

Il tirocinio formativo per l'educatore socio-pedagogico: uno strumento di crescita professionale

The training internship for the socio-pedagogical educator: a tool for professional development

Fabio Olivieri

Dipartimento di Scienze della Formazione, Università Roma Tre / fabio.olivieri@uniroma3.it

The recent evolution of the Italian regulatory framework of the last two years has particularly concerned the profiles of the socio-pedagogical professional educator and the pedagogue.

The measures introduced between 2017 and 2018 indeed fulfilled the need, claimed by the academic and professional world, to reach a greater definition of curricular requirements, functions and areas of intervention for both professions.

The new configuration of the educational professions represents a challenge and requires processes of adaptation of training devices for internships in degree course in Educational Sciences. With this aim, a project research was undertaken on reorganization of the curricular internship for the degree course in Educational Sciences, in the academic years 2016/2017 and 2017/2018, in order to further enhance the theoretical-practical component of learning through a professionalizing intervention.

The present contribution gives a general overview on the regulation of the internship in Italy and secondly analyses the composite framework of preparatory training for field work of the socio-pedagogical professional educator. The second part of this article illustrates the experience gained at the degree course in Educational Sciences of the University of Roma Tre and the operational proposal experimented in the project, proposal hopefully useful to implement a concrete synergy between university, professionals and the non-profit sector.

Keywords:

abstract

Altri temi 251

Introduzione

La recente evoluzione del quadro normativo italiano degli ultimi due anni ha interessato particolarmente i profili dell'educatore professionale socio-pedagogico e del pedagogo. La terna¹ di provvedimenti introdotti tra il 2017 e il 2018 infatti, ha assolto in parte la necessità, avvertita e reclamata dal mondo accademico e professionale, di giungere ad una maggiore definizione dei requisiti curriculari, delle funzioni e degli ambiti di intervento di pertinenza di queste due professioni. Il cammino verso una piena ed esaustiva legittimazione, tuttavia, pur non essendo completo riserva aspetti di merito se comparato con il panorama legislativo vigente in ambito internazionale, come ho avuto occasione di evidenziare in altra sede (Olivieri, 2019). Le conseguenze immediate dei riflessi derivanti da questo nuovo assetto delle professioni educative ci interpellano circa la necessità di avviare processi di adeguamento dei dispositivi formativi per il tirocinio dei corsi di laurea in Scienze dell'Educazione e della Formazione² in linea con le richieste emergenti dai nuovi profili professionali delineati dalla stessa normativa di riferimento. Con queste finalità è stata intrapresa la sperimentazione di un percorso di didassi e riorganizzazione del tirocinio curriculare per il corso di laurea in Scienze dell'Educazione³ allo scopo di valorizzarne ulteriormente la componente teorico-pratica mediante un'impronta di carattere professionalizzante. La sintesi di questa esperienza farà da cornice alla proposta conclusiva riferita al termine del presente contributo.

252

1. La regolamentazione del tirocinio

Il tirocinio è stato introdotto in Italia dalla Legge quadro sulla formazione professionale n. 845 del 21 Dicembre 1978 dove all'art. 15 era prevista la possibilità da parte degli enti di formazione professionale di *"stipulare convenzioni con le imprese per la effettuazione presso di esse di periodi di tirocinio pratico e di esperienza"* anche in vista di periodi di alternanza scuola-lavoro. Successivamente la norma n. 196 del 1997 (cd. *Pacchetto Treu*), avente per oggetto disposizioni inerenti la promozione dell'occupazione e lo sviluppo del mercato del lavoro, nel legittimare il ricorso a prestazioni di lavoro temporanee⁴ ha delineato, con l'art. 18, le basi per la regolamentazione del tirocinio sul territorio nazionale con l'obiettivo di *"agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro"*⁵. Tra l'ampia platea dei soggetti promotori di tali iniziative, nei limiti delle risorse disponibili, figurano anche le università. Tuttavia, come ricorda Perla,

- 1 Ci si riferisce nello specifico all'art. 1 L. 205/2017 commi 594-601, art. 1 Legge 145/2018, comma 517 e al DM 378/2018.
- 2 Classe di laurea L 19.
- 3 Il resoconto di quanto segue riguarda l'organizzazione didattica degli anni accademici 2016/2017 e 2017/2018 del corso di laurea in Scienze dell'Educazione presso il Dipartimento di Scienze della Formazione dell'Università degli studi di Roma Tre.
- 4 Successivamente note con il nome di "lavoro interinale" prima e "somministrazione di lavoro" dopo.
- 5 Art. 18 Legge c. 1 Legge 196/1997.



“il tirocinio è entrato a pieno titolo (...) nei curricula formativi dei corsi di studio delle Università con la legge n. 341 del 19 Novembre 1990. Il D.M. 509 del 3 Novembre 1999 (Regolamento recante norme concernenti l’attività didattica degli Atenei) ne ha specificato i termini individuando in esso una delle tipologie di attività formative indispensabili per ogni classe di corsi di studio” (Perla, 2013, p. 21)

La declinazione procedurale del nuovo ordinamento per il tirocinio è stata chiarita dal DM 142/1998 dell’allora ministero del Lavoro e della Previdenza sociale⁶, il quale ha chiarito il processo di stipula delle convenzioni tra le parti interessate, la durata, i limiti e gli scopi di questo strumento di formazione professionale. Per evitare il ricorso a possibili forme elusive della normativa vigente in materia di lavoro subordinato è stato definito un numero massimo di tirocinanti per ciascun azienda ospitante.

Numero tirocinanti	Organico dei dipendenti in azienda
1	0-5 lavoratori a tempo indeterminato
2	6-19 lavoratori a tempo indeterminato
10% sul totale dei dipendenti in organico con contratto di lavoro a tempo indeterminato	Più di 20 lavoratori a tempo indeterminato

Il legislatore, nel circoscrivere puntualmente il rapporto numerico tra risorse in organico e tirocinanti, ha inteso salvaguardare le finalità formative del tirocinio, il quale non può in alcun modo essere viatico per sdoganare illeciti o forme mascherate di lavoro. Parimenti il tirocinio stesso non può essere accostato ad altre tipologie contrattuali definite a causa mista⁷ come l’apprendistato. Quest’ultimo infatti deve intendersi un rapporto di lavoro subordinato a tutti gli effetti, diversamente dal tirocinio⁸, pur prevedendo un’integrazione formativa sostanziale e prescrittiva per il conseguimento della qualifica contrattuale dichiarata in sede di assunzione.

