento per competere all'interno dello stesso. Il mondo della formazione e degli attori che vi ruotano - in *primis* i docenti- devono divenire concreti e coerenti nel rimarcare la ricorsività tra teoria e prassi e sono chiamati a superare lo steccato dell'esclusiva formazione teoretica per divenire loro stessi operatori sul campo, conoscitori in prima persona e "praticanti" le realtà professionali verso cui orientano gli studenti⁶.

Le considerazioni espresse finora acquistano particolare rilievo e si sviluppano dalla traiettoria di indagine e di riflessione già emersa a fine Ottocento e sviluppata da Dewey in merito al rapporto intrinseco tra società ed educazione. Il pedagogista statunitense espresse il suo impegno a favore di una riforma della scuola che non può rimanere estranea alle profonde trasformazioni della realtà sociale e che deve essere capace di incidere significativamente sul processo educativo del futuro lavoratore o cittadino.

«Il più grande spreco nella scuola – scrisse Dewey in *Scuola e Società* nel 1899 - deriva dall'incapacità dello studente di utilizzare le esperienze procurate fuori dal contesto scolastico in un modo completo e libero all'interno della scuola stessa; mentre per un altro verso è incapace di applicare alla vita quotidiana ciò che apprende a scuola».⁷ Considerazioni espresse a fine Ottocento, ma che presentano tratti di viva

⁴ D. Hodges, N. Burchel, *Business graduate competencies: Employers' views on importance and performance*, «Asia-Pacific Journal of Cooperative Education», IV, 2, 2003, pp.16-22.

⁵ J. C. Georges, *The myth of soft-skills training*, «Training», XXXIII, 1, 1996, pp. 48-52; C. A. Kelley, C. Bridges, *Introducing professional and career development skills in the marketing curriculum*, «Journal of Marketing Education», XXVII, 3, 2005, pp. 212-218.

⁶ E. Lozupone, *La costruzione del tirocinio come esperienza formativa tra teoria e prassi: alla ricerca della qualità*, «Rivista Scuola lad», 4, 2011.

⁷ J. Dewey, *School and society*, University of Chicago Press, Chicago 1899, p. 67

attualità in riferimento ad un modello di scuola aperto al contesto e capace di interagire con la società: modello che non può essere considerato solo nei suoi aspetti pedagogici, ma che implica anche delle scelte politiche in relazione alle concrete strutture che la società stessa, nel suo rinnovarsi, si viene dando.

La funzione del tirocinio nella formazione del futuro professionista: presupposti e vantaggi

A prescindere dai fenomeni di preoccupante degenerazione da attribuire agli *stage*, spesso concepiti dalle aziende come strumento di manodopera a basso costo, l'esperienza di tirocinio, se guidata e strutturata, si costituisce quale momento dal profondo valore formativo che promuove alti livelli di impegno, apprendimento e sviluppo. L'alto impatto sull'apprendimento deriva dalla qualità dell'esperienza di tirocinio e dalla sua applicazione al mondo reale⁸.

La pratica del tirocinio si colloca, secondo Swetzer e King⁹ all'interno di emergenti e continui *driver* in ambito educativo che si configurano quali presupposti fondamentali atti a qualificarne e comprenderne il valore formativo:

- *'Engaged learning'*, secondo cui gli allievi imparano meglio quando elaborano connessioni tra il diverso "materiale" educativo. Il termine *engaged* si riferisce ai metodi attraverso cui gli studenti vengono considerati come attivi *partner* nell'apprendimento. L'apprendimento *engaged* può essere definito come un approccio che incoraggia gli studenti a ricercare e scoprire nuove conoscenze mediante l'esplorazione autentica di problemi e di domande. Questa ben radicata credenza nell'educazione è stata confermata dalle emergenti ricerche neurobiologiche che spiegano cosa realmente accade nel cervello quando le persone apprendono. Se l'apprendimento è importante per ogni esperienza, tanto più lo è nell'esperienza di tirocinio. *Engagement* viene quindi considerato un atteggiamento verso o un modo di interagire con l'esperienza del tirocinio che è la leva per trasformare l'esperienza in apprendimento e sviluppare se stessi come *learner*.
- *'Apprendimento esperienziale'*, secondo cui l'esperienza è una potente maestra, ma molto più efficace negli esiti di apprendimento se guidata, organizzata e strutturata. Un *corpus* significativo di ricerche in letteratura suggerisce che le persone imparano più efficacemente attraverso un tipo di apprendimento attivo, cioè quando *'fanno'* qualcosa con la loro conoscenza¹⁰. Infatti l'esperienza del tirocinio consente di attivare un percorso di conoscenza personale attraverso il contatto quotidiano con il *'fare'*. La pratica si configura quindi quale contesto epistemologico privilegiato per la costruzione di sapere che impegna il soggetto in una duplice riflessione: sull'azione vista come introspezione cognitiva passiva e sull'azione nel suo svolgersi. Un pensiero riflessivo consente di dialogare continuamente con ciò che si fa; consente l'apprendimento attraverso il monitoraggio attivo e riflessivo della

