

TIROCINIO, QUESTO SCONOSCIUTO

Il tirocinio curriculare per la Facoltà di Ingegneria

*Franco Failli,
Francesca Briganti*

2010

Indice

Introduzione.....	3
Perché fare il tirocinio	4
Le caratteristiche del tirocinio.....	5
Il momento della richiesta	5
Il tutor universitario	6
Il tutor esterno.....	6
L'argomento.....	7
La metodologia di lavoro	8
Il colloquio preliminare	8
L'organizzazione ospitante	9
La riservatezza	11
Il compenso/Rimborso spese.....	11
La durata	11
L'eventuale assunzione successiva	12
Il tirocinio per chi ha già lavorato	12
Il tirocinio all'estero.....	12
Possibili tipi di tirocinio.....	13
Partecipazione dell'organizzazione ospitante a un progetto finanziato	13
Partecipazione dell'organizzazione ospitante ad attività di collaborazione con l'università.....	14
Progetto interno all'organizzazione ospitante.....	14
Attività di normale amministrazione da migliorare	14
Per una valutazione fai-da-te.....	15
Natura del tirocinio proposto.....	15
Impegno del tirocinio proposto.....	15
La gentilezza inutile.....	16
Dopo il tirocinio.....	17
Di cosa preoccuparsi.....	18
Di cosa non preoccuparsi	20
Un po' di dati	22
Le interviste agli studenti	23
Importanza e utilità del tirocinio in azienda	23
Necessità del rimborso spese.....	23
Difficoltà di trovare aziende ospitanti attraverso l'aiuto del Front Office	24
Maggiori difficoltà riscontrate nei tirocini triennali.....	24
Conoscenza fondamentale dell'inglese e del pacchetto Office.....	24
Conclusioni.....	24
Appendice A: le esperienze dei tirocinanti.....	25

Introduzione

E' ormai un triste luogo comune l'affermazione che l'università ed il mondo del lavoro non comunicano abbastanza, e quelle poche volte che ciò accade si tratta di comunicazioni assai poco efficaci, in termini di arricchimento reciproco.

In questo modo l'università tende a isolarsi sempre di più nel proprio mondo fatto di teoria ed accademia, mentre le aziende sono sempre più povere di conoscenze all'avanguardia.

Come sempre accade nelle situazioni complicate, non esiste una unica soluzione e molte sono quindi le vie che dovrebbero essere percorse. Una di esse è quella che passa per lo svolgimento di esperienze in ambienti di lavoro da parte degli studenti prossimi alla laurea. In questo modo essi potranno capire meglio che cosa li attende in futuro, e le organizzazioni ospitanti potranno, con costi bassissimi, venire in contatto con menti giovani, bisognose di esperienza ma ricche di conoscenze e voglia di fare.

Quella appena fatta è una prima, sommaria, descrizione del concetto di tirocinio così come è stato istituzionalizzato con la riforma universitaria che, nel 1999, ha introdotto il concetto di "3+2" (Laurea triennale + Laurea Specialistica). Fino a quel momento andare a operare al di fuori dell'università per sviluppare la propria tesi (che ora si chiama Prova Finale) era una cosa abbastanza eccezionale. Chi lo faceva era visto un po' come un pioniere, e comunque come un coraggioso. Adesso invece la cosa è diventata normale, ed anzi, per alcuni corsi di studio, obbligatoria.

Nonostante ciò, capita spesso di parlare con studenti che non hanno affatto chiaro che cosa il tirocinio sia, come lo si debba affrontare, e che cosa ci si possa aspettare da esso in termini di esperienze da fare e di competenze da acquisire.

Questo testo nasce proprio per informare ed indirizzare meglio lo studente che per vari motivi si trovi a dovere, o volere, svolgere un tirocinio, ma che non abbia le idee chiare in proposito.

Nel seguito quindi verranno discusse le caratteristiche di base che ogni tirocinio dovrebbe possedere e si mostreranno varie possibilità che potrebbero offrirsi al candidato, senza ovviamente pretendere di esaurire l'intera casistica possibile.