Le tipologie di tirocini contemplate dalla legge sono riconducibili a due fattispecie:

- 6 Oggi denominato Ministero del Welfare
- 7 Per causa mista si intende un contratto giuridico atipico, che nei rapporti di lavoro viene ad assumere la forma dell’apprendistato dove gli elementi contrattuali retributivi sono subordinati rispetto alla valenza formativa che anima e guida il rapporto tra datore di lavoro e apprendista.
- 8 Il tirocinante non è assoggettato al potere sanzionatorio del datore di lavoro al pari di un normale lavoratore come previsto dall’art. 2106 del Codice civile e dall’art. 7 dello Statuto dei lavoratori. In sede ispettiva però, qualora sia rilevata l’assenza di genuinità degli elementi sostanziali del tirocinio avviato, il ministero del Lavoro può procedere con l’applicazione di specifiche sanzioni (tra cui la conversione in rapporto di lavoro subordinato per superamento massimo del limite temporale previsto) come riportato nella circolare n.8 del 18/04/2018.

1. *Extracurricolari*. Attivati mediante apposite convenzioni tra enti promotori (centri per l'impiego, Università, Centri pubblici convenzionati per la formazione professionale, etc.), soggetti ospitanti e destinatari, aventi per finalità l'inserimento o il reinserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro. I presupposti di base sono orientati ad integrare, ampliare e/o fornire competenze di natura tecnico-strumentale utili ad aumentare la spendibilità del profilo professionale del lavoratore nell'ambito del recruitment.
2. *Curricolari*. Previsti nei piani di studio delle Università e degli istituti scolastici e da questi regolamentati in merito alle finalità, alla stesura dei progetti di formazione, all'individuazione degli obiettivi finali e alle modalità di supervisione accademica o scolastica necessaria durante l'esperienza sul campo. Questo genere di tirocini sono inclusi all'interno di un percorso di apprendimento formale e rilasciano crediti formativi indispensabili per il conseguimento del titolo di studio.

Con riferimento alla prima tipologia di tirocini extra-curricolari la durata, recentemente rivista a seguito dell'approvazione della legge 92/2012 che ne ha derogato i limiti massimi, varia in funzione dei soggetti interessati:

Tipologia di destinatari	Durata massima consentita
<ul style="list-style-type: none"> • Soggetti disoccupati ai sensi della L. 150/2015 compresi coloro i quali abbiano completato un percorso di istruzione secondaria o terziaria. • Lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di lavoro (Cassa integrazioni guadagni, Fondi di solidarietà, Contratti di solidarietà) • Lavoratori a rischio di disoccupazione • Lavoratori in cerca di altra occupazione 	12 mesi
<ul style="list-style-type: none"> • Soggetti disabili e svantaggiati⁹ 	24 mesi

Diverso è il caso del tirocinio curricolare la cui declinazione orientativa a livello professionale, volta a condurre una pratica esperienziale sul campo, è di durata variabile in rapporto alle regolamentazioni dei singoli corsi di laurea universitari.

Nello specifico di quanto verrà trattato in questo contributo, il Dipartimento di Scienze della Formazione di Roma Tre, ha integrato il tirocinio curricolare nell'ambito dei propri percorsi di studio a partire dall'anno accademico 1999/2000 con delibera di approvazione del consiglio di facoltà del 24 Novembre 1999. Nel prosieguo verrà illustrata l'organizzazione del tirocinio degli educatori professionali socio-pedagogici, nel corso degli anni accademici 2016/2017 e 2017/2018, analizzando dapprima la mappa generale dei bisogni formativi dei laureandi per poi entrare nello specifico della struttura organizzativa del tirocinio del corso di laurea in Scienze dell'Educazione ed infine, accennare nelle conclusioni la possi-

⁹ Per una nomenclatura esaustiva dei soggetti interessati si rimanda alle leggi n. 68/99, n. 381/98, n. 21/2015, D.Lgs 286/98, D.Lgs 24/2014.



bilità di istituire un progetto-pilota di integrazione tra mondo accademico e professionale.

2. Il tirocinio curriculare per gli educatori professionali socio-pedagogici

L'esperienza ventennale maturata dal Dipartimento di Scienze della Formazione nell'organizzazione del servizio di tirocinio per il corso di laurea in Scienze dell'Educazione ha consentito, in qualche misura, la possibilità di adattare gradualmente gli obiettivi formativi del percorso di studi curriculare alle esigenze del mercato del lavoro interessato da profondi mutamenti in termini di flessibilità, domanda di impiego, precarizzazione delle forme contrattuali e perdita di garanzie a tutela della stabilità dei rapporti di lavoro (L. 30/2003 cd Riforma Biagi; L. 183/2014 e D.Lgs 23/2015 cd Jobs Act). Tuttavia il Terzo settore, e in particolare le imprese sociali, hanno continuato a registrare un trend di crescita economica importante. Il rapporto del CNEL 2010/2011 aveva evidenziato come durante il biennio 2001/2003 le entrate generali di questo comparto fossero cresciute di circa 450 milioni di euro con un platea di assistiti (disabili, anziani, persone svantaggiate e malati) passata dai 2.403.245 del 2003 ai 3.302.551 del 2005. Ad oggi gli ultimi dati disponibili confermano questa tendenza registrando 343.432 istituzioni attive nell'ambito del non profit con un organico pari 812.708 dipendenti impiegati¹⁰ (Fonte: dati Istat 2016)¹¹.

