

Revista Practicum, VI(1), julio-diciembre 2016

ISSN: 2530-4550

Il tirocinio universitario come strumento orientativo/formativo.

Il modello dei Corsi di laurea pedagogici della Sapienza (Università di Roma)

Dra. Anna Salerni

"Sapienza" Università di Roma

(Corso di Laurea in Scienze dell'Educatione e della Formazione)

anna.salerni@uniroma1.it

Salerni, A. (2016). Il tirocinio universitario come strumento orientativo/formativo. Revista Practicum, Vol. 1(1) 80-98. ISSN 2530-4550

Fecha de recepción: 07 de mayo de 2016
Fecha de revisión: 17 de mayo de 2016
Fecha de aceptación: 25 de mayo de 2016

Resumen

Oggetto di questo contributo è la presentazione del modello di tirocinio curricolare universitario adottato nei Corsi di laurea in Scienze dell'educazione della "Sapienza", Università di Roma.

Il valore formativo dell'attività di tirocinio nello sviluppo della professionalità non risiede soltanto nella possibilità di favorire un generico raccordo tra formazione e lavoro. Esso è legato anche alle molteplici possibilità di facilitare la scelta professionale degli studenti, di poter realizzare un'esperienza pratico-professionale e, ancora, di acquisire competenze sociali nelle "comunità di pratica" lavorative.

L'attività di tirocinio universitario, infatti, se ben progettata e organizzata, permette ai giovani di raggiungere una formazione utile ad affrontare il mondo sociale e produttivo consentendo loro di compiere scelte professionali consapevoli. Inoltre, grazie a un tirocinio ben programmato, le organizzazioni che ospitano gli studenti (imprese, enti pubblici e privati) possono avere una conoscenza diretta degli specifici profili professionali formati attraverso i percorsi universitari e delle possibili risorse umane da impiegare.

I Corsi di laurea pedagogici della "Sapienza" hanno realizzato un modello circolare e integrato di tirocinio ovvero un modello che permette di pianificare un percorso formativo adeguato al raggiungimento degli obiettivi di studio e di lavoro, tenendo conto delle competenze, delle conoscenze e degli interessi degli studenti nonché dell'evoluzione del mercato del lavoro. Per rendere il tirocinio uno strumento realmente formativo e orientativo per le scelte anche lavorative, è fondamentale una sistematica attività di riflessione critica sull'intera attività da parte di tutti gli attori coinvolti: riflessione da condursi dalla fase di avvio fino a quella finale. Centrale in tale azione è il monitoraggio dell'attività, avviata fin dall'a.a. 2002-2003, nelle sue diverse fasi e per mezzo di differenti strumenti di rilevazione ora quasi tutti digitalizzati (da strumenti maggiormente strutturati come i questionari a strumenti semi strutturati e aperti, quale il colloquio e la relazione di tirocinio).

Resumen

El Objeto de este trabajo es la presentación del modelo curricular adoptado para las prácticas en cursos del grado en Ciencias de la Educación de la Universidad "Sapienza" de Roma. El valor educativo de la actividad de formación en el desarrollo de la profesionalidad no sólo radica en la posibilidad de favorecer la concatenación genérica entre la educación y el trabajo. También está vinculado a las múltiples posibilidades de facilitar la elección profesional de los estudiantes, para darse cuenta de la experiencia práctica y profesional y, de nuevo, la adquisición de habilidades sociales en la "comunidad de práctica" en el trabajo. La prácticas en la universidad, de hecho, si bien planificada y organizada, permite a los jóvenes a conseguir una formación útil para tratar con el mundo social y productivo, por lo que les permite tomar decisiones profesionales. Por otra parte, gracias a un

entrenamiento bien planificado, las organizaciones de los estudiantes de acogida (empresas, instituciones públicas y privadas) pueden tener un conocimiento directo de los perfiles de trabajo específicos formados a través de cursos universitarios y los posibles recursos humanos a emplear. El grado pedagógico de los cursos de "la Sapienza" han realizado un patrón circular y prácticas integradas, o un modelo que les permite planificar un curso de entrenamiento apropiado para el logro de los objetivos del estudio y el trabajo, teniendo en cuenta las habilidades, el conocimiento y los intereses de los estudiantes y el desarrollo del mercado de trabajo. Para que la formación sea una herramienta de formación real y una guía, incluso para la elección de carrera, es esencial realizar sistemáticamente actividades de reflexión crítica sobre la totalidad de las actividades de todos los actores involucrados: pensado para ser transportados por la fase de puesta en marcha hasta el final. Fundamental para esta acción es el monitoreo de la actividad, iniciada ya partir del año. 2002-2003, en sus diferentes etapas y en el uso de diversos instrumentos de detección ahora casi todos digitalizados (por instrumentos más estructurados como los cuestionarios semiestructurados y las herramientas abiertas, como la entrevista y el informe de prácticas).

Parole Chiave:

Modello di tirocinio, modello circolare e integrato, riflessione critica, il colloquio, relazione di tirocinio.

Palabras claves:

Modelo de prácticas, modelo circular e integrado, la reflexión crítica, la entrevista, el informe de prácticas.

1. Introduzione

La riflessione sul tirocinio nei Corsi di Laurea in *Scienze dell'educazione e della formazione* della "Sapienza" (Università di Roma) vuole essere occasione sia per presentare il modello di apprendimento-insegnamento messo a punto e i diversi approcci e strumenti utilizzati per il suo monitoraggio sia per riflettere sulla funzione che l'esperienza pratica, se ben integrata con gli apprendimenti teorici e rielaborata, può avere in un contesto di apprendimento. Il tirocinio è infatti un dispositivo che, se opportunamente progettato e realizzato, presenta innumerevoli vantaggi sia per l'orientamento alle scelte professionali e lavorative sia per la formazione di un professionista competente e riflessivo.

2. Il valore del tirocinio

La presenza di attività formative di carattere pratico, che permettano agli studenti di avere un contatto diretto con i diversi contesti lavorativi, rappresenta una delle novità principali della riforma del sistema universitario italiano nonché una tra le misure politiche di promozione dell'occupazione a livello nazionale ed europeo, introdotte per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

La riforma universitaria, avviata in Italia alla fine degli anni '90 a seguito del cosiddetto Processo di Bologna (1999), oltre alla riorganizzazione del sistema con l'istituzione dei Corsi di laurea articolati in due livelli (laurea triennale + laurea biennale magistrale), prevede che per tutti i Corsi di Laurea vi sia una specifica quota di crediti da attribuire ad attività di tirocinio, realizzate secondo le modalità regolamentate dalla legislazione nazionale.

Uno tra i risultati più significativi del Processo di Bologna e del relativo dibattito europeo sui sistemi di istruzione superiore è certamente la realizzazione di un sistema incentrato sull'apprendimento piuttosto che sul solo insegnamento. Il tirocinio in questo senso rappresenta un'utile opportunità in quanto consente di potere sperimentare la pratica, pur se in situazioni "protette". L'esperienza pratica di apprendimento, così come dimostrano gli studi e le ricerche in materia, favorisce l'orientamento al lavoro e alla formazione in quanto facilita lo sviluppo di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e trasversali (le cosiddette abilità per la vita) e un possibile inserimento nel pur precario e instabile attuale mondo del lavoro¹.