⁸ G. D. Kuh, *High-impact educational practises. What they are, who has access to them, and why they matter*, Association of American Colleges and Universities, 2008.

⁹ F. Swetzer, M. A. King, *The successful internship*, Cole, Brooks 2013.

¹⁰ C. C. Bonwell, J. A. Eison, J. A. *Active learning: Creating excitement in the classroom*, School of Education and Human Development George Washington University Press, Washington 1991.

pratica stessa; permette, cioè di risolvere problemi, di apprendere dagli errori. L'esercizio della riflessività è la condizione necessaria per rendere possibile lo sviluppo delle potenzialità apprenditive degli esseri umani durante tutta la vita¹¹. Tali concetti costituiscono, nel pensiero di Schon, una epistemologia della pratica¹².

- 'Educazione per lo sviluppo civico e democratico', secondo cui ogni persona e ogni professionista possiedono una responsabilità nei confronti della comunità nella quale vive e riveste un ruolo attivo nella democrazia partecipata.
- 'Alto impatto delle pratiche educative'. L'enfasi sull'*engagement* nell'apprendimento ha condotto ad un'enfasi sulle pratiche educative che, secondo le recenti ricerche, migliorano il livello di coinvolgimento degli studenti, protagonisti delle attività svolte¹³. Il riferimento va a tutte le attività esperienziali didattico-formative dove la competenza da acquisire è il risultato di una pratica, di una riflessione e di un'interiorizzazione del processo di apprendimento attivo.

Diversi ricercatori hanno elencato i vari vantaggi che gli studenti ritengono di acquisire dalla partecipazione ad esperienze di tirocinio. Coco¹⁴, ad esempio, identifica cinque benefici:

- 1) l'abilità di legare i concetti sviluppati in classe alle loro applicazioni pratiche;
- 2) il miglioramento della conoscenza dei differenti percorsi professionali;
- 3) la concretizzazione degli interessi e delle ambizioni di carriera;
- 4) la riduzione dello *shock* che sopraggiunge al momento dell'ingresso nel mondo del lavoro;
- 5) un più veloce avanzamento in termini di esperienza.

Altri autori come Maskooki, Rama, e Raghunandan¹⁵ identificano altri elementi come:

- 1) l'integrazione del materiale formativo, dalla classe agli ambienti di lavoro;
- 2) l'approfondimento delle carriere disponibili;
- 3) lo sviluppo di buone abitudini di lavoro;
- 4) le migliori possibilità di trovare impiego.

Certamente l'esperienza di tirocinio esprime il suo profondo valore formativo nell'offrire la possibilità di sviluppare qualità come la flessibilità, la sensibilità e l'apertura alla diversità, elementi essenziali per lo sviluppo personale del futuro professionista e cittadino.

¹¹ A. Alberici, *La possibilità di cambiare. Apprendere ad apprendere come risorsa strategica per la vita*, Franco Angeli, Milano 2008.

¹² Cfr. D.A. Schon, *Il professionista riflessivo*, Dedalo, Bari 1993; id., *Formare il professionista riflessivo. Per una nuova prospettiva della formazione e dell'apprendimento nelle professioni*, Franco Angeli, Milano 2006.

La centralità assegnata alla pratica del tirocinio rimanda quindi all'esigenza di strutturare e organizzare esperienze professionali assistite, spazi formativi in cui coniugare momenti di riflessione teorica e pratica professionale. Il fare dovrebbe assolvere a questo compito in quanto una formazione centrata su solitarie astrazioni, su norme e principi ricavati aprioristicamente e lontani dalla realtà, non può risultare utile al futuro professionista. D'altra parte l'esperienza del tirocinio dovrebbe rifuggire da grette derive empiristiche e nutrirsi di quella vitalità rappresentata dalle situazioni reali e dal respiro del pensiero riflessivo.