Lo sviluppo del mercato lavorativo del Terzo settore ha guidato la scelta di formare il profilo del laureato in Scienze dell'Educazione assicurandogli quel bagaglio di conoscenze di base, competenze e metacompetenze di profilo che fanno dell'educatore professionale socio-pedagogico una delle figure maggiormente spendibili nel panorama delle opportunità di impiego in tutti quegli ambiti specificati all'art.1 comma 594 della Legge 205/2017¹². La complessità che deriva da questa trasversalità di collocamento nei diversi ambiti di apprendimento formali, non formali e informali, pone l'interrogativo costante di come raggiungere una piena armonia tra percorso curriculare accademico ed esperienza sul campo. Un raccordo, quello tra teoria e prassi, che appare tanto auspicabile quanto complesso sotto il profilo della sua piena attuazione. La letteratura ci viene incontro suggerendo un modello a maglie larghe, capace di includere saperi, tecniche, atteggiamenti e abilità declinate in rapporto alle differenti dimensioni della pro-

10 Mazza L., *Non profit. Il terzo settore resta in fase di espansione*, 12 Ottobre 2018 <https://www.avvenire.it/economia/pagine/il-terzo-settore-resta-in-fase-di-espansione>

11 A fronte di questo incremento costante, il quadro generale del Terzo settore, registra difficoltà significative per quanto attiene i corretti inquadramenti retributivi del personale assunto, l'eccessivo turn over, gli appalti al ribasso da parte delle Pubbliche Amministrazioni, l'assenza di dispositivi sistematici di supervisione, i ritardi dei rinnovi contrattuali, etc.

12 Gli ambiti, integrati dal comma 517 Legge 148/2018 art. 1 sono: educativo e formativo; scolastico; socio-assistenziale, limitatamente agli aspetti socio-educativi; servizi e i presidi socio-sanitari e della salute limitatamente agli aspetti socio-educativi; della genitorialità e della famiglia; culturale; giudiziario; ambientale; sportivo e motorio; dell'integrazione e della cooperazione internazionale

fessionalità dell'educatore e che ci sembra possano rappresentare un valido presupposto di base su cui innestare ulteriori segmenti formativi più specifici:

Tabella n. 1 - Mappa dei bisogni formativi nel tirocinio¹³

Dimensioni della professionalità	Fasi dell'intervento			
	Analisi	Programmazione	Conduzione	Valutazione
Conoscenze	<p>Teorie, modelli e tecniche di analisi dei contesti e degli attori dell'intervento.</p> <p>Conoscenza dei bisogni e raccolta delle informazioni di contesto utili alle fasi successive.</p>	<p>Teorie, modelli e tecniche di progettazione teorica e di programmazione operativa dell'intervento.</p> <p>Metodologie della programmazione e della progettazione educativa. Ad es. S.M.A.R.T. (Traverso, 2016)</p>	<p>Teorie, modelli e tecniche dell'intervento educativo. Consultazione della letteratura scientifica inerente buone prassi ed evidence-based utili ad acquisire un orientamento epistemologicamente fondato in rapporto alle specifiche caratteristiche del contesto e dell'agire pratico professionale.</p>	<p>Teorie, modelli e tecniche di documentazione, monitoraggio, misurazione, verifica e valutazione dell'intervento.</p> <p>Alfabetizzazione informatica finalizzata alla documentazione, monitoraggio e implementazione degli interventi educativi.</p>
Competenze	<p>Metodologie e strumenti di analisi del contesto e dell'intervento</p> <p>Mappatura dei bisogni ed impiego di strumenti di analisi del contesto.</p> <p>Tecniche di osservazione del comportamento e di analisi dei processi</p> <p>Sviluppo del ragionamento induttivo, deduttivo e sistemico.</p> <p>Software per l'analisi del trattamento dei dati</p>	<p>Metodologie e strumenti pratici di realizzazione operativa della programmazione teorica e della cantierabilità dell'intervento prescelto in rapporto a tutti gli elementi che lo caratterizzano e che si rendono necessarie alla sua realizzazione.</p> <p>Comprendere le implicazioni sistemiche della diverse fasi di programmazione degli interventi educativi. (Bronfenbrenner, 2010; Senge, 1992)</p>	<p>Metodologie e strumenti utili alla conduzione operativa e alla realizzazione degli interventi.</p> <p>Colloquio socio-educativo</p> <p>Percorsi di Self-directed Learning (Knowles, 2014)</p> <p>Analisi di caso</p>	<p>Metodologie e strumenti per la documentazione, misurazione e valutazione degli interventi</p> <p>Abilità pratiche di Ricerca-intervento</p> <p>Padronanza degli strumenti audiovisivi e delle tecniche artistico-espressive finalizzati alla raccolta e alla testimonianza a narrazione documentale attraverso cui avviare processi di circolarità ermeneutico-riflessiva sui progressi raggiunti, i punti di forza e le criticità degli interventi.</p>

¹³ La tabella (Guerra, Lodini, 2002, p. 65) è stata rielaborata e integrata parzialmente dall'autore.



Metacompetenze	Modelli di interpretazione-accettazione delle dimensioni di uguaglianza/diversità complessità proprie del contesto degli attori dell'intervento.	Modelli interpretativi e strategie di sviluppo e di valorizzazione delle dimensioni di uguaglianza/diversità/complessità dell'intervento.	Modelli e strategie flessibili per la valorizzazione delle dimensioni di uguaglianza/diversità/complessità nel processo di realizzazione dell'intervento	Modelli problematici per assumere le dimensioni di uguaglianza/diversità/complessità come criteri di effettuazione della valutazione in tutte le fasi.
-----------------------	--	---	--	--