Come sostiene Donald Schön (1987), il tirocinio è da intendersi come un *setting* progettato allo scopo di apprendere una pratica. Gli studenti apprendono attraverso *il fare* in un contesto che si avvicina molto al mondo della pratica, anche se il loro fare ha solo una piccola ricaduta sul lavoro. Certamente il tirocinio è una esperienza controllata, con meno pressioni, distrazioni e rischi rispetto al contesto reale, ma utile per sperimentare la teoria e acquisire formazione e competenze professionali di natura tecnica e trasversale.

¹ In Italia, oltre ai tirocini curriculari [promossi da università, istituzioni scolastiche, fondazioni di Istruzione Tecnica Superiore (ITS), centri di formazione professionale] vi sono altre tipologie di tirocini: a) **tirocini formativi e di orientamento** (non superiori ai sei mesi) rivolti a chi è in possesso di un titolo di studio conseguito entro e non oltre dodici mesi, finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel periodo di transizione tra il sistema dell'istruzione e il lavoro; b) **tirocini di inserimento o reinserimento lavorativo** (non superiori ai dodici mesi) destinati a persone disoccupate (anche in mobilità), persone inoccupate e lavoratori sospesi in regime di cassa integrazione ordinaria, straordinaria o in deroga; c) **tirocini di orientamento e formazione o di inserimento o reinserimento a favore dei disabili, delle persone svantaggiate e di quelle titolari di protezione internazionale** di durata non superiore a dodici mesi nel caso dei soggetti svantaggiati e non superiore ai trentasei mesi nel caso di soggetti disabili; d) **tirocini di praticantato e professionalizzanti** richiesti dagli ordini professionali (disciplinati da normative di settore); e) **tirocini transnazionali** realizzati nell'ambito dei programmi comunitari per l'istruzione e per la formazione; f) **tirocini per soggetti extracomunitari**; g) **tirocini estivi**.

In altre parole il tirocinio universitario, se organizzato ad arte, si configura come un potente strumento di orientamento per lo studente in quanto occasione per acquisire consapevolezza del mondo del lavoro in generale e, nello specifico, della professione desiderata e, dunque, per riflettere sul proprio futuro occupazionale e per operare scelte formative e lavorative consapevoli e il più possibile efficaci.

La sfida, per i sistemi universitari è, dunque, di vaste proporzioni, poiché si tratta di progettare modelli orientativi e di apprendimento capaci di supportare gli studenti durante il proprio percorso formativo e di fornire loro utili strategie per affrontare i cambiamenti, senza esserne travolti.

3. Una triangolazione virtuosa per un modello di tirocinio efficace.

In generale nel processo di tirocinio sono coinvolti almeno tre attori: la persona in apprendimento (nel nostro caso lo studente universitario), il tutor dell'ente promotore (nel nostro caso il tutor-docente universitario che segue lo studente nel suo percorso formativo) e il tutor aziendale (la persona che supporta il tirocinante nel contesto di lavoro). Ai due tutor è affidato il compito di facilitare il percorso di crescita e di sviluppo dello studente.

Come confermano gli studi e le ricerche in materia, affinché l'attività di tirocinio si realizzi con il massimo successo è però necessario non solo che ognuna delle figure coinvolte svolga con competenza ruolo e compiti richiesti, ma anche che tra queste figure vi sia integrazione, ovvero un continuo confronto e scambio di informazioni e di idee. E' soprattutto necessario tener presente che al centro di questo processo vi è la persona in formazione. Il paradigma da cui si parte è che la formazione per essere efficace deve essere il più possibile a misura di chi apprende e non un mero compito richiesto dal sistema.

In Italia i dati sull'occupazione (si vedano a tal proposito i recenti risultati dell'ultima Indagine Ocse su *Giovani e occupazione*, 2015) ci dicono che, in media, il 62% dei giovani hanno un lavoro che non corrisponde alla loro formazione, con in particolare un 26% di sovraqualificati (il 14% dei quali lavora inoltre in un settore non in linea con il percorso formativo conseguito), e un 6% di persone con competenze superiori a quelle richieste. Una buona formazione dovrebbe favorire un'occupazione adeguata e coerente anche con il titolo di studio ed evitare il fenomeno dell'*overeducation*, la presenza cioè di laureati collocati in posizioni che non richiedono il titolo di studio acquisito. L'educazione, come affermava John Dewey (1899), non deve essere lontana dalle trasformazioni socioeconomiche ma deve interagire con la società in cui è collocata, cambiando, se è necessario, il proprio volto.

Il tirocinio curricolare, svolto all'interno di un percorso formale di istruzione e formazione, quale può essere l'Università, come abbiamo detto, oltre a essere un'occasione di formazione, orientamento e crescita per lo

studente, può essere un'utile opportunità di progresso tanto per le organizzazioni che ospitano gli studenti quanto per la stessa istituzione formativa e in quanto tale presenta per ognuno dei soggetti coinvolti diversi vantaggi e opportunità.

3.1. Il vantaggio per le organizzazioni

Che accolgono gli studenti in tirocinio sta nella possibilità di promuovere e consolidare una integrazione con il mondo formativo e di conseguenza di poter contribuire alla formazione dei futuri professionisti identificando potenziali risorse, ma anche nella possibilità di potersi arricchire professionalmente godendo delle novità provenienti dal mondo della formazione.

3.2. I vantaggi per gli studenti

Riguardano la possibilità di fare esperienza in un contesto di lavoro e dunque di sperimentare ciò che si è appreso in teoria. In termini operativi ciò significa anche avere la possibilità di poter ricevere un migliore orientamento alle future scelte lavorative mettendosi alla prova e valutando, ed eventualmente rivalutando, i propri interessi e le proprie motivazioni e attitudini rispetto a una possibile attività professionale. A questi vantaggi si aggiunge sia l'opportunità di arricchire il proprio bagaglio di conoscenze, acquisite in modo diretto e indiretto durante il percorso di studio e di vita, e di accrescere in abilità e competenze, che possono tradursi in un *know how* necessario per muoversi agevolmente ed efficientemente in un contesto lavorativo, sia l'opportunità di poter individuare limiti e potenzialità professionali. Il tirocinio insomma offre agli studenti la possibilità di verificare le loro attese e di poter riflettere sulla loro futura professione, assumendo in questo senso una finalità tanto orientativa quanto formativa e trasformativa (Mezirow, 1991).