¹³ G.D. Kuh, cit.

¹⁴ Cfr. M. Coco, *Internships: A Try Before You Buy Arrangement*, «S.A.M. Advanced Management Journal», LXV, 2, 2000, pp. 41-45.

¹⁵ K. Maskooki, D. V. Rama, K. Raghunandan, *Internships in Undergraduate Finance Programs*, «Financial Practice and Education», Fall/Winter, 1998, pp. 74-82.

Molti studenti considerano l'esperienza del tirocinio principalmente come esplorazione di un possibile futuro professionale; in effetti, esso rappresenta l'opportunità di sviluppare ulteriori processi di socializzazione e divenire "socializzati" alle norme e ai valori di una professione¹⁶.

Il tirocinio spesso rimanda al 'fare pratica' ma questo non si traduce in esperienza se l'agire non è oggetto di riflessione, non viene cioè elaborato. Il tirocinio come apprendimento dell'esperienza significa che non è soltanto «il tempo e lo spazio in cui si viene a contatto con il fare, ma un tempo e uno spazio in cui vengono promosse attività e sostenuti processi di pensiero sul proprio fare professionale.»¹⁷ In questa direzione, evitando qualsiasi dicotomia, secondo Sullivan¹⁸ i professionisti sviluppano ciò che lo studioso definisce 'practical reasoning', un modo di ragionare nella e sulla pratica. I professionisti devono muoversi con fluidità tra la loro comprensione della teoria e il reale, per poter affrontare le situazioni pratiche che si presentano nel contesto lavorativo. Certamente, si tratta di un movimento carico di complessità, dal momento che la teoria è astratta e relativamente oggettiva laddove invece il contesto lavorativo è concreto e richiede una soluzione pratica ai problemi. Sebbene il ruolo primario del tirocinio sia la socializzazione all'interno di un contesto lavorativo o l'esplorazione di un percorso professionale, questa esperienza veicola la possibilità di sviluppare competenze trasversali¹⁹ che possono influenzare in modo significativo l'efficacia delle prestazioni. Durante il tirocinio possono essere ulteriormente sviluppate alcune abilità essenziali e *skills* che attraversano professioni e saperi accademici: la capacità di analizzare un'informazione, di pensare creativamente, di esaminare problemi da differenti punti di vista così come l'abilità di comunicare efficacemente in maniera verbale e scritta. Molte di queste competenze rappresentano i tradizionali 'esiti' della cosiddetta *liberal education*²⁰ che sono anche componenti caratterizzanti molte professioni²¹.

Il tirocinio può essere considerato come ulteriore strumento per la promozione di competenze civiche almeno attraverso due modalità: in primo luogo nello sviluppo di conoscenze, attitudini e valori che consentiranno al tirocinante una più responsabile partecipazione alla vita sociale e politica a prescindere dal percorso professionale scelto; il tirocinio, inoltre, può consentire ciò che Sullivan descrive come la formazione di un *civic professional*, ovvero colui che accoglie e tenta consapevolmente di comprendere il contesto lavorativo umano. Per tutte le professioni esso include un ampio e complesso contesto sociale di famiglie, differenti culture, comunità e dinamiche politiche. Un *civic*

¹⁶ D. Royse, S. Dhooper E. L. Rompf, *Field instruction: a guide for social work students*, NJ Prentice Hall, Upper Saddle River 2011.

¹⁷ O. Manoukian, *Stato dei Servizi*, Il Mulino, Bologna 1990, p. 96.

¹⁸ W. M. Sullivan, *Work and integrity. The crisis and promise of professionalism in America* (2 ed.), Jossey Bass, San Francisco 2005.

¹⁹ Cfr. L. M. Spencer, S. M. Spencer, *Competenza nel lavoro: modelli per una performance superiore*, Franco Angeli, Milano 2000; F. Ratti, *Competenze e talenti: lavoro, persone, organizzazione*. Guerini e Associati, Milano 2001; ISFOL, *Competenze trasversali e comportamento organizzativo*, Franco Angeli, Milano 1993; F. Civelli, D. Manara, *Lavorare con le competenze: come conoscerle, gestirle, valorizzarle*, Guerini e Associati, Milano 1997; M. Pellerrey, *Le competenze individuali e il portfolio*, La Nuova Italia, Firenze 2004; B. Rey, *Ripensare le competenze trasversali*, Franco Angeli, Milano 2003.