Tabella n. 2 – Mappa bisogni formativi¹⁴

Sviluppo del Sé professionale	Dimensioni della professionalità
<ul style="list-style-type: none"> • Aspetti biografici • Modelli di cura di sé • Consapevolezza dei propri punti di forza • Sistema di valori personali • Teorie dello sviluppo delle emozioni • Teorie e metodi del problem-solving e problem-posing • Risorse e sistema educativo-integrato (scuola, associazioni, etc.) • Conoscere la deontologia professionale • Conoscere la normativa professionale di riferimento 	Conoscenze
<ul style="list-style-type: none"> • Saper scrivere la propria storia di vita analizzandone le fasi apicali e di transizione, rielaborando consapevolmente i modelli educativi e di cura appresi • Riconoscere l'agire professionale portatore di valori impliciti. • Identificare, promuovere ed applicare i punti di forza personali alle situazioni critiche per implementare e perfezionare la qualità dell'intervento professionale. • Alfabetizzazione emozionale • Gestione e definizione dei problemi connessi al setting, all'organizzazione, all'equipe e al cliente/utente • Favorire l'inclusione e le sinergie sistemiche mediante iniziative di community-building • Applicare la deontologia professionale nella gestione dei casi pratici • Comprendere la legge di riconoscimento professionale per comunicarne i contenuti a terzi 	Competenze
<ul style="list-style-type: none"> • Riflettere sui percorsi autobiografici agendo sull'ermeneutica dei processi educativi per trarne apprendimenti utili alla professione • Ragionare sulle dissonanze tra valori espliciti ed impliciti • Pianificare azioni/eventi utili a incoraggiare l'espressione dei propri punti di forza • Riconoscere i modelli comunicativi all'interno delle relazioni affettive e di attaccamento. • Acquisire, riconoscere e definire le prospettive intersoggettive delle parti in conflitto. • Ricorrere all'abilità di discernere mezzi e fini, nonché i diversi quadri di riferimento morale implicati nella gestione concreta di un caso. • Delimitare il mandato e definire l'incarico inquadrandolo nel limite e nelle opportunità offerte della legge di riconoscimento. 	Metacompetenze

14 Tabella elaborata dall'autore.

L'articolato piano di riferimento di conoscenze, competenze e metacompetenze riportate nella griglia e considerate necessarie alla preparazione dell'educatore professionale socio-pedagogico, rappresentano un obiettivo irrinunciabile ma al tempo stesso non facilmente perseguibile nel novero dei tre anni di durata legale previsti dal corso di laurea. Ai saperi teorici e tecnico-specifici occorre affiancare un percorso di sviluppo e/o potenziamento del sé professionale sia sotto il profilo marcatamente personale (analisi dei processi biografici, cura di sé, consapevolezza dei propri punti di forza, esplicitazione del sistema di valori interno, alfabetizzazione emozionale, pensiero critico-riflessivo, pensiero divergente, etc.) che interpersonale (comunicazione efficace, team building, problem-solving e problem-posing, modelli operativi interni, competenze sistemico-organizzative, competenze civiche, etc.) offrendo allo studente l'opportunità di appropriarsi e metabolizzare schemi di riferimento idonei ad interagire in situazioni relazionali critiche ed organizzative complesse, di pertinenza del setting educativo di riferimento. La funzione dell'educatore in formazione è di impegnarsi in interventi di natura socio-educativa agendo "per analizzare, osservare, interpretare (...) – i processi in atto – utilizzando un metodo pedagogico che non è quello di cercare le cause, ma quello di lavorare sui fattori che interagiscono in una particolare situazione (...) dando senso alle sue direzionalità e generando così il cambiamento" (Calaprice, 1999, p. 110). I sentimenti di incertezza, impermanenza e transizione abitano l'universo educativo e fanno della pedagogia una scienza dell'inedito e della possibilità per dirla con Freire: una metamorfosi attualizzante del soggetto umano. Lo studente che intenda confrontarsi con questo dominio professionale dovrà dirsi disponibile ad investire se stesso in modo permanente, a farsi oggetto di indagine e ricerca continua in una dimensione di intersoggettività sistematica che guarda ad una correlazione ermeneutica tra le parti e il tutto, quale cardine e numero primo di ogni agire educativo. Per rispondere a queste istanze, il tirocinio curriculare dovrà configurarsi necessariamente, per il corso di laurea in Scienze dell'Educazione, quale preziosa opportunità di sviluppo prossimale, confine e scambio tra conoscenze dichiarative e saperi procedurali, culture professionali e settings organizzativi, vita personale e contesti di equipe (Laneve, 1999). E' a partire da tali premesse che negli accademici 2016/2017 e 2017/2018 è venuto maturando il modello di tirocinio curriculare presso il corso di laurea in Scienze dell'Educazione dell'Università di Roma Tre. La sua organizzazione è stata strutturata su un doppio binario comprendente il tirocinio interno ed esterno. La scelta di ricorrere ad un doppio segmento formativo di tipo sequenziale risponde in primo luogo alla necessità di combinare le conoscenze teoriche di base, ritenute fondamentali per acquisire una preparazione preliminare da parte dello studente, con il successivo praticantato da svolgere nei rispettivi contesti professionali prescelti. Pur non avvalorando una netta separazione tra teoria e prassi, ritenuta ormai superata nei contesti di apprendimento formale, la precedenza data al tirocinio interno si rivela quale opportunità di guadagnare un corredo epistemico di base indispensabile, finalizzato a promuovere un ancoraggio concettuale più solido e a sollecitare una lettura complessa dei diversi quadri situazionali emergenti dal setting lavorativo.



3. Tirocinio interno

Il Tirocinio interno, per l'educatore socio-pedagogico, viene svolto per un numero complessivo di 50 ore da effettuarsi attraverso la partecipazione ad iniziative culturali di approfondimento disciplinare ed orientamento professionale (convegni, conferenze, etc.) compatibili con gli obiettivi formativi del profilo curriculare previo accreditamento da parte del collegio didattico. La conclusione del tirocinio interno è propedeutica all'avvio di quello esterno e viene generalmente completata tra il primo anno e il secondo anno del corso di laurea.

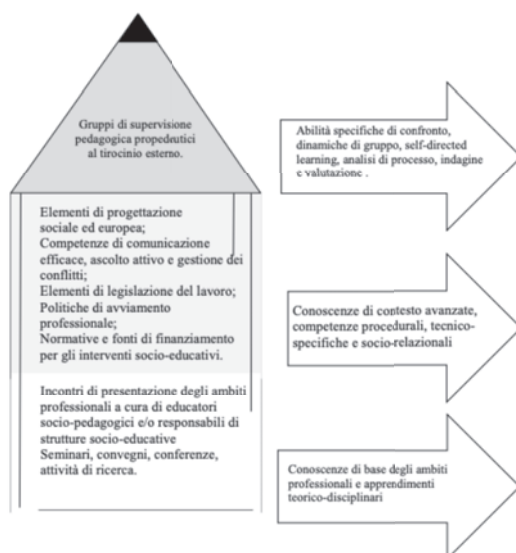
Nei due anni accademici presi in esame ai fini del presente contributo, il tirocinio interno, è stato articolato con una logica modulare progressivamente più avanzata la cui componente prodromica, rappresentata dalle conoscenze di base interdisciplinari, è andata perfezionandosi gradualmente muovendo verso competenze tecniche più avanzate e specifiche, ascrivibili al dominio conoscitivo e metodologico ritenuto essenziale per la formazione dell'educatore professionale socio-pedagogico¹⁵.