Infine si daranno alcuni consigli utili ad evitare errori e patemi d'animo, che spesso agitano le coscienze di coloro che decidono di intraprendere questa interessante ed impegnativa attività. A questo scopo si è ritenuto utile riportare anche i risultati di una serie di interviste a laureati che hanno svolto una attività di tirocinio pre-laurea, per evidenziare i punti di forza e di debolezza che sono stati rilevati "sul campo". In più, la viva testimonianza di altri loro colleghi appare qua e là nel testo, per sottolineare alcuni concetti e vivacizzare la lettura.

Nota: nel seguito, per brevità e comodità degli autori, si utilizzerà esclusivamente il genere maschile per identificare i tirocinanti che sono ovviamente, nella realtà, studenti e studentesse. Questo naturalmente non deve essere inteso come un segnale di minore considerazione verso il genere femminile, e tanto meno come una implicita affermazione che lo strumento del tirocinio non sia adatto ad esso, o sia da esso poco praticato. Sono anzi numerosissimi, e certo non inferiori di numero a quelli svolti da colleghi maschi, i casi di tirocini in cui le studentesse si sono distinte per impegno e valore dei risultati. Per lo stesso motivo, la stessa uniformità di genere verrà applicata ai docenti ed ai tutor esterni.

Perché fare il tirocinio

A questa domanda in qualche caso è assai semplice fornire una risposta. Infatti, se il tirocinio è obbligatorio da manifesto, la risposta è semplicemente: perché si deve farlo.

Ma chiaramente questo capitolo non intende tanto affrontare la cosa dal punto di vista “fiscale”, quanto cercare di dare delle risposte fondate su motivi meno ovvi.

Al termine dei tre anni di studio del corso di laurea triennale lo studente si trova ad aver accumulato un buon bagaglio di conoscenze teoriche, che mira a renderlo capace di entrare nel mercato del lavoro. Spesso però lo studente si trova a prendere in considerazione anche la possibilità di proseguire gli studi, iniziando il percorso di laurea magistrale, che implica altri due anni di applicazione, dedicati a materie più specifiche ed all'approfondimento di alcuni concetti già acquisiti durante il corso di laurea di primo livello.

Talvolta capita di sentir affermare, da fonti più o meno autorevoli, che sia più opportuno intraprendere il tirocinio per gli studenti che intendono cercare lavoro dopo il conseguimento della laurea triennale, e che invece coloro che intendono ottenere una laurea magistrale è bene che sfruttino i crediti disponibili per il tirocinio impiegandoli in ulteriori esami, per irrobustire il proprio bagaglio di conoscenze teoriche.

Si tratta di un punto di vista che è certamente ragionevole, ma che non è l'unico. Seguendo tale ragionamento infatti lo studente si trova a svolgere il proprio corso di studi in modo essenzialmente analogo al passato, quando per cinque anni si studiava in modo continuativo, al termine ci si laureava e solo dopo si cominciava a pensare al lavoro.

Questo modo di fare aveva il vantaggio di fornire una preparazione omogenea ed approfondita: lo studente senza nessuna “distrazione” svolgeva un percorso molto formativo che lo portava a padroneggiare la disciplina in cui si sarebbe laureato in modo eccellente (almeno potenzialmente).

Normalmente, anche grazie ad una selezione severissima che decimava le file dei neoiscritti (e che anche negli anni successivi continuava a fare “vittime”), chi arrivava alla laurea trovava lavoro senza eccessivi problemi, ma il periodo immediatamente successivo all'assunzione si rivelava spesso ricco di insidie.

Infatti, a fronte di cospicuo bagaglio teorico, allo studente era stato spesso fornita una esigua quantità di nozioni e capacità riguardo alla concreta vita lavorativa. Cose come il rapporto con i colleghi e con il capo, il linguaggio parlato realmente all'interno di una azienda o di un ente pubblico, i conflitti che possono nascere all'interno di una organizzazione, le dinamiche che si instaurano all'interno di un gruppo di lavoro e molte altre cose con cui è poi necessario fare i conti tutti i giorni, coglievano all'inizio impreparati i neolaureati al loro ingresso nel mondo del lavoro.

Si trattava di problemi superabili, (talvolta con un po' di sofferenza, che andava ad aggiungersi a quella, non trascurabile, che si era dovuta sopportare per laurearsi) che comunque rendevano il neoassunto poco “operativo” per qualche mese dopo il suo inserimento in organico.

Tutto qui, allora, l'aiuto che uno studente può ottenere da un tirocinio?

No, c'è dell'altro.