²⁰ R. A. Crutcher, Corrigan R. O'Brien, P. Scheneider, *College learning for the new global century: a report from the national leadership council for liberal education and America's promise*, Dc Association of American Colleges and University, Washington 2007

²¹ N. Lemann, *Liberal education and the professions*, «Liberal Education», XC, 2, 2004, pp.12-17.

professional è anche colui che comprende la pubblica rilevanza della propria professione e del proprio contributo attivo e funzionale alla società. Ogni professionista nutre doveri morali ed etici nei confronti del contesto sociale nel quale opera e il lavoro di ogni professionista è per definizione connesso al più grande scopo sociale.

“Esplora. Sogna. Scopri”. L'analisi di un caso: dal diario di un tirocinante

LB Group, azienda internazionale con sede a Malta operante nel mercato del *gaming on line* si caratterizza per la giovane età del suo staff. La cultura giovanile veicola tratti di innovazione, determinazione e 'ludicità' all'interno della *vision* aziendale. La cultura aziendale ha permesso una certa disponibilità e apertura nell'accoglienza di *intern* che potessero rappresentare un valore aggiunto per l'intera organizzazione aziendale.

L'agire dotato di senso ha preso avvio fin dall'elaborazione della scelta del tirocinio professionale da parte di Simone, 21 anni, studente al terzo anno della facoltà di Economia dell'Università degli studi di Cassino che propone la sua candidatura per l'attivazione di uno stage di tre mesi all'estero nell'ambito del Programma Erasmus *Placement*²². Dopo un apposito colloquio, a Simone viene offerta la possibilità di svolgere il suo tirocinio professionalizzante all'interno dell'azienda presso il Dipartimento Fraud & Payment.

A seguito del colloquio conoscitivo e motivazionale viene chiesto a Simone di sintetizzare in poche righe le aspettative e i motivi per cui -secondo la sua opinione- l'azienda avrebbe dovuto condividere il suo progetto.

Indicazioni significative emergono dalla sua lettera di presentazione che lascia intravedere un forte potenziale motivazionale così come la possibilità che il progetto formativo potesse essere di valore aggiunto alla sua vita personale professionale e all'azienda tutta. Emerge il tono propositivo incline a trovare soluzioni piuttosto che al fermarsi alla lamentela espresso con la tipica poesia e determinazione/sfrontatezza giovanile:

Posso assicurarvi che ci metterò tutto il mio impegno e tutta la mia dedizione perché è una grande occasione e non è da me sciuparle. Cercherò di catturare tutte le conoscenze possibili e di farne tesoro per poter essere anche solo in minima parte utile a voi che mi date tale opportunità. [...] Ho "fame" di queste opportunità e non voglio passare il periodo post laurea a lamentarmi del lavoro che non c'è e che se avessi fatto di più prima forse sarebbe stato diverso; non mi piacerebbe circondarmi di tutti questi piagnistei che preferiscono insultare l'università italiana piuttosto che effettivamente cercare di rimediare, voglio prospettarmi qualcosa di diverso dunque tutto ciò che mi viene dato come possibilità io voglio sfruttarlo perché sono mosso, quasi ossessionato dalla celebre frase di Mark Twain che cita "Tra vent'anni sarai più infastidito dalle cose che non hai fatto che non da quelle che hai fatto. Perciò molla gli ormeggi, esci dal porto sicuro e lascia che il vento gonfi le tue vele. Esplora. Sogna. Scopri". Questo sono io. A voi le decisioni e come ho già detto, è già un gran piacere aver intrapreso un contatto così diretto con la vostra, qualsiasi sia l'esito finale. (Simone, tirocinante)

Il vissuto di Simone, analizzato attraverso la narrazione, aiuta a delineare il profondo valore formativo dell'esperienza di tirocinio. L'esperienza e il vissuto di Simone sono state raccolte all'interno di un diario di bordo, in cui di volta in volta si annotavano riflessioni sulle esperienze vissute risultate particolarmente interessanti perché nuove, efficaci o

²² Cfr. http://ec.europa.eu/education/erasmus/placement_en.htm

problematiche.