La struttura organizzativa di base, come riportato nella fig. 1, si è differenziata mediante due macro-azioni:

1. La programmazione di seminari di studio su temi emergenti di natura educativa e sull'analisi storico-evolutiva dei fenomeni socio-culturali e antropologici, congiuntamente ad una nutrita proposta di conferenze nazionali e internazionali realizzate in collaborazione con università italiane ed estere, esperti esterni e docenti del Dipartimento di Scienze della Formazione su questioni inerenti argomenti di attualità e ricerca in ambito pedagogico.
2. Incontri dedicati alla presentazione dei diversi ambiti di intervento attinenti alla figura dell'educatore professionale socio-pedagogico a cura di professionisti in servizio e responsabili di strutture convenzionate per il tirocinio esterno. Il confronto si è rivelato particolarmente utile per gli studenti perché ha assolto una duplice esigenza:
 - a) entrare in contatto con i diversi settings operativi facilitando una funzione di orientamento per la successiva scelta della struttura presso cui svolgere il tirocinio esterno;
 - b) assumere nozioni di base concernenti strumenti e strategie di intervento professionale di educatori senior con una significativa esperienza negli ambiti lavorativi di pertinenza;

15 È stato possibile realizzare i moduli formativi più avanzati del tirocinio interno grazie alla messa a bando di questo specifico insegnamento da parte del coordinamento del corso di laurea in Scienze dell'Educazione negli anni accademici 2016/2017 e 2017/2018.

Figura n. 1 - Macro-azioni e competenze apprese nel percorso di tirocinio interno



Il modulo intermedio del percorso progettato per il tirocinio interno è stato predisposto a partire dalla necessità di sostenere la formazione del tirocinante avendo cura di porre le fondamenta essenziali al futuro sviluppo del suo sé professionale rispondendo, seppur parzialmente, a quei bisogni formativi elencati nelle tabelle riportata nel paragrafo precedente. Si è scelto quindi di dare rilievo alla conoscenza della cornice legislativa riguardante:

- il riconoscimento istituzionale dell'educatore professionale socio-pedagogico e del pedagogista, proponendo una spiegazione ed un'esegesi accurata della proposta di legge n. 2656 e del contenuto successivamente approvato dalla Legge 205/2017 art.1 commi 594-601¹⁶.
- elementi di legislazione del lavoro e tutela dei diritti del lavoratore;
- politiche e regimi fiscali per l'avviamento alla libera professione;
- cenni sui fondi europei (Erasmus+) e di formazione interprofessionale, leggi nazionali e locali per lo stanziamento di risorse destinate al finanziamento dei servizi socio-educativi.

Esaurito il novero degli aspetti sostanziali del bagaglio normativo, gli studenti frequentanti gli incontri di tirocinio interno, hanno avuto la possibilità di partecipare a quattro appuntamenti dedicati alle competenze socio-relazionali e trasversali, durante i quali si sono messi in gioco, attraverso tecniche di role-playing e attività simulate. L'esperienza e i feedback maturati in situazione hanno favorito

¹⁶ Il decreto ministeriale 378/2018 e il comma 517 art. 1 della Legge 145/2018 non sono stati oggetto di approfondimento poiché emanati in tempi successivi.



una prima consapevolezza di alcuni stili relazionali, modelli comunicativi e automatismi di coping, aumentando la disponibilità ad una postura critica volta all'ascolto di sé e dell'altro, e capace di gestire dinamiche conflittuali ricorrendo ad alcune strategie di problem solving ad orientamento umanistico-rogersiano. Le abilità maturate durante la fase formativa intermedia del programma di tirocinio interno, sono state necessarie per introdurre gli studenti al modulo conclusivo del percorso, la cui adesione è stata concepita intenzionalmente su base volontaria e facoltativa.

In questa occasione sono stati avviati due gruppi di supervisione¹⁷ nel corso dei quali i modelli valoriali impliciti, ereditati culturalmente dagli studenti, sono stati oggetto di analisi, disvelamento e revisione critica. I supervisionati hanno inoltre lavorato sull'orientamento professionale individuale, imparando ad entrare in contatto coi loro punti di forza e le esperienze personali ritenute maggiormente positive e funzionali nei rispettivi ambiti di lavoro o nel contesto della loro rete sociale informale. Questa assunzione di consapevolezza, nella ricchezza di scambi, confronti e riconoscimenti reciproci, ha permesso di giungere ad una maggiore definizione in termini volitivi degli ambiti operativi prescelti, inizialmente confusi e non del tutto chiari.

Al termine del tirocinio interno gli studenti del corso di laurea in Scienze dell'Educazione hanno potuto avviare le pratiche necessarie ad iniziare la loro esperienza sul campo, facendo ingresso nelle strutture selezionate.

4. Tirocinio esterno

261

Il tirocinio esterno viene effettuato per un minimo di 200 ore¹⁸ a partire dal terzo anno del corso di laurea presso gli organismi pubblici e privati, gli enti non-profit e del Terzo settore che hanno siglato convenzioni specifiche o accordi quadro con il Dipartimento di Scienze della Formazione. L'organizzazione di questo secondo segmento formativo annovera una platea eterogenea di attori che, con ruoli e funzioni diverse, avranno il compito di sostenere, accompagnare ed orientare il tirocinante durante il suo servizio presso le strutture esterne. Prima di avviarsi in concreto verso questa importante esperienza, lo studente dovrà affrontare con alcuni steps amministrativi fondamentali che sono stati ripresi e sintetizzati nella tabella che segue:

- 17 I gruppi sono stati condotti dal sottoscritto e dalla docente Daniela Consales che ringrazio per il suo inestimabile contributo.
- 18 Lo studente che intenda maturare una conoscenza più accurata della struttura affinando maggiormente le competenze richieste per operare in quel determinato ambito operativo può richiedere una proroga del tirocinio per svolgere un numero di ore maggiore rispetto a quanto previsto dal piano degli studi.