Il percorso “no-stop” che lo studente seguiva studiando per cinque anni consecutivi (che sovente diventavano sei, sette, ed oltre) aveva anche l'effetto di costruire attorno alla persona una sorta di “bozzolo” che impediva, di fatto, efficaci interazioni con il mondo esterno.

Lo studente, quindi, al termine degli studi, non era solo a digiuno di nozioni e concetti inerenti lo svolgimento effettivo dell'attività lavorativa; era a digiuno di informazioni riguardanti *se stesso*, in

rapporto alle possibili e varie attività lavorative che avrebbe potuto intraprendere.

In altre parole, lo studente si conosceva solo come tale, e non aveva alcuna idea di ciò che gli sarebbe piaciuto (e non piaciuto) “fare da grande”.

E' probabilmente questo, quindi, il vero aiuto che un tirocinio può dare ad uno studente al termine del percorso di laurea triennale: fornire un primo spiraglio di una concreta realtà aziendale, unitamente alla possibilità di interagire veramente con essa. In questo modo ci si può rendere conto, anche se in modo ancora parziale, delle proprie preferenze ed antipatie professionali collocandole nel mondo reale, anziché in un mondo idealizzato di concetti scientifici disincarnati.

E' così che il tirocinio può dare allo studente informazioni fondamentali sulla laurea specialistica da scegliere, e sul modo di affrontare gli studi nel biennio successivo, finalizzandoli nella propria mente all'assunzione presso una piccola impresa familiare piuttosto che presso una multinazionale, presso una azienda che opera nel mercato internazionale piuttosto che presso una che si rivolge prevalentemente al mercato locale. Indirizzandoli quindi verso un tipo di carriera piuttosto che verso un'altra con cognizione di causa, ed esperienza propria fatta sul campo, anziché in base solo ad un vago desiderio adolescenziale, ad una aspirazione familiare (magari non condivisa) o anche ad un ragionevolissimo, ma impersonale, scenario ottenuto dalla lettura del “Sole 24 Ore”.

La formula del tirocinio universitario ha anche un altro vantaggio: durante il suo svolgimento lo studente ha l'appoggio di un docente universitario di riferimento (tutor universitario) al quale rivolgersi per informazioni, consigli ed indirizzi sia tecnici che strategici. In questo modo l'ingresso nel mondo del lavoro non è solo graduale e mirato, ma anche assistito da una figura in grado di minimizzare gli errori di valutazione che può capitare di commettere.

Fare un tirocinio è anche un modo per conoscere persone. Diventare persone note e accessibili ad altre persone è il classico scopo che si desidera raggiungere frequentando uno o più dei diversi social network che stanno nascendo in questi anni, sia nell'ambito dei rapporti sociali di amicizia e condivisione di interessi generici (Facebook, Twitter), sia nello specifico mondo del lavoro (LinkedIn). Questi strumenti sono utili, se usati in modo corretto, ma non possono sostituire del tutto il contatto personale e la conoscenza diretta. Impegnarsi in un tirocinio permette di anticipare il momento in cui si comincia ad entrare in contatto con persone che potranno essere utili (o alle quali potremo essere utili) in futuro.

Anche in questo caso l'effetto positivo può essere amplificato dalla guida e dal consiglio del tutor universitario, che potrà evidenziare la maggiore o minore utilità per i tirocinante dei vari contatti che potranno venirsi a stabilire (o che dovranno essere ricercati) durante lo svolgimento del tirocinio.

Le caratteristiche del tirocinio

Un tirocinio è caratterizzato da una serie di parametri, né più né meno di qualsiasi altro servizio o prodotto. Conoscerli è indispensabile per non fare confusione, rischiando di dimenticarsi di chiarire qualcuno dei suoi aspetti essenziali.

L'ordine in cui le caratteristiche del tirocinio sono di seguito citate non indica alcuna scala di importanza.

Il momento della richiesta

Arriva quindi nella carriera dello studente il momento in cui si comincia a pensare alla conclusione del proprio ciclo di studi. Per quanto riguarda le motivazioni che possono spingere a scegliere di

fare o non fare un tirocinio si rimanda al capitolo “Perché fare il tirocinio”. Se la scelta è andata in quella direzione, allora prima di muoversi concretamente, si dovrà valutare il numero di CFU accumulati. Infatti, oltre al puro buon senso che indica di non intraprendere una simile attività prima di aver acquisito una adeguata quantità di conoscenze, potrebbe essere stabilito da regolamento un numero minimo di CFU per poter intraprendere il tirocinio. Se tale numero di CFU non fosse stato ancora raggiunto, è certamente possibile cominciare ad informarsi riguardo al tirocinio (per esempio leggendo questo manualetto!) ma non sarà possibile ancora intraprendere alcuna azione ufficiale.