Nel contesto di un'impostazione problematica, critica e propositiva, l'elaborazione delle riflessioni scritte e i collegamenti con gli approfondimenti di carattere teorico, collegati al bagaglio di esperienze e conoscenze pregresse, sono state proposte come ulteriori spunti di discussione all'interno dei frequenti incontri con il tutor interno all'azienda e con il Responsabile Risorse Umane.

Il pensiero narrativo organizza le esperienze in racconti, i quali stimolano individui e gruppi alla riflessione, utile a sostenere processi di formazione e cambiamento. Le narrazioni però sono anche veri e propri strumenti cognitivi. È attraverso la narrazione, infatti, che ciascun individuo attribuisce significati e valore agli eventi, li ordina e può condividerli²³. È stato chiesto a Simone, che in prima persona si è messo in gioco all'interno di questa esperienza, di narrare il suo punto di vista e raccontare la sua esperienza considerando le molteplici dimensioni con cui si è dovuto confrontare. Nel contesto delle considerazioni emerse adoperando un approccio di tipo narrativo, analizzando e ascoltando le storie di chi si racconta di chi narra l'organizzazione, è pertanto possibile studiare e individuare le diverse dinamiche organizzative, mettendo in luce il modo in cui esse sono percepite, valutate considerate ed elaborate dagli attori organizzativi²⁴.

All'interno di questo quadro prospettico si cercherà di leggere l'esperienza di Simone che offre ulteriori sollecitazioni nel considerare il momento del tirocinio, come una preziosa opportunità di crescita e di sviluppo, piuttosto che una mera questione amministrativa. Di qui il significato formativo attribuito dallo studente alla sua personale scelta della struttura che va giocata di concerto con competenze di carattere specialistico e in funzione del suo progetto professionale:

Essere partecipi di quello che forse un giorno sarà il tuo lavoro, assaggiare la vita che si affronta in determinate situazioni, avere contatti con gente diversa, crescere mentalmente sia come prospettive sia come esperienza. Questo è solo una parte di quello che può dare un tirocinio fatto durante gli studi ed è un passo importante poiché è una sorta di ponte tra studio e mondo lavorativo. Un tirocinio è, infatti, essenziale in università che troppo spesso offre teoria su teoria a chi poi, al suo primo giorno di lavoro, non sa nemmeno come sfruttare e adoperare all'interno del proprio ambito lavorativo. Inoltre collegamenti del genere sono necessari non solo allo studente ma anche ai datori di lavoro che, nella scelta dei loro candidati, giustamente, preferiscono l'esperienza a parità di conoscenza. Ed è qui che già avviene una selezione tra gli studenti ovvero tra quelli che vedono un tirocinio come "le ore che si devono fare" per ottenere i crediti corrispondenti e chi vuole sfruttare al meglio questa opportunità per poi avere un bagaglio culturale da portare con sé in futuro.

Con riferimento all'esperienza all'estero, le statistiche rivelano invece come il numero degli studenti europei impegnati in un'esperienza di stage in un altro paese dell'Unione Europea, attraverso la propria Università o il proprio Istituto Tecnico Superiore o tramite un programma europeo di mobilità (Leonardo Da Vinci o Erasmus *Placement*), sia significativamente basso²⁵. Alla luce delle indicazioni riportate, risulta significativo il

²³ F. Batini, *Storie, futuro e controllo. Le narrazioni come strumenti di costruzione del futuro*, Liguori, Napoli 2011; D. Sparti, *Epistemologia delle scienze sociali*, Il Mulino, Bologna 2002.

²⁴ G. Yiannis, *Storytelling in Organizations*, Oxford University Press, Oxford 2000.

²⁵ Cfr. G. Benini, G. Tosi, (eds.), *Manuale dello stage in Europa*, Isfol, Roma 2012. Secondo il IV Rapporto Eurostudent (2008-2011).

commento di Simone che sull'importanza del tirocinio all'estero così si esprime:

Un tirocinio formativo all'estero è una possibilità che tende a differenziare ancora di più lo studente, offrendogli non solo tutto ciò che un tirocinio normalmente dà, ma anche altre esperienze importanti che vanno dalla cultura alle abitudini che si incontrano nel paese in cui ci si sposta, affrontando anche quel distacco dal "porto sicuro". Bisogna sempre cercare di essere un passo avanti e questo è una buona occasione per riuscirci. In un periodo complicato come quello che stiamo attraversando, queste opportunità vanno sfruttate al massimo, ogni spiraglio di conoscenza deve essere fatto proprio. Ovviamente un tirocinio porta con sé innumerevoli difficoltà iniziali, ma è pur vero che nessuno nasce con un bagaglio di nozioni o competenze, dunque bisogna iniziare prima o poi ad affrontare situazioni diverse e molto più complicate della routine quotidiana e allora tanto vale iniziare subito!