Lo studente per trarre vantaggio da questa esperienza deve, allo stesso modo delle altre figure coinvolte nel processo, essere in grado di effettuare durante tutto il tirocinio una riflessione critica con se stesso e con le altre persone che vivono tale esperienza; ciò significa non fare un resoconto dell'attività svolta (come in molti casi richiesto) ma saperla ricostruire collegandola al proprio vissuto e al proprio percorso formativo. Questa abitudine al pensiero critico/riflessivo può aiutare a passare dal "fare" al "saper pensare" e quindi al "saper apprendere" dall'esperienza. Ciò significa imparare a utilizzare la teoria per riflettere sulla pratica professionale e comprendere quello che si osserva e si fa: *la prova della torta infatti sta nel mangiarla* (Dewey, 1929).

Come sostiene ancora Dewey, soltanto le esperienze che favoriscono crescita ed espansione della persona possono considerarsi esperienze educative. Ogni esperienza vissuta mantiene valore nel tempo se riesce a dare qualità alla vita stessa e a promuovere la crescita e la maturazione della persona (Dewey, 1938). Tutto, ovviamente, dipende dalla qualità dell'esperienza e dalla capacità che essa ha di esercitare la sua influenza sulle esperienze future. Tradotto nel nostro caso ciò indica che il ritorno

dell'attività di tirocinio si ha se è costante l'influenza reciproca tra la formazione accademica e l'esperienza sul campo, se cioè si impara ad apprendere dall'esperienza.

Apprendere dall'esperienza serve per imparare a essere professionisti riflessivi, ricercatori, persone che non delegano a presunti esperti della materia la soluzione di problemi che vivono nella realtà. Persone che non applicano meccanicamente la conoscenza appresa, così come stabilisce il paradigma della cosiddetta razionalità tecnica (Schön, 1983; 1987).

In quest'ottica il tirocinio non deve essere visto, come purtroppo succede in alcuni contesti, quale assolvimento di un compito e come semplice *routine* in cui eseguire o ripetere determinate mansioni ovvero come applicazione pratica di quanto appreso teoricamente e la cui attività viene riconosciuta sulla base di una semplice certificazione. Deve essere invece vissuto come esperienza formativa che contribuisce allo sviluppo e alla crescita del futuro professionista e che, così come la formazione tecnica, richiede necessariamente la partecipazione attiva dei protagonisti coinvolti nel processo.

3.3. Il vantaggio per il sistema formativo (l'università)

Quale ente promotore, infine, è da ravvisarsi nella possibilità di verificare la corrispondenza tra l'offerta formativa e le esigenze del mondo produttivo e lavorativo, ovvero la domanda di professionalità. L'esperienza di tirocinio può, infatti, essere proficua per le aziende e per l'ente proponente, se vi è integrazione tra il mondo della formazione e il mondo del lavoro/produttivo, proprio perché entrambi sono ugualmente fondamentali per la formazione del futuro professionista.

La comunicazione e la collaborazione tra i due sistemi nel nostro caso permette all'università di ripensare l'offerta didattica/formativa (i curricoli) alla luce della domanda, verificando in modo più attento le esigenze che continuamente e costantemente emergono dal contesto lavorativo e, in questo caso, dalle esperienze di tirocinio. Ciò significa che l'università deve cercare soprattutto di impegnarsi per realizzare la cosiddetta "terza missione" andando oltre lo scambio formale di informazioni tra i due sistemi. Il dibattito sulla missione di apertura al mondo esterno, alla società civile e al mondo del lavoro, oltre che di attenzione alla didattica e alla ricerca, da parte dell'università viene del resto avviato fin dall'inizio del XXI secolo, anche a livello europeo, a partire dalla Comunicazione della Commissione europea su *L'innovazione in un'economia fondata sulla conoscenza* (2000).

Tanto il tutor universitario quanto il tutor aziendale, dunque, non debbono limitarsi a eseguire compiti organizzativi nelle diverse fasi dell'attività, ma devono avere competenze orientative e formative ovvero essere in grado di progettare esperienze di apprendimento mirate per i tirocinanti. In altri termini ciò significa che il tutor universitario deve: conoscere i profili professionali formati dal corso di laurea ed essere continuamente aggiornato sui cambiamenti del mondo sociale e produttivo; conoscere le aziende che operano nel territorio e i loro sbocchi lavorativi;

saper orientare lo studente alla scelta consapevole delle organizzazioni in cui fare esperienza rilevando con competenza i suoi interessi, le sue motivazioni e il suo percorso formativo; saper selezionare la struttura adatta alle richieste e alle aspettative dello studente; saper predisporre insieme all'azienda e al tirocinante un progetto formativo mirato; saper valutare il percorso formativo e soprattutto supportare lo studente fin dall'avvio del tirocinio a riflettere e a rielaborare in modo costruttivo l'esperienza, collegando le conoscenze teoriche con l'esperienza sul campo.

I due tutor, per i quali sarebbe bene prevedere una specifica formazione, sono in qualche modo chiamati a fare da guida per lo studente, fornendogli sia gli strumenti necessari a poter sviluppare le competenze (tecniche, trasversali e riflessive) richieste nel contesto di lavoro sia il supporto per affrontare e per leggere l'esperienza formativa, nonché per ricostruire il senso dell'attività svolta.

4. Un modello circolare e integrato di tirocinio: caratteristiche, fasi e strumenti.

La pratica – sostiene Dewey (1929) riflettendo sulle fonti dell'educazione – rappresenta l'inizio e la conclusione di ogni indagine. L'inizio perché definisce i problemi che da soli conferiscono alla ricerca qualità e senso educativo; la conclusione, perché solo la pratica è in grado di provare, verificare, modificare e sviluppare le conclusioni delle indagini.

In tal senso il tirocinio può diventare il "motore" e il "perno" del rapporto di cooperazione formativa tra il sistema accademico e il mondo del lavoro e può costituire un valido dispositivo per formare/sviluppare nello studente quelle capacità che rappresentano una delle principali qualità del professionista "riflessivo" e "polivalente" nella società postmoderna (specialmente per quanti operano in ambito educativo).

La scelta del modello di tirocinio nei corsi di laurea pedagogici della "Sapienza" è determinata dalla convinzione che apprendere dall'esperienza sia fondamentale per sviluppare conoscenza e, che tra teoria e pratica debba esserci un rapporto circolare. Una teoria senza relazione con i problemi pratici rischia infatti di essere astratta e inefficace, così come rischia di essere cieca una prassi che si esaurisce nell'affrontare i problemi e le situazioni che si presentano, senza una formazione teorica, basandosi su teorie ingenuie e assunti impliciti, frutto del senso comune e di teorie popolari prive di alcun fondamento scientifico (Bruner, 1997).

Le considerazioni sopra riportate hanno portato alla scelta, nella progettazione del tirocinio nei Corsi di laurea pedagogici della "Sapienza", di escludere due tra i tre principali modelli di tirocinio generalmente adottati nel contesto italiano ovvero quello della "separazione" e quello della "dipendenza" a favore di quello dell'"integrazione problematica" (Frabboni, Guerra & Lodini, 1995).