Tabella n. 3 - Sintesi delle principali fasi e degli adempimenti per il tirocinio curriculare

Fase del tirocinio esterno	Adempimenti
Preparatoria	<p>Il tirocinante individua un ambito di intervento di suo interesse, a seguito del supporto orientativo ricevuto durante il tirocinio interno. Selezione una struttura presso cui operano pedagogisti e/o educatori professionali socio-pedagogici e verifica che la stessa rientri tra quelle convenzionate. Se così non fosse, invita il legale rappresentante a siglare il protocollo previsto mediante registrazione anagrafica dell'azienda sulla piattaforma JobSoul¹⁹.</p>
	<p>L'ufficio tirocinio, verificato le condizioni e i requisiti oggettivi necessari, stipula la convenzione ai sensi del DM 142/ 98.</p>
	<p>Il tirocinante, in riferimento alla specifica area di intervento prescelta, seleziona un tutor interno tra il corpo docenti che avrà il compito di affiancarlo ed elaborare il progetto formativo congiuntamente con il tutor esterno (operatore esperto in servizio presso la struttura dove sarà svolto il tirocinio), avendo cura di integrare l'esperienza pratica del tirocinante con l'apporto di saperi disciplinari funzionali ad acquisire un agire professionale fondato su una dialettica tra teoria e prassi.</p>
	<p>Una volta definito e redatto il progetto formativo, il documento contrassegnato dalle parti interessate, viene inviato all'Ufficio tirocinio del Dipartimento. A partire da questo preciso momento il tirocinante può fare il suo ingresso presso la struttura.</p>
Operativa	<p>Nella prima fase del tirocinio esterno lo studente deve frequentare un modulo obbligatorio per la sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del DL 81/2008 e dell'accordo Stato-regioni del 2011. L'unità didattica, della durata di 4 ore, viene erogata gratuitamente in modalità e-learning.</p>
	<p>Le prime 20 ore di tirocinio svolto, su richiesta del tutor interno, possono essere oggetto di una relazione osservativa di contesto. Le informazioni acquisite risultano utili, nella fase di inserimento del tirocinante, per favorire una maggiore efficacia del dispositivo di formazione del tirocinio.</p>
	<p>Nel corso del tirocinio esterno, lo studente compila il suo diario di bordo ogni 30/40 ore avendo cura di precisare: Orario e luogo di svolgimento dell'attività; Tipo di attività realizzata, con precisazione degli attori e delle strategie educative impiegate; Eventuali obiettivi conseguiti rispetto alla situazione di partenza; Valutazione dell'attività svolta, individuando possibili discrepanze tra obiettivi attesi e raggiunti, al fine di un adeguamento delle modalità di intervento.</p>

19 Jobsoul è una piattaforma informatica che appartiene alla rete dei sistemi di placement di università ed Istituti di alta formazione artistica e musicale il cui fine è quello di facilitare l'incontro tra i partners interessati dall'attivazione e svolgimento di tirocini formativi. Il progetto è stato realizzato dall'amministrazione regionale del Lazio con i fondi europei (POR Lazio FSE 2007/2013).



Conclusiva	<p>Al termine della sua esperienza sul campo, lo studente elabora una relazione accurata di quanto sperimentato, organizzando il resoconto attraverso alcuni punti focali dello schema suggerito dalla commissione tirocinio del corso di laurea in Scienze dell'Educazione. La traccia di riferimento prevede:</p> <p>Descrizione fase di inserimento e di osservazione della struttura; Esposizione dei riferimenti teorici della letteratura scientifica che ha sostenuto e legittimato l'espressione dell'agire intenzionale del tirocinante; Obiettivi raggiunti e modalità di articolazione del progetto eventualmente scaglionato lungo fasi temporali successive: iniziali, intermedie e finali. Contenuti relativi alle singole fasi dei vari incontri effettuati; Metodologia e strumenti di intervento adottati Appendice: note aggiuntive e integrazioni facoltative a cura del tirocinante.</p>
	<p>A conclusione del percorso di tirocinio viene predisposta una sintesi scritta sull'andamento globale del progetto formativo di tirocinio ad opera del tutor interno e del tutor esterno. In seguito lo studente provvede ad inviare la sua relazione finale, visionata e controfirmata dal tutor interno, alla commissione tirocinio per la valutazione complessiva dell'esperienza ultimata.</p>

Il riconoscimento del tirocinio esterno, però, può avvenire anche tramite convalida delle ore di lavoro e/o di attività extrauniversitarie svolte in ambito educativo, di orientamento, progettazione, valutazione e gestione di risorse umane all'interno di servizi educativi scolastici, extrascolastici, territoriali, realtà private e pubbliche, la cui mission principale o subordinata preveda l'erogazione di servizi e prestazioni socio-educative e/o formative. Questa prassi ricorre su istanza diretta dell'interessato il quale, a fronte di idonea documentazione prodotta, dimostri di poter ricondurre la propria esperienza lavorativa, passata o attuale, ad una delle seguenti fattispecie:

Tipologia	Numero di ore	Riconoscimento
Attività lavorativa	Le ore minime di attività lavorativa richieste sono 400	Fino ad un massimo di 200 ore pari a 8 CFU, fermo restando l'obbligo di completare il tirocinio interno.
Servizio civile	Secondo il monte ore previsto dal bando ufficiale	
Tirocinio retribuito	Le ore minime per il tirocinio retribuito già svolto sono 300	

Lo studente che si avvalga di questa possibilità dovrà presentare alla commissione tirocinio, che avrà il compito di esaminarla, una relazione scritta avente quale oggetto di indagine, perizia e riflessione, l'esperienza maturata nel rispettivo ambito di intervento professionale.