Il percorso formativo del tirocinio, accanto all'esperienza diretta, comprende momenti di riflessione attraverso i quali ogni partecipante trasforma i dati in effettiva esperienza. L'idea di fondo è la definizione di tirocinio intesa come attività che si esplica attraverso il "fare":

Lo studio è importante, ma lo è ancor di più la sua applicazione. Questo è un concetto che viene coltivato sempre troppo poco, perché sapere come si fa una cosa non significa quasi mai essere capaci di metterla in pratica. Da qui l'importanza che un tirocinio dovrebbe ricoprire piuttosto che essere relegato in un angolino come troppo spesso accade.

Il tirocinio offre la possibilità agli studenti di migliorare le loro capacità interpersonali²⁶ essendo esposti a 'gruppi meno omogenei dei pari colleghi universitari'²⁷. Nel mondo del lavoro, infatti, gli studenti hanno la possibilità di confrontarsi con diversi profili professionali e sperimentano diversi livelli relazionali; va da sé che gli studenti dovrebbero sviluppare appropriate competenze comunicative e mettere in pratica una certa capacità di lavorare in gruppo, dimostrando una 'flessibilità interfunzionale'²⁸ dal momento in cui, ad esempio, al tirocinante è richiesto di svolgere un'attività non prettamente correlata al proprio campo di studio.

Con riferimento al clima e ai colleghi di lavoro così si esprime:

Il riferimento va prima di tutto al rapporto che si instaura con i colleghi di ufficio, dove ho riscontrato un clima estremamente familiare e confidenziale che ha nettamente superato le mie aspettative al riguardo. Questo aspetto giova tantissimo all'esperienza che si affronta poiché si pongono domande più facilmente, c'è molta più interazione e di conseguenza c'è più apprendimento e forse si fanno anche meno errori banali. Mi sono confrontato con persone diverse. Ho potuto discutere con i diversi professionisti che ruotano all'interno e intorno all'azienda e ho notato i differenti "linguaggi" di comunicazione (dall'economico, allo psicologico, all'informatico...). Ho preso parte anche a una serie di attività sociali come ad esempio alcuni tornei organizzati dall'azienda che mi hanno aiutato a

(cfr. www.eurostudent.eu/download_files/documents/EIV_Synopsis_of_Indicators.pdf, pp.169-170) che fa riferimento a dati riguardanti il periodo 2009/2010, gli studenti croati (11%) sono coloro che maggiormente hanno fatto esperienza di *internship* all'estero durante i propri studi, seguiti dagli olandesi (9%) e dai tedeschi (8%), mentre gli studenti italiani si collocano agli ultimi posti (2%), seguiti dai turchi (1%) e dai norvegesi (1%) più orientati in questi ultimi anni a una mobilità oltreoceano o verso l'Estremo Oriente.

²⁶ M. Prentice, R.M. Garcia, (2000). *Service Learning: The Next Generation in Education*, «Community College Journal of Research & Practice» XXIV, 1, pp. 19-26.

²⁷ G.R. Thiel, N.T. Hartley, *Cooperative Education: a natural synergy between business and academia*. S.A.M. Advanced Management Journal, LXII, 3, 1997, pp.19-24.

²⁸ D. Easterling, F. Rudell, (1997, September/October). *Rationale, benefits, and methods of service-learning in marketing education*, «Journal of Education for Business», 73, p. 58.

integrarsi bene con i colleghi.