Nel modello di tirocinio della "separazione" si ritiene che vi sia una netta divisione fra l'attività pratica (propria dell'esperienza sul campo) e la formazione teorica (propria dell'educazione formale), considerando il tirocinio come momento a sé del percorso formativo e dunque con nessuna ricaduta né sul percorso formativo dello studente né sull'organizzazione e la progettazione della didattica da parte dell'università.

Il modello della "dipendenza" si basa invece sull'idea che la teoria sia in qualche modo superiore alla pratica pur prevedendo un collegamento tra lo studio teorico effettuato nel curriculum scolastico/universitario e l'esperienza sul campo. In questo modello la relazione tra teoria e pratica è possibile se la scelta delle organizzazioni in cui far svolgere agli studenti il tirocinio è effettuata in base alla capacità che esse hanno di utilizzare quanto appreso teoricamente in sede formativa e se si ritiene che siano in continuità con gli studi teorici. Il modello della dipendenza considera l'ambiente di lavoro in posizione subordinata rispetto alla sede deputata alla preparazione teorica. Ciò dipende anche dal fatto che non sempre è facile instaurare una effettiva collaborazione e uno scambio reciproco di conoscenze e competenze tra le aziende e l'università e le figure che debbono svolgere questa funzione (tutor aziendale e universitario), al fine di realizzare nel migliore dei modi la formazione dello studente. In questo modello il tirocinio è considerato momento in cui è possibile mettere in pratica quanto appreso nei contesti di istruzione ed è concepito in modo tale che non ci si aspetta alcun feedback tra esperienza concreta e formazione teorica.

Il terzo modello di tirocinio, "dell'integrazione problematica" ci è pertanto sembrato il più efficace per favorire la sinergia tra teoria e pratica grazie alla costante integrazione dei tre attori coinvolti. Esso si basa sul principio che l'organizzazione del tirocinio deve riguardare e coinvolgere allo stesso modo sia l'università sia le aziende che mettono a disposizione degli studenti i loro servizi e la loro formazione, considerando entrambi i soggetti ugualmente importanti per la formazione teorica e pratica.

Nello specifico nei Corsi di Laurea pedagogici della "Sapienza" è stato messo a punto un modello circolare e dinamico di tirocinio (figura 1) dove ogni protagonista, essenziale per la realizzazione del sistema, si incontra e si confronta con gli altri formando, informando e costruendo conoscenza (Salerni, 2007).

Il modello è dinamico in quanto non si conclude al termine dell'attività di tirocinio ma, proprio perché ciclico, continua a portare nuove esperienze che producono di conseguenza nuove informazioni e conoscenze. Esso, grazie anche al monitoraggio e alla costante valutazione dell'attività, si autoaggiorna, poiché coglie i cambiamenti di una o più parti degli elementi che compongono il sistema, e, in modo attivo, favorisce decisioni adeguate per migliorarne l'efficacia.

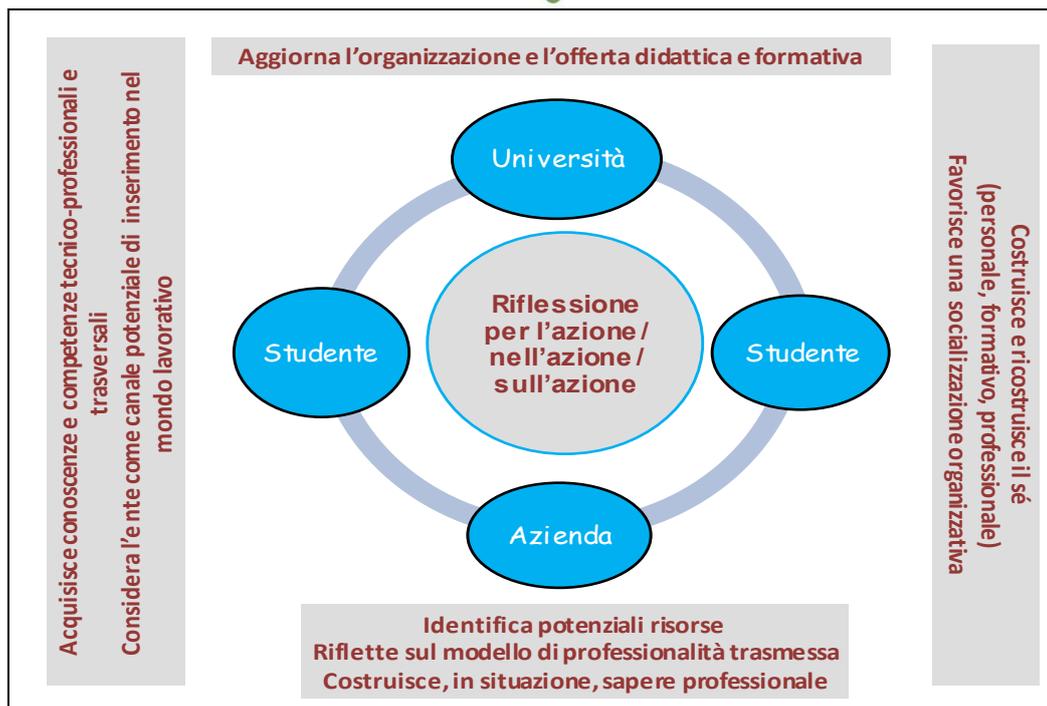


Imagen 1.- Rappresentazione del modello circolare del tirocinio

Il nostro modello di tirocinio prevede che gli attori del sistema svolgano differenti azioni di formazione e informazione, utilizzando diverse strategie e strumenti di rilevazione/valutazione nella fase iniziale, intermedia e finale del tirocinio².

4.1. Fase iniziale del tirocinio.

L'università forma e orienta gli studenti. Tale compito è svolto da un docente-tutor, che segue lo studente (che abbia ottenuto almeno 60 CFU e che sia iscritto al secondo anno) nel corso dell'intera attività e lo indirizza alla scelta del tirocinio e dell'organizzazione maggiormente vicina ai suoi interessi e al suo percorso di studio, considerando il profilo professionale³ e

² Gli strumenti somministrati (digitalizzati dall'a.a. 2008-09) consentono di raccogliere in una banca dati tutte le informazioni necessarie per una valutazione sull'andamento dei tirocini e degli enti che collaborano stabilmente con i corsi di laurea.