Il tutor universitario

Una volta si chiamava “relatore”, ma il concetto è praticamente lo stesso. Si tratta di un docente (o di più docenti) che svolge compiti sia di garanzia che di assistenza. Esso è chiamato a fornire garanzia al Consiglio di Corso di Studio (ed al tirocinante stesso) che l'attività che il tirocinante va a svolgere sia coerente con le sue necessità e con la sua preparazione (vedi di seguito il paragrafo “L'argomento”). Per assolvere a tale compito egli dovrà valutare attentamente l'argomento di tirocinio prima di dare il proprio assenso, richiedendo, se lo ritiene necessario, degli aggiustamenti. Deve inoltre garantire al tirocinante l'assistenza tecnico-scientifica che dovesse rendersi necessaria durante lo svolgimento del tirocinio. Naturalmente tale assistenza non deve essere intesa come una sorta di “doposcuola”, durante il quale il tirocinante va a farsi controllare quanto fatto. Deve trattarsi piuttosto di un'opera di consulenza e supervisione generale, all'interno della quale il tutor consiglierà le linee di azione generale e gli approcci ai problemi, suggerirà testi di approfondimento, favorirà contatti con altri docenti e/o esperti le cui conoscenze potrebbero risultare utili al tirocinante. Durante la fase di svolgimento del tirocinio sarebbe quindi opportuno che il tutor universitario avesse almeno qualche contatto con il tutor aziendale (vedi di seguito), in modo da seguire una linea di azione organica e concordata. Il tutor universitario sarà poi, tipicamente, il riferimento dello studente al momento della stesura della relazione finale sul tirocinio (se richiesta). Ancora di più dovrà seguire l'attività di scrittura dello studente nel caso in cui l'argomento del tirocinio costituisca poi anche, come spesso accade, argomento di tesi di laurea. Il tutor universitario ha anche il compito di intervenire nel caso si verificano delle anomalie nel normale svolgimento del tirocinio. Esempi di tali anomalie potrebbero essere un cambiamento dell'argomento di tirocinio, una mancata assistenza al tirocinante da parte del tutor esterno (vedi paragrafo “Il tutor esterno”), una non disponibilità da parte dell'organizzazione a fornire il necessario supporto al lavoro del tirocinante che può manifestarsi con divieto di accesso a dati/informazioni, negazione di permessi di accesso, mancanza di materiali, assenza di una postazione di lavoro, ecc. Tali situazioni dovranno essere prontamente segnalate dal tirocinante al tutor universitario, che dovrà chiarire adeguatamente la situazione e ripristinare il corretto svolgimento del tirocinio. In casi estremi potrebbe essere necessario sospendere o interrompere il tirocinio stesso.

Nel caso in cui l'argomento di tirocinio¹ comprenda la necessità di avere competenze allargate rispetto alle singole materie insegnate dai docenti del proprio corso di studi, sarà possibile (e opportuno) che i tutor universitari siano più di uno. È normalmente cura del docente al quale ci si è rivolti per primo, individuare i colleghi adatti e contattarli per sondare la loro disponibilità a collaborare.

Il tutor esterno

Il tutor esterno, o tutor aziendale² è una figura di fondamentale importanza per il tirocinante. Esso

1 Vedi di seguito il paragrafo “L'argomento”.

2 Il termine “aziendale”, spesso usato per identificare il tutor esterno, non è improprio, ma si deve tenere conto

rappresenta il suo riferimento all'interno dell'organizzazione che lo ospita durante lo svolgimento del tirocinio. All'inizio del tirocinio spiega al tirocinante i dettagli del lavoro da svolgere³, ne facilita l'inserimento all'interno dell'organizzazione e favorisce i suoi contatti con il personale dell'organizzazione con cui dovrà interagire. E' la persona alla quale il tirocinante può rivolgere domande specifiche riguardo al lavoro da svolgere ed al modo in cui questo deve essere portato avanti.