Indipendentemente dalla tipologia di tirocinio avviata, sia essa volta a valorizzare le esperienze lavorative pregresse ovvero a favorirne di nuove, il percorso curriculare ha sempre risvolti accrescitivi per lo sviluppo dell'identità dell'educatore in formazione. La complessità del setting educativo richiede al tirocinante una tensione verso la circolarità riflessiva tipica della ricerca-azione, che lo aiuti a "saper covare il caos" emergente (Canevaro, 2005 p. 93). L'educatore in forma-

zione dovrà disporsi verso gli elementi interagenti imparando ad accordarvisi egli stesso, entrando così in quella sintonia di fondo che caratterizza e denota ogni contesto pedagogico-educativo. Il tirocinio si rivelerà così un'occasione unica per:

- apprendere il senso del limite e del mandato professionale;
- adottare strategie per l'analisi dei bisogni latenti ed impliciti;
- ricorrere a metodologie per la facilitazione dell'empowerment personale;
- operare un raffronto metodico di integrazione tra teoria e prassi;
- toccare dal vivo la dimensione di sofferenza e di fatica degli utenti e riconoscere al contempo i loro punti di forza, la direzionalità della loro tendenza attualizzante;
- acuire la capacità diagnostico-professionale per esaminare e valutare il rapporto metodologico tra intervento-aspettative-strumenti-risultato;
- sviluppare una consapevolezza personale del proprio mondo interno, affettivo e cognitivo;
- riconoscere gli aspetti inter e cross-disciplinari che qualificano l'intervento educativo;
- acquisire un pensiero sistemico;
- fondare una teoria dell'agire contestuale;
- accrescere le risorse personali per fronteggiare apicalità critiche;

Il percorso di tirocinio non esaurisce certamente le sue funzioni tra quelle elencate e possiede una valenza orientativa importante perché permette allo studente di sviluppare un particolare interesse verso un determinato settore oppure lo aiuta a comprendere la necessità di una preparazione teorica adeguata per affrontare il lavoro pratico (Marzi et al., 2006).

In conclusione, il tirocinante, pur trovandosi in prima linea durante l'esperienza curriculare, può muoversi all'interno di uno struttura di contenimento provvisorio, uno scaffolding, dove il suo apprendimento viene a modellarsi a partire dalle condizioni di autenticità umana e di efficacia relazionale che instaura coi suoi tutor e che gli consentono di "rivalutare e ridefinire conoscenze ingenui e vissuti, obiettivi e progetti atteggiamenti e strategie d'azione" (Modugno, 2015 p.111).

Conclusioni

La rielaborazione conclusiva dell'esperienza di tirocinio svolta presso il corso di laurea in Scienze dell'Educazione e qui tratteggiata nei suoi elementi contenuti-stici e procedurali essenziali, ha imposto la necessità di un ripensamento del quadro attuale entro cui si colloca questo dispositivo formativo. Corre l'obbligo di posizionare il tirocinio curriculare lungo una traiettoria di più ampio respiro e continuità tra mondo accademico e professionale. L'interazione tra queste due polarità deve orientarsi verso uno scambio breve, a maglie strette, ricalcando in parte la finalità stessa del tirocinio votata ad animare la dialettica riflessiva posta come congiunzione tra insegnamenti disciplinari e agire pratico professionale. Potrebbe quindi risultare stimolante la previsione di un progetto-pilota volto a consolidare le sinergie tra i principali attori del mondo lavorativo e dell'apprendimento formale, nell'ottica di un sensibile miglioramento delle politiche attive



in materia di collocamento al lavoro di cui il tirocinio costituisce indubbiamente uno dei principali strumenti di realizzazione. La proposta, naturalmente appena abbozzata, andrebbe ad innestarsi nel profilo di quanto già previsto dalla legge²⁰ e recepito dagli atenei per mezzo degli uffici stage e tirocinio, ove presenti, nell'ambito del coordinamento di progetti riguardanti i tirocini extracurricolari.

Nello specifico, l'anima della proposta si delinea quale possibilità di istituire un percorso di eccellenza rivolto ai neo laureati del corso di laurea in Scienze dell'Educazione. Una soluzione che risulterebbe vantaggiosa per ogni attore interessato dal processo: educatori professionali socio-pedagogici, aziende e università. Il sistema di valutazione potrebbe annoverare l'incrocio tra parametri di profitto e di processo che comprenderebbero:

- 1) Media dei voti ottenuti durante il percorso di studio;
- 2) Valutazione di merito, a cura della commissione tirocini, per la qualità del percorso di tirocinio curriculare svolto;
- 3) Voto attribuito dalla commissione per l'esame di laurea in occasione della discussione dell'elaborato finale, in termini di punteggio minimo/massimo previsto;

Gli studenti che abbiano riportato punteggi significativi nelle tre aree considerate potrebbero rientrare in una sorta di elenco di eccellenze certificate che il Dipartimento, mediante appositi accordi stipulati con le parti interessate, potrebbe promuovere attraverso i canali istituzionali (siti web, newsletters, etc.). In questo modo si aprirebbero due possibili sbocchi per gli educatori socio-pedagogici neo-qualificati:

1. *Praticantato*. Il mondo dell'associazionismo professionale potrebbe essere investito del compito di attivare progetti di mentoring professionale in collaborazione con il corso di laurea in Scienze dell'Educazione e i soci senior iscritti al registro associativo. Il partenariato sarebbe a titolo gratuito con copertura assicurativa a carico delle università e con il proposito di offrire ai neo laureati l'occasione di esercitarsi all'interno di un reale sistema di praticantato e perfezionamento specialistico post-laurea.
2. *Inserimento al lavoro*. Presso il Dipartimento potrebbero essere istituito un corner point per il collocamento dei neo laureati, nel limite delle risorse disponibili e gestito con i fondi generalmente riservati alle borse per le attività di collaborazione. I servizi erogati, in collaborazione con l'Ufficio stage e tirocini di ateneo, sarebbero di:
 - Consulenza e orientamento per l'avvio di progetti di tirocinio post laurea mediante il programma Garanzia Giovani. Il piano europeo di contrasto alla disoccupazione giovanile prevede la possibilità di stipulare una convenzione specifica ed un progetto formativo previa profilazione del tirocinante a cura dei centri per l'impiego²¹. I destinatari dell'intervento sono soggetti disoccupati²² di età compresa tra i 15 e i 29 anni che non studiano

20 Il riferimento riguarda i testi normativi già citati in apertura del presente contributo.

21 Garanzia Giovani prevede una linea di interventi articolata che comprende: accoglienza, orientamento, formazione, servizio civile, mobilità, bonus, tirocini in mobilità geografica, etc.