³ I profili professionali dei laureati in scienze dell'educazione, in relazione al tipo di laurea triennale e magistrale, in base a quanto stabilito dalle tabelle ministeriali, sono i seguenti: animatore socio-educativo, consulente pedagogico, coordinatore educativo dei servizi per l'infanzia, educatore, educatore nei servizi per l'infanzia, esperto nei processi di valutazione, formatore, orientatore, progettista in ambito educativo e formativo, ricercatore in campo educativo e formativo, tutor. Le professioni che possono essere esercitate dai laureati non sempre sono direttamente accessibili dopo aver conseguito il titolo di studio triennale. Alcune infatti, richiedono un percorso formativo specifico, a volte raggiungibile attraverso la laurea di secondo livello oppure frequentando corsi di formazione mirati (master, corsi di specializzazione, corsi regionali ecc.), successivi al conseguimento del titolo di studio. Altri profili professionali prevedono competenze di elevata responsabilità che è possibile acquisire solo attraverso una maturazione dell'esperienza che contribuisce a rendere "esperte" le figure professionali in questione (basti pensare al coordinatore di programmi di ricerca, al ricercatore senior, al coordinatore di servizi educativi, al responsabile di progetti ecc.) (Salerni, Sanzo, Storchi, 2008).

il settore nel quale si vorrebbe lavorare⁴. In questa fase iniziale si raccolgono, attraverso diversi strumenti, dati relativi al percorso accademico dello studente e/o professionale (*curriculum, piano di studi, colloquio motivazionale, Scheda di avvio al tirocinio*⁵) per conoscere la sua situazione formativa e professionale e le sue motivazioni e saperlo orientare alla scelta più idonea. Appena avviata l'attività di tirocinio lo studente compilerà un breve *Questionario di inizio attività*⁶.

In questa fase, e nel corso dell'organizzazione dell'intero processo formativo, *l'università* prende contatti con le aziende che ritiene vicine agli sbocchi professionali previsti dal corso di studi o è contattata dalle aziende interessate ad accogliere tirocinanti. L'università presenta il Corso di studi e i suoi possibili esiti professionali e in qualche modo concorda le offerte di tirocinio, ovvero gli interventi e le attività da proporre agli studenti, tenendo conto del tipo di formazione ricevuta e delle competenze acquisite, o che è possibile acquisire, all'università. In tal modo l'università ottiene da parte delle aziende un prospetto sintetico relativo alla offerta di tirocinio (il settore di intervento), all'attività prevista per lo svolgimento del tirocinio, al numero di tirocinanti che è possibile accogliere, i requisiti richiesti allo studente, alle persone da contattare e alla sede dell'Ente.

Lo studente nella fase iniziale, individua l'organizzazione presso la quale svolgere il tirocinio e prende contatti con essa in modo da potere definire il progetto formativo⁷, i tempi e le modalità di lavoro e successivamente comunica le sue scelte alla Commissione tirocini del Corso di laurea⁸ per l'approvazione. In questa fase lo studente si trova di fronte

⁴ I settori all'interno dei quali gli studenti del Corso di Laurea possono scegliere di svolgere il tirocinio sono i seguenti: istruzione e formazione (prescolastica, scolastica, professionale e continua); socio-educativo; socio-sanitario; servizi culturali; ricerca e hanno per destinatari persone di diverse fasce di età (dalla prima infanzia agli anziani). Ovvero quei settori in cui sono richiesti i laureati in ambito pedagogico.

⁵ La "Scheda di avvio al tirocinio" consente di raccogliere informazioni dallo studente relative: alle aspettative sul tirocinio, al tipo di attività a cui è interessato e se ha già individuato qualche struttura presso la quale svolgere il tirocinio, a eventuali esigenze da segnalare (orari, distanza, ecc.), a precedenti esperienze di tirocinio e/o di lavoro, al settore in cui vorrebbe lavorare una volta conseguito il titolo di studio, alle ragioni per cui vuole fare il tirocinio.

⁶ Il "Questionario di avvio attività" raccoglie informazioni anagrafiche e di percorso (data di nascita, recapiti telefonici e mail, matricola, anno di immatricolazione, anno di corso, numero di crediti posseduti al momento dell'attivazione del tirocinio) e alcune informazioni relative all'attività di tirocinio (durata prevista dell'attività, ente accogliente, comune e provincia in cui si trova l'ente). Viene inoltre chiesto di specificare in quale momento del percorso universitario è nato l'interesse per il tirocinio, il motivo per cui si è deciso di svolgerlo e se l'ente ha richiesto allo studente il possesso di competenze specifiche per poter iniziare l'attività. Quest'ultima domanda è fondamentale in quanto permette di verificare, come e in che misura, l'ente si impegna nella formazione attraverso l'attività di tirocinio.

⁷ Il progetto formativo, previsto dalla legislazione in materia, contiene i dati dello studente e dell'azienda ospitante nonché le informazioni relative al tutor aziendale, la data di inizio e di fine attività (con gli eventuali periodi di sospensione), i giorni e le modalità di accesso ai locali, la durata complessiva del tirocinio, eventuali facilitazioni e/o rimborsi spese previsti, gli obiettivi formativi e le modalità di svolgimento del tirocinio, i dati relativi al Corso di Laurea, al tutor universitario e al referente aziendale.

⁸ La Commissione tirocini è composta da alcuni docenti dei Corsi di laurea triennale e magistrale e si occupa di: valutare e approvare gli enti con cui stipulare una convenzione proposti dagli studenti; accogliere e valutare la documentazione prodotta dallo studente e dall'azienda ospitante al termine dell'attività ai fini del riconoscimento dei crediti formativi; verbalizzare i crediti formativi; aggiornare

tre possibilità: può rispondere alla richiesta di un'opportunità di tirocinio pubblicata sul gestionale Jobsoul on line di *placement* della Sapienza⁹ da un ente convenzionato con l'Ateneo (offerta che è stata selezionata e approvata dalla Commissione tirocini del Corso di Laurea); può individuare un ente di suo interesse registrato sul portale Jobsoul e già convenzionato con l'Ateneo e quindi contattarlo per accertarsi della disponibilità ad accogliere tirocinanti; può proporre alla Commissione tirocini un ente non ancora convenzionato ma che svolge attività o progetti di particolare interesse.

In questa fase, affinché il percorso possa essere formativo e vi sia l'auspicata integrazione tra attività pratica e quella teorica, lo studente è chiamato a essere parte attiva nella stesura del progetto formativo in modo che sia consapevole di ciò che dovrà fare. Le modalità di svolgimento del tirocinio, concordate nel progetto, sono per lo studente punti di riferimento utili nel corso di tutta l'attività per un'agire consapevole orientato agli obiettivi formativi previsti.

4.2. Fase intermedia del tirocinio.

Lo studente in azienda inizia il tirocinio e, anche attraverso l'azione del tutor aziendale, apprende e sviluppa una serie di competenze e conoscenze proprie di un contesto di lavoro e di tipo trasversale necessarie per la vita. In questa fase l'università raccoglie dallo studente tirocinante e dall'azienda informazioni sull'attività formativa e sull'aderenza al progetto formativo concordato con l'obiettivo di poterla rivedere e di intervenire, se necessario, per migliorare e rivedere il percorso (attraverso la somministrazione telefonica o in presenza di un *Questionario semi strutturato per lo studente e per il tutor aziendale*¹⁰).

periodicamente le bacheche elettroniche contenenti le informazioni utili agli studenti e le opportunità di tirocinio; gestire l'archivio studenti, monitorare l'attività e di conseguenza rivedere e migliorare gli strumenti di valutazione.