Il tutor esterno dovrà rileggere il testo della tesi prodotto dal tirocinante, per assicurarsi che sia conforme al lavoro svolto, e che non violi in alcun modo eventuali vincoli di riservatezza che l'organizzazione desidera siano osservati (vedi paragrafo "La riservatezza").

Può capitare che la persona nominata ufficialmente tutor esterno dall'organizzazione non sia poi quella che segue più da vicino il tirocinante. Questo non è un problema, se naturalmente viene nominato, più o meno ufficialmente, un sostituto o comunque una persona che affianca il tutor ufficiale. Sarà cura del tirocinante comunicare al tutor universitario eventuali disfunzioni che dovessero verificarsi dal punto di vista dell'assistenza ricevuta.

L'argomento

Si tratta di un aspetto fondamentale del tirocinio. Esso risponde a caratteristiche abbastanza precise. L'argomento del tirocinio infatti dovrebbe:

- essere tale da far prevedere un impegno temporale coerente con i crediti a disposizione del candidato per il suo svolgimento (vedi paragrafo "La durata")
- abbracciare aspetti della formazione dello studente che esso si sia trovato a studiare in uno o più insegnamenti durante il proprio corso di studio (possono naturalmente essere ammessi "sconfinamenti" in argomenti nuovi per lo studente, rispetto ai quali sarà lo studente stesso a colmare autonomamente le eventuali lacune);
- essere di interesse dello studente, visto che esso dovrà dedicargli tempo ed impegno;
- essere compreso nelle competenze del tutor universitario, affinché esso possa fornire la necessaria assistenza tecnico-scientifica. Se le competenze del docente al quale lo studente si è rivolto per il tutoraggio non dovessero coprire completamente l'argomento del tirocinio, un altro docente potrà essere chiamato ad affiancare il tutor universitario nell'assistenza al tirocinante. Nel caso in cui le competenze del docente cui lo studente si è rivolto risultino completamente non coerenti con l'argomento del tirocinio, lo studente dovrà rivolgersi ad un altro docente;
- essere tale da permettere lo sviluppo di un tema che poi possa essere presentabile anche all'interno di un tesi di laurea (questo perché normalmente quando si svolge un tirocinio si vorrebbe utilizzare il lavoro svolto e l'esperienza fatta per lo sviluppo della propria tesi di laurea).

Ma cosa significa "presentabile"? Poiché la tesi di laurea rappresenta la relazione del proprio lavoro di prova finale, essa dovrebbe essere la prova della raggiunta maturità ingegneristica del candidato. Tale maturità viene dimostrata grazie allo svolgimento di un lavoro che abbia al proprio interno almeno qualche parte in cui il candidato abbia avuto modo di mostrare le proprie capacità di ingegnere, e quindi, in generale, la propria creatività e la propria capacità progettuale.

che non sempre il tirocinio si svolge all'interno di una azienda. Nel caso in cui il tirocinio si svolga all'interno di organizzazioni facenti parte della pubblica amministrazione, di fondazioni, della stessa università, ecc. chiaramente il termine "aziendale" non dovrà essere usato.

³ Ovviamente l'argomento del tirocinio è già noto al tirocinante nel momento in cui il tirocinio inizia (vedi punto "Argomento"), ma molti dettagli dovranno essere comunicati "sul campo", e via via che il lavoro procede.

Ovviamente queste affermazioni devono essere intese in senso lato: sarà possibile considerare un atto creativo e progettuale non solo qualcosa che attiene alle classiche attività di progettazione di un prodotto, ma qualsiasi cosa che, grazie all'azione⁴ del candidato venga migliorata o creata all'interno del sistema dell'organizzazione ospitante.

Alcuni esempi tipici di come lo studente può essere inserito all'interno dell'organizzazione ospitante sono riportati, con i loro vantaggi e svantaggi, nel capitolo "Possibili tipi di tirocinio".

La metodologia di lavoro

Si è detto di come l'argomento del tirocinio abbia una notevole importanza ai fini dell'efficacia del tirocinio stesso. E' importante però puntualizzare una cosa: nonostante sia fondamentale stabilire un percorso chiaro per il tirocinio, che fin dall'inizio deve avere degli scopi sufficientemente definiti, si deve tenere conto che quello che il tirocinante va ad intraprendere non è un vero e proprio contratto di lavoro ma, appunto, un tirocinio.