Una delle maggiori difficoltà per un giovane è riuscire a “percepire” il mondo del lavoro a partire dall’esperienza scolastica. Sembra giocare di rimando quella questione che Alfred North Whitehead (1929) ha descritto quasi un secolo fa, come il problema della conoscenza inerte. Spesso, gli studenti, non possono applicare le informazioni -anche recentemente apprese- a nuove situazioni. I moderni scienziati cognitivi attribuiscono questa incapacità di applicare quanto appreso ad un fallimento di condizionamento della conoscenza: gli studenti, a confronto con una nuova situazione non percependo la pertinenza non possono accedere a ciò che sanno²⁹. Di fatto la vita non è organizzata in capitoli con test a margine per segnalare quali sono le informazioni da applicare. A meno che gli studenti non imparino in modo esplicito a riconoscere quando la loro conoscenza può essere utile e sanno come applicarla, essi spesso non riescono a trasferire ciò che sanno e per cui la loro comprensione è incompleta.

Secondo Janet Eyer³⁰ un trasferimento della conoscenza richiede una comprensione profonda mentre la riproduzione del ‘materiale’ insegnato in classe non costituisce comprensione. La conoscenza deve essere utilizzabile, deve essere acquisita in situazione altrimenti è lontana dall’esperienza ed improbabile che sia ricordata o trasferita a nuove esperienze.

Secondo Simone spesso l’Università non aiuta a connettersi con il mondo del lavoro sebbene se ne riconosca la sua fondamentale funzione formativa.

Tuttavia per uno studente sembrerà quanto meno strano (visto che è costretto a studiarlo) dirgli che quasi sicuramente non applicherà mai “il teorema di Couse” a lavoro, ma nonostante ciò l’università aiuta in molti aspetti nell’ambito lavorativo fornendo meccanismi che senza di essa non si acquisirebbero. Piuttosto il reale problema è sempre quello di non vedere applicato un argomento che viene spiegato. Ciò comporta un *deficit* importante nelle capacità dello studente, poi ovviamente si riesce spesso a svolgere il lavoro anche senza di essi. Magari con un po’ di buona volontà all’inizio e l’esperienza poi, si arriva a colmare le mancanze che si avevano. Tuttavia mi è capitato raramente di fare degli scambi tra pratica e teoria ma è comunque un supporto importante avere quel tipo di conoscenze come bagaglio culturale.

Un ultimo breve cenno può essere fatto al ruolo del *tutor* in azienda. La qualità del processo di apprendimento durante l’esperienza di tirocinio dipende infatti da come il *tutor* costruisce e organizza l’ambiente di apprendimento. Secondo Cull per costruire rapporti di *mentorship* efficaci occorre offrire uno spazio sicuro in cui l’allievo si senta in grado di condividere i propri interessi e obiettivi; occorre offrire un supporto per l’ascolto e risposte adeguate ai loro problemi oltre che stimolare idee creative, sfide, conoscenze, modelli mentali, strumenti e tecniche, un pensiero innovativo e saggezza³¹.

Il rapporto con il tutor in azienda è stato caratterizzato subito da una confidenza di fondo che mi ha permesso di costruire un rapporto di amicizia. Ho ricevuto suggerimenti su come orientarmi nel mondo del lavoro e sul modo di lavorare in azienda. Mi ha colpito la pazienza per le tante domande

²⁹ Cfr. J. D. Bransford, A. Brown and R. Cooking, *How people learn: Brain, mind, experience and school*, «Washinton, DC. National Academies Press».

³⁰ J. Eyer, *The power of experiential education*, «Liberal Education», XCV, 4, 2009, pp. 24-31.

³¹ J. Cull, *Mentoring young entrepreneurs: what leads to success?*, «International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring» IV, 2, 2006, pp. 8-18.

che gli ponevo e la sua disponibilità a regalarmi pezzi della sua esperienza.

L'esperienza di Simone testimonia come la pratica del tirocinio con la continua ricerca di interconnessioni tra la dimensione del 'sapere' e quella del 'saper fare'³², può divenire il luogo nel quale si elabora e si realizza il passaggio dalla conoscenza alla consapevolezza e dalla consapevolezza alla scelta, intellettualizzando l'esperienza. Le riflessioni scaturite dal diario di bordo possono essere assunte a prisma interpretativo attraverso cui individuare i benefici personali acquisiti dalla pratica del tirocinio, in termini di sviluppo di competenze che serviranno a costruire l'identità professionale del futuro lavoratore oltre che a migliorare l'occupabilità del soggetto.

Giambattista Bufalino
Ph.D student – University of Lincoln (UK)

³² P. Goguelin, *La formation psychosociale dans les organisations*, PUF, Paris 1971.