22 Disoccupati ai sensi dell'articolo 19, comma 1 e successivi del decreto legislativo 150/2015 del 14 settembre 2015.

né frequentano corsi di formazione (cd. NEET). Requisiti che includono quindi i giovani laureati che, all'indomani del conseguimento del titolo, non risultino ancora titolari di un contratto di lavoro. Il regolamento regionale del Lazio n. 533/2017 ha riformato l'istituto del tirocinio extracurricolare nel quadro del programma europeo Youth Guarantee, con l'obiettivo di incentivarne il ricorso da parte delle aziende. Alcune novità fondamentali riguardano:

- a) L'aumento dell'indennità minima prevista da 500 a 800 euro mensili²³ per il tirocinante;
- b) L'anticipazione totale dell'indennità da parte delle aziende con recupero differito del credito a valere sulla regione Lazio.

Qualora il tirocinio, al termine del percorso pattuito, venga trasformato in un contratto di lavoro subordinato, per le aziende sono previste misure ulteriori di sgravi contributivi in una range compreso tra i 4.030 euro per i contratti di lavoro a tempo determinato e gli 8.060 per quelli a tempo indeterminato.

- Il corner point potrebbe assumere il compito di centro di raccolta, prima istruzione delle pratiche documentali e smistamento delle stesse verso il centro per l'impiego interno all'ateneo²⁴. In tal modo le aziende sarebbero sollevate da una serie di adempimenti burocratici che sovente costituiscono il vero ostacolo per l'avviamento e il ricorso a forme di tirocinio extracurricolare. Gli studenti collaboratori del progetto avrebbero inoltre il compito di contattare le imprese del Terzo settore per esporre i benefici e i vantaggi del programma di tirocinio con Garanzia Giovani illustrando l'opportunità di avvalersi di una rete certificata di candidature accreditate.

In conclusione, il progetto-pilota favorirebbe l'ingresso dei giovani educatori nel mondo del lavoro garantendoli sotto il profilo retributivo ed assicurativo, offrendo parimenti alle realtà del Terzo settore, un servizio utile di selezione ed intermediazione al lavoro delle eccellenze disponibili licenziate dal Dipartimento di Scienze della Formazione. Di contro, una volta a regime, il corso di laurea in Scienze dell'Educazione beneficerebbe di un sistema organizzativo interno in grado di incidere significativamente sull'incremento degli esiti occupazionali dei nuovi educatori professionali socio-pedagogici. Si tratterebbe quindi di istituire un circolo virtuoso di scambio e contaminazione tra università e mondo delle imprese avviando un rapporto sinergico i cui tempi di cantierabilità risulterebbero brevi in virtù di protocolli amministrativi ed informatici già esistenti e pienamente funzionanti²⁵.

23 Il monte ore massimo previsto per ogni tirocinante è pari a 140 ore mensili.

24 L'università degli studi di Roma Tre dispone di un centro per l'impiego interno.

25 Ci si riferisce alla possibilità di coordinare tra loro:

- a) i servizi offerti dalla piattaforma Jobsoul;
- b) l'ufficio centrale stage e tirocinio già autorizzato per legge all'attivazione di tirocini extracurricolari;
- c) il centro per l'impiego interno all'ateneo
- d) le risorse annuali stanziare per le borse di collaborazione di 150 ore lavorative



Riferimenti bibliografici

- Ariemma L., Sirignano M. (2005). *Il tirocinio come strumento formativo*. Lecce-Brescia: Pensa Multimedia.
- Bartolini A., Riccardini M.G. (2006). *Il tirocinio nella professionalità educativa*. Verona: Gabrielli.
- Bronfenbrenner (2010). *Rendere umani gli esseri umani. Bioecologia dello sviluppo*. Trento: Erickson.
- Canevaro A. (ed.) (2005). *La formazione dell'educatore professionale. Percorsi teorici e pratici per l'operatore pedagogico*. Roma: Carocci.
- Cian D.O. (2002). *Didattica universitaria tra teorie e pratiche*. Lecce: Pensa MultiMedia.
- Frabboni F., Guerra L., Lodini E. (2002). *Il tirocinio nella formazione dell'operatore socioeducativo*,. Roma: Carocci.
- Knowles M. (2014). *Self-directed learning. Strumenti e strategie per promuoverlo*. Milano: Franco Angeli.
- Laneve C. (ed.) (1999). *Il tirocinio e le professioni educative*. Lecce: Pensa MultiMedia.
- Marzi V., Salerni A., Novella Storchi M. (2006). *Indagine sul tirocinio. Le attività degli studenti del Corso di laurea in Scienze dell'Educazione e della Formazione*. Roma: Nuova Cultura.
- Olivieri F. (2019). *La supervisione nei contesti educativi: riconoscimento professionale, analisi delle pratiche e verifica di un modello di intervento*, in pubblicazione.
- Perla L. (2013). *Scrittura e tirocinio universitario. Una ricerca sulla documentazione*. Milano: Franco Angeli.
- Salerni A. (ed.) (2007). *Apprendere tra università e lavoro. Un modello per la gestione del tirocinio universitario*. Roma: Editron.
- Senge P. (1992). *La quinta disciplina. L'arte e la pratica dell'apprendimento organizzativo*. Varese: Sperling & Kupfer.
- Traverso A., Modugno A. (2015). *Progettarsi educatore. Verso un modello di tirocinio*. Milano: Franco Angeli.
- Traverso A. (2016). *Metodologia della progettazione educativa*. Roma: Carocci.