Per quanto il raggiungimento degli obiettivi stabiliti sia indubbiamente un risultato da perseguire, il vero banco di prova per il tirocinante non è questo. In altre parole non si deve dire al tirocinante: "finché non hai ottenuto quei risultati non ti laurei". Questo perché l'attività di tirocinio così com'è impostata adesso da un punto di vista regolamentare, prevede l'acquisizione di un certo numero di CFU (cioè l'applicazione al lavoro per un certo tempo) e non il raggiungimento di determinati risultati.

Ciò verso cui il tutor universitario dovrà guidare il tirocinante, quindi, non è tanto l'ottenimento dei risultati⁵, quanto il corretto uso del tempo a disposizione. Quello su cui il tutor universitario è chiamato a vigilare più attentamente quindi è l'applicazione corretta delle opportune metodologie di lavoro.

Il colloquio preliminare

Il tirocinio, anche se non è un vero rapporto di lavoro, ne simula molti aspetti: il tirocinante vive per un certo periodo all'interno dell'organizzazione ospitante e collabora alla pari con il suo personale. Viene quindi a conoscenza di informazioni di molti tipi, acquisisce il diritto all'accesso in locali dove non può entrare chiunque ed, in ogni caso, si trova a svolgere una attività che deve produrre qualche risultato.

Tutto ciò fa sì che esista la possibilità che una organizzazione possa non gradire al proprio interno persone che non giudica adatte. Per evitare che tale inadeguatezza possa manifestarsi in pieno svolgimento del tirocinio, con conseguenze spiacevoli per tutti gli attori coinvolti, normalmente prima dell'inizio del tirocinio i vari candidati vengono sottoposti ad un colloquio preliminare da parte dell'organizzazione ospitante. Si tratta spesso a tutti gli effetti di un colloquio di lavoro, che ne ricalca le modalità e gli scopi⁶. Il candidato può quindi essere invitato a spiegare i motivi del proprio interesse per quello specifico tirocinio e può darsi che gli vengano rivolte domande tecniche per sondare la sua capacità di svolgere il lavoro proposto.

4 Anche in affiancamento a personale dell'organizzazione ospitante, come spesso accade.

5 Il discorso è ovviamente delicato: senza una buona "tensione al risultato" è chiaro che niente di buono potrà essere fatto dal tirocinante, con conseguente perdita di efficacia del tirocinio. Quello che il tutor si deve sforzare di far capire al tirocinante è proprio che verrà valutato per la sua capacità di dimostrare che in condizioni di lavoro "reale" egli è in grado di compiere i passi giusti per arrivare al successo. Se il compimento effettivo di tali passi è poi ostacolato dalla mancanza di tempo o da altre difficoltà legate, come spesso accade, a scelte dell'organizzazione ospitante, è chiaro che ciò non potrà tradursi in una penalizzazione del tirocinante. Se invece il tirocinante, dopo aver svolto bene il proprio compito, potrà dimostrare di avere convinto l'organizzazione ad adottare le sue proposte, ciò rappresenterà un ulteriore valore da considerare in sede di valutazione del lavoro svolto.

6 Questo può accadere anche perché può essere prevista, al termine del tirocinio, l'effettiva assunzione del tirocinante.

È bene che tale colloquio si svolga prima dello svolgimento della parte burocratica dell'avvio del tirocinio (compilazione della documentazione a supporto, firma dei moduli da parte dell'organizzazione ospitante, dell'università e del candidato, ecc.) in modo da evitare del lavoro inutile nel caso in cui la candidatura dello studente non venga accettata.

Si tratta di una pratica meno frequente, ma anche il potenziale tutor universitario potrebbe decidere di sondare le capacità e le attitudini di un candidato con un colloquio, prima di assegnargli un tirocinio o di accettare, su sua proposta, di fargli da tutor. La pratica è meno diffusa poiché spesso il docente conosce già il candidato⁷, e si è fatta una idea riguardo alle sue capacità e possibilità di svolgere con profitto un certo tipo di tirocinio.