⁹ In Italia a partire dal 2003 le università hanno il compito di sostenere i loro laureati nella fase di inserimento nel sistema produttivo. In questa prospettiva è nato nel 2008 il Sistema SOUL – Sistema Orientamento Università Lavoro a cui aderiscono le otto Università del Lazio che si avvale di una complessa piattaforma informatica. Il portale (www.jobsoul.it) a oggi registra **143.117** studenti/laureati e **10.252** aziende iscritte. All'interno della piattaforma, attraverso un gestionale integrato, è possibile seguire tutte le procedure amministrative per l'attivazione dei tirocini curriculari e post laurea: convenzioni tra imprese e Ateneo, pubblicazione di annunci e redazione dei progetti formativi. Negli ultimi 3 anni accademici (2012/2013; 2013/2014; 2014/ 2015) i Corsi di laurea in Scienze dell'educazione hanno collaborato con un centinaio di enti (circa 107) per un totale di circa 220 tirocini attivati nel triennio.

I settori economici dichiarati dalle imprese/enti che hanno ospitato tirocinanti del corso di laurea riguardano prevalentemente i servizi educativi e i servizi alle persone.

In particolare i settori economici maggiormente rappresentati, facendo riferimento alla classificazione Ateco dell'Istituto Nazionale di Statistica (classificazione che prevede diversi livelli di definizione e che al momento è in fase di revisione sia perché ha bisogno di essere il più dettagliata possibile sia perché ha il limite di basarsi su un'autodichiarazione degli enti che non sempre sono a conoscenza del termine tecnico che rappresenta il settore specifico di appartenenza), risultano attualmente essere distribuiti nelle seguenti macro aree: Istruzione e formazione (pari al 46.2% sul totale delle imprese che hanno consentito l'attivazione del 45,5% dei tirocini), Servizi socio-educativi e sanitari (47.7% fra le strutture convenzionate per il 44.3% di tirocini), altro 6.8% per 6.6% di tirocini.

¹⁰ Il "Questionario per lo studente" prevede domande riguardanti l'attività formativa (ritmi di lavoro, attinenza con il progetto presentato, competenze, rapporti con il tutor e ambiente lavorativo) e la soddisfazione complessiva; il "Questionario per il tutor aziendale" consente di raccogliere

L'azienda, in questa fase, da una parte forma lo studente, dall'altra informa l'università sulle competenze e conoscenze possedute dallo studente e sulle competenze e conoscenze che sarebbe necessario che lo studente possedesse per poter "sfruttare" al meglio questa esperienza pratica.

La ricaduta per l'università, come abbiamo detto, è quella di mettere alla prova il proprio modello formativo e la propria offerta didattica, e per l'azienda è quella di riflettere sul modello di professionalità trasmesso e sul proprio modo di agire.

4.3. Fase finale

Lo studente, in modo diretto e indiretto, riporta all'università la sua esperienza pratica ai fini del riconoscimento dei crediti formativi¹¹ sia attraverso il racconto della sua esperienza con la stesura di una *Relazione* sia attraverso la compilazione di un *Questionario* semi strutturato¹².

La fase finale del monitoraggio di tirocinio permette all'Università di fare un bilancio il più possibile oggettivo e fedele sull'attività. Oltre agli strumenti indicati, al termine dell'attività, viene somministrato un *Questionario semi-strutturato* al tutor dell'azienda o a chi abbia effettivamente seguito lo studente nel corso dell'attività¹³. Le informazioni

informazioni relative all'effettivo svolgimento dell'attività da parte del tirocinante, all'andamento generale in termini di impegno e atteggiamento, oltre a eventuali criticità e problematiche presentate nel corso del tirocinio.

¹¹ Il Corso di laurea riconosce fino a un massimo di 12 CFU, dove ogni CFU corrisponde a 25 ore di tirocinio.

¹² Il "Questionario finale per gli studenti tirocinanti", da compilare on-line, richiede allo studente di dare informazioni relative: alla modalità di svolgimento dell'attività (tempi, settore del tirocinio, ruolo e compiti svolti, accordo tra progetto formativo e attività effettivamente svolte, rapporto avuto con il tutor, formazione richiesta dall'organizzazione, eventuale collaborazione richiesta al termine del tirocinio); alla motivazione e al vissuto e ai rapporti tra tirocinio e percorso universitario (le ragioni per cui ha scelto di fare il tirocinio nel settore indicato; se si è sentito adeguato alla situazione; se i corsi e gli esami universitari sono risultati utili per lo svolgimento dell'attività; se le competenze acquisite durante il tirocinio hanno influenzato l'approccio allo studio e in che modo; se il tirocinio è risultato utile per capire il settore in cui vorrebbe lavorare; se il tirocinio ha messo in evidenza eventuali lacune nella preparazione universitaria e quali; se ripeterebbe l'esperienza e perché; se consiglierebbe l'esperienza di tirocinio a un collega; quanto è stata soddisfacente l'esperienza).

¹³ Il "Questionario finale per il tutor aziendale" è compilato in modo cartaceo (non è al momento digitalizzato per far sì che i tutti i tutor rispondano) ed è consegnato in busta chiusa al tirocinante che provvede a recapitarlo alla Commissione Tirocini. Obiettivo del questionario è raccogliere informazioni: su come è stata pianificata l'attività di tirocinio; sul grado di complessità e autonomia che ha caratterizzato l'attività; su problemi o difficoltà incontrati nel corso dell'attività e su come sono stati risolti; sull'adeguatezza del numero di ore a disposizione per il tirocinio per capire come si lavora all'interno dell'ente; sul rapporto instaurato con il tirocinante; se si ritiene che gli obiettivi formativi indicati nel progetto formativo siano stati raggiunti; sul possesso da parte dello studente di alcune competenze al momento dell'ingresso in tirocinio e, eventualmente, come esse sono migliorate durante l'attività; se l'ente ha valutato l'attività svolta dal tirocinante (in quale fase, con quali modalità e con quali finalità); se si ritiene che lo studente giudichi positivamente l'esperienza di tirocinio svolta; se si ritiene che il tirocinante avrebbe le caratteristiche per essere assunto dall'ente o da altri enti simili e, in caso di risposta affermativa, se l'ente ha intenzione di proporre o ha proposto al tirocinante di collaborare; se nel futuro si pensa di accogliere altri tirocinanti dei Corsi di laurea; quanto e perché, nel complesso, si ritiene soddisfacente l'esperienza di tirocinio dello studente che si è seguito.

raccolte nelle diverse fasi di tirocinio attraverso i questionari confluiscono in una banca dati che può essere incrociata con i dati del sistema Jobsoul¹⁴.

Una riflessione a parte merita la Relazione di tirocinio presentata a fine attività dallo studente. Relazione sulla quale il Corso di laurea ha molto investito e investe poiché si ritiene che la scrittura sia un momento formativo utile al processo di riflessione sull'esperienza. Per aiutare lo studente nella stesura della relazione, e più in generale a saper riflettere sull'esperienza vissuta, viene consegnata agli studenti una Guida che è stata messa a punto nel corso degli anni considerando le difficoltà riscontrate nello scrivere la relazione finale. Tale Guida, oltre alle indicazioni redazionali, formali e stilistiche da seguire nella scrittura della relazione, presenta l'elenco dei contenuti che debbono essere trattati nella relazione¹⁵. Più in generale la Guida può essere una traccia che il tirocinante usa durante il percorso di tirocinio per redigere il diario di bordo che sarà di fatto la base della sua relazione finale.