L'organizzazione ospitante

Spesso il tirocinio viene visto come sinonimo di "esperienza di lavoro in azienda". Nonostante il mondo imprenditoriale e, in generale, dell'azienda rappresenti lo sbocco più frequente per gli studenti della facoltà di ingegneria in cerca di opportunità di tirocinio, si deve ricordare che esso non è certo l'unica possibilità che si può presentare. Di grande interesse infatti possono risultare anche tirocini svolti all'interno di altri tipi di organizzazione, come la pubblica amministrazione, gli enti locali, le associazioni di volontariato e le organizzazioni no-profit in generale, le strutture sanitarie, ecc. È quindi opportuno, sia per lo studente che cerca autonomamente il proprio tirocinio, sia per l'università che intende creare o allargare la propria sfera di contatti, non trascurare tali possibilità.

L'idea di ospitare al proprio interno uno o più studenti tirocinanti può incontrare gradi assai diversi di favore all'interno delle varie organizzazioni. Si va infatti dall'esclusione aprioristica di tale possibilità ad atteggiamenti di grande apertura e di richiesta autonoma di tirocinanti all'istituzione universitaria.

Alle organizzazioni, di qualsiasi tipo e dimensione esse siano, è necessario fornire chiare indicazioni riguardo alle possibilità ed ai limiti che lo svolgimento di un tirocinio universitario ingegneristico impone. È infatti abbastanza frequente che non sia chiara la necessità della presenza, all'interno dell'attività di tirocinio, della possibilità per lo studente di fornire un proprio contributo creativo e progettuale (vedi il punto precedente "Argomento"). Sarà quindi utile un incontro preliminare con un rappresentante dell'università che spieghi chiaramente le peculiari caratteristiche di questo tipo di tirocini. Sarebbe anche utile predisporre della documentazione di riferimento, che riassume i contenuti del colloquio informativo e che riporti i dati delle persone cui fare riferimento per la eventuale futura richiesta di tirocinanti.

È bene tenere in considerazione il fatto che se il tirocinio sarà svolto all'interno di una piccola organizzazione (normalmente una azienda, in questo caso) il tirocinante si troverà in genere all'interno di un ambiente più familiare, in cui tutti si conoscono, c'è una buona intercambiabilità dei ruoli, capita di fare molte cose, anche riguardanti ambiti parzialmente o completamente al di fuori dell'argomento ufficiale del tirocinio. Sono richieste, in generale, buone capacità di socializzazione, flessibilità, e la capacità di mettersi in gioco in modo anche abbastanza personale. Sempre parlando in generale, ci sarà scarsa capacità dell'organizzazione nel supportare il tirocinante nella risoluzione di problemi non standard, nell'uso di strumenti informatici evoluti e nell'applicazione di metodologie di lavoro complesse, magari proposte dal tirocinante stesso.

Se invece il tirocinio sarà svolto all'interno di una organizzazione di grandi dimensioni la situazione si presenterà più o meno capovolta: i rapporti con i temporanei colleghi saranno più formali, ed i compiti da svolgere più definiti. L'informatizzazione sarà più diffusa e le modalità operative

⁷ Spesso il candidato si rivolge per l'assistenza durante il tirocinio proprio ad un docente che conosce e con il quale ha avuto rapporti didatticamente proficui.

saranno in generale ben definite, note ad uno o più membri dell'organizzazione (magari al tutor stesso) spesso "classiche" e adottate anche in ambito internazionale. Ci sarà quindi maggiore rigore, ma anche maggiore rigidità, e spesso non sarà semplice (o sarà del tutto impossibile) per il tirocinante applicare metodologie di suo gradimento o di sua invenzione. In generale sarà quindi più difficile (ma non impossibile a priori) trovare spazio per lo sviluppo di quelle attività creativo/progettuali nominate nel paragrafo "L'argomento".

Dal un punto di vista del valore per il proprio *curriculum vitae* di un tirocinio all'interno dell'uno o dell'altro tipo di organizzazione⁸, si dovrà tenere conto che, normalmente, valgono le relazioni riportate in Tabella 1. Naturalmente si tratta di considerazioni di valore generale, la cui validità non è assicurata in ogni specifica situazione.

Tabella 1 – Valutazione del tirocinio da parte di diversi tipi di organizzazioni

Organizzazione A, in cui si è svolto il tirocinio	Organizzazione B, alla quale ci si rivolge in futuro per cercare lavoro	Valutazione del tirocinio da parte dell'organizzazione B
Piccola	Piccola	L'aver lavorato all'interno di una piccola organizzazione può essere di interesse per