La relazione di tirocinio rappresenta uno dei punti fondamentali, su cui lavorare, poiché oltre a permettere una valutazione dell'attività ai fini del riconoscimento dei crediti formativi, è un'utile occasione per raccogliere valutazioni autonome da parte degli studenti, indipendenti cioè da richieste specifiche esplicitamente fatte attraverso le domande del Questionario. Sulla base dell'analisi delle relazioni di tirocinio finora condotte risulta che i tirocinanti hanno maggiore capacità informativa ovvero facilità a descrivere gli aspetti più concreti dell'esperienza svolta e le emozioni vissute (esplicitamente richiesti nelle *Indicazioni* date agli studenti per la stesura della relazione) rispetto alla capacità argomentativo-riflessiva ovvero al sapere fare un bilancio sull'esperienza in relazione al proprio percorso di studi e dunque una riflessione critica (Salerni & Sposetti, 2010; Salerni, Sposetti & Szpunar, 2013; 2014). Una cosa del resto è essere capaci di riflettere nel corso dell'azione, altra - molto più complessa - è essere in grado di riflettere sulla riflessione nel corso dell'azione e saper produrre un testo ben scritto e completo (Schön, 1987). In questo senso la scrittura

¹⁴ Per avere maggiori informazioni sul sistema Soul si veda il portale al seguente indirizzo www.jobsoul.it. Il sistema permette di eseguire l'export in formato excel sia dei Progetti formativi approvati e attivati dal Corso di Laurea sia delle Convenzioni (Ente, settore di attività, natura giuridica, comune e provincia di riferimento, data di stipula, durata, recapiti del referente per il tirocinio) e il numero di progetti formativi attivati con l'Ateneo.

¹⁵ La relazione deve presentare informazioni sia di tipo descrittivo sia valutativo/riflessivo. Ed esattamente nella parte introduttiva bisogna fare una descrizione: generale della struttura (nome e indirizzo, settore di attività, collocazione pubblico/privato, dimensione e rapporti di interdipendenza con altre strutture, tipologia dei ruoli lavorativi presenti, struttura organizzativa); sintetica del processo lavorativo; analitica dell'ambito in cui si è svolta l'attività; delle attività a cui si è partecipato direttamente e di quelle rispetto alle quali si è svolto il ruolo di osservatori; delle relazioni interpersonali intercorse (con il tutor, con le altre figure professionali presenti, con gli utenti); delle difficoltà incontrate (legate alle conoscenze, di ordine pratico-operativo o altro). Nella parte riflessiva e valutativa è necessario che vi sia una valutazione: dell'adeguatezza della propria preparazione - teorica/pratica, generale/specifica - all'esperienza di tirocinio; del sostegno fornito dal tutor della struttura; della formazione ricevuta presso la struttura; del confronto con le aspettative di partenza; dell'acquisizione/potenziamento di conoscenze, della capacità operativa, dei comportamenti, della capacità di comunicazione; dei rapporti tra le conoscenze e le competenze acquisite nel corso dell'attività e il percorso di studio universitario; dei punti di forza e delle criticità; delle indicazioni e dei suggerimenti utili per il miglioramento dell'offerta formativa del Corso di Laurea.

della relazione di tirocinio aiuta a sviluppare la dimensione metariflessiva e deve essere vista come parte integrante dell'attività di tirocinio, sulla quale è bene investire per formare professionisti competenti. La relazione di tirocinio assume infatti la forma di una scrittura epistemica ossia di scrittura che permette una modificazione e una crescita di conoscenza (Bereiter, 1980), e, insieme agli altri strumenti di monitoraggio del tirocinio, consente una migliore riflessione sull'esperienza, favorendo anche la formazione alla scrittura professionale necessaria e richiesta nel mondo del lavoro e nello specifico in quello educativo (Sposetti, 2011). Una scrittura, dunque, sia funzionale allo svolgimento di un lavoro sia riflessiva su lavoro che si fa.

In sintesi, l'ultima fase del modello di tirocinio che corrisponde al "ritorno" dell'esperienza all'università dovrebbe avere come effetto quello di rivedere l'organizzazione del tirocinio, i rapporti con le aziende (in termini di efficacia e di formazione da loro prevista) e l'offerta didattica relativa ai programmi di alcuni insegnamenti del corso di laurea per far sì che siano utili per l'esperienza di tirocinio e per la futura professione che si vuole intraprendere.

Se il modello funziona, e se effettivamente le informazioni circolano tra i diversi protagonisti e nelle diverse fasi dell'attività, come anticipato, esso non si interrompe quando si conclude una singola esperienza di tirocinio, ma continua a funzionare, in quanto tutti i protagonisti coinvolti nel processo contribuiscono con le loro riflessioni a migliorare il sistema.

In termini deweyani, potremmo dire che il modello di tirocinio rappresentato è caratterizzato dal rapporto tra fini e mezzi. Il fine proprio del tirocinio, vale a dire quello di fare acquisire allo studente competenze e conoscenze professionali e sociali, è destinato, una volta conseguito, a diventare a sua volta mezzo per il raggiungimento di fini ulteriori. Nel nostro caso, per esempio, per facilitare gli sbocchi occupazionali degli studenti e favorire una formazione coerente con il titolo di studio da acquisire e con il profilo professionale che si vorrebbe svolgere. Questo *continuum* fini-mezzi consente un processo di costante riorganizzazione, messa a punto e revisione del modello nei suoi contenuti e nelle sue procedure. Per esempio, per quanto riguarda l'università, vuol dire rivedere l'offerta didattica in base anche alle richieste del mondo del lavoro e delle professioni oppure intensificare i rapporti con le aziende così da avere più informazioni sul processo.

Certamente, affinché il modello funzioni, lo studente deve essere realmente messo nelle condizioni di poter descrivere e commentare la sua esperienza, così come l'azienda deve poter prendere parte attiva allo sviluppo dell'organizzazione. In termini operativi ciò significa che l'azienda deve essere informata dall'università sui risultati ottenuti e deve informare l'università sul tipo di attività svolta con gli studenti, in modo da condividere i criteri di valutazione e comprendere se la direzione intrapresa sia stata efficace e valida. Prima di tutto, però, l'azienda deve concordare con l'università le offerte di tirocinio da proporre agli studenti in modo che esse

siano coerenti con il corso di studi e soprattutto utili ai fini della loro formazione professionale.

5. Conclusioni

Consapevoli della complessità del modello di tirocinio presentato e dell'impegno che esso richiede per essere continuamente aggiornato e adeguato, riteniamo che siano necessari alcuni interventi per mantenere questa virtuosa circolarità e per poter migliorare sempre più il sistema. Non basta infatti progettare un modello di tirocinio per realizzarlo, ma è necessario un grande sforzo nella sua organizzazione, gestione, formazione e valutazione affinché l'esperienza diventi davvero punto di partenza e di arrivo dell'elaborazione pratica.

Affinchè il modello di tirocinio sia virtuoso non ci si può limitare a selezionare le organizzazioni presso le quali far fare il tirocinio, stipulare le convenzioni, far svolgere agli studenti l'attività e al termine di essa chiedergli di raccontarne l'esperienza ai fini del riconoscimento dei crediti formativi, ma è necessario predisporre situazioni che consentano un rapporto circolare tra la teoria e la pratica, tra gli insegnamenti teorici e le realtà lavorative, in modo che si realizzi quella deweyana continuità dell'esperienza.

Per rendere sempre vivo ed efficace il sistema si ritiene certamente utile investire sulla funzione educativa e informativa dell'orientamento ovvero intensificare gli incontri tra tutor aziendali, studenti che hanno già effettuato il tirocinio, studenti iscritti ai Corsi di Laurea e tutor-docenti universitari - tutti in modo diverso portatori di esperienze - con lo scopo di presentare in modo più dettagliato le singole realtà e le offerte proposte dalle aziende, e di rendere più coscienti gli studenti nella scelta del settore e del tipo di servizio presso il quale poter fare esperienza in relazione ai possibili sbocchi professionali, ai propri interessi e alle proprie attitudini e motivazioni (Salerni & Sanzo, 2013; Szpunar, Salerni, Sposetti & Renda 2015).

La programmazione di questi incontri collegiali sarebbe un'occasione non solo per intensificare i rapporti tra università e aziende, ma anche per sensibilizzare gli studenti alla formazione esperienziale. Fondamentale in tal senso può essere il contributo degli studenti che hanno già effettuato l'esperienza di tirocinio in quanto testimoni diretti, in grado di presentare vantaggi, svantaggi e opportunità della esperienza.

Sempre in questa direzione sarebbe utile anche progettare seminari di confronto sul tirocinio in cui adottare la "metodologia del raccontarsi" come strumento di condivisione delle esperienze (Demetrio, 1996; Kaneklin & Scaratti, 1998). Tale metodologia considera la narrazione una prospettiva formativa: gli studenti, confrontandosi, possono ridimensionare le loro paure e i loro timori, e sostenersi reciprocamente e rendersi così conto delle difficoltà che incontrano anche gli altri, e dal confronto tra colleghi imparare a relativizzare. Il ricorso a tale metodologia potrebbe inoltre risultare utile ai fini della stesura della relazione finale.

Parallelamente, per far sì che il modello funzioni e che il tirocinio sia effettivamente integrato con la teoria, è bene che l'università si impegni a far meglio conoscere agli studenti, fin dall'accesso all'università, gli esiti professionali relativi al proprio percorso formativo non solo per la scelta consapevole e responsabile della struttura in cui fare il tirocinio, ma anche per evitare che essi arrivino alla fine del percorso ignorando le possibilità professionali offerte dal titolo di studio acquisito e i contesti in cui è possibile lavorare. In pratica ciò significa non solo organizzare incontri con le aziende del territorio ma anche mettere a disposizione degli studenti schede di presentazione dei profili professionali e dei contesti educativi in cui tali profili sono richiesti¹⁶.

6. Referencias Bibliográficas

Bereiter, C. (1980). Development in writing. In L.W. Gregg & E.R. Steinberg (Eds.), *Cognitive Processes in Writing* (pp. 73-93). Hillsdale: Erlbaum.

Bruner, J. (1996). *The culture of education*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Demetrio, D. (1996). *Raccontarsi. L'autobiografia come cura di sé*. Milano: Raffaello Cortina.

Dewey, J. (1989). *The School and Society and The Child and the Curriculum*. Chicago: University of Chicago Press.

Dewey J. (1904). The Relation of Theory to Practice in Education. In McMurry C. A. (ed.), *The Third Yearbook of the National Society for the Scientific Study of Education*. Chicago: The University of Chicago press, pp. 9-29.

Dewey, J. (1929). *The Source of a Science of Education*. New York: Livering Publishing Corporation.

Dewey, J. (1938). *Experience and education*. Indianapolis: Kappa Delta Pi.

Frabboni, F & Guerra, L. & Lodini E., (1995), *Il tirocinio nella formazione dell'operatore socioeducativo*. Roma: Carocci.

Kaneklin, C. & Scaratti G. (eds.) (1998), *Formazione e narrazione. Costruzione di significato e processi di cambiamento personale e organizzativo*. Milano: Raffaello Cortina.

Kolb, D. (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

¹⁶ Le schede sono consultabili anche sul sito web del corso di laurea (<https://elearning2.uniroma1.it/course/view.php?id=1035>) e sono naturalmente in costante aggiornamento in quanto legate alle necessarie trasformazioni sociali, produttive e normative che, come accennato, rendono il contesto fluido e imperfetto

Mezirow J. (1991). *Transformative Dimensions of Adult Learning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Mortari, L. (2003). *Apprendere dall'esperienza. Il pensare riflessivo nella formazione*. Roma: Carocci.

OECD (2015). *Skills Outlook 2015. Youth, Skills and Employability*, Published on May 27 in <http://www.oecd.org/education/oecd-skills-outlook-2015-9789264234178-en.htm>

Salerni, A. (ed.). (2007). *Apprendere tra università e lavoro. Un modello per la gestione del tirocinio universitario*. Roma:, Homolegens.

Salerni, A. & Sposetti, P. (2010). La valutazione della produzione scritta universitaria: il caso delle relazioni di tirocinio. In E. Lugarini (Ed.), *Valutare le competenze linguistiche*. Atti del XV Convegno Nazionale Giscel (pp. 391-404). Milano: Franco Angeli.

Salerni, A., Sposetti, P. & Szpunar G. (2013). La narrazione scritta come elemento di valutazione del tirocinio universitario. *Ricerche di pedagogia e didattica*, 8, 9-26.

Salerni, A., Sposetti, P. & Szpunar G. (2014). Narrative writing and University Internship Program. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140, 133–137 (doi: 10.1016/j.sbspro.2014.04.398).

Salerni, A., Sanzo A. (ed.) (2013), *Orientare al tirocinio e alle professioni. L'università incontra le aziende*. Roma: Nuova Cultura.

Schön, D. A. (1987). *Educating the Reflective Practitioner: Toward a New Design for Teaching and Learning in the Professions*. San Francisco: Jossey-Bas.

Schön, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. New York: Basic Books.

Sposetti, P. (2011). Quante e quali scritture professionali in educazione. *Italiano LinguaDue*, 3, 261-271.

Szpunar, G., Salerni, A., Sposetti, P., Renda E. (2015). *Il tirocinio universitario come strumento di orientamento. L'esperienza dei Corsi di Laurea in Scienze dell'educazione della Sapienza di Roma*. *Formazione, Lavoro, Persona*, 13, 146 –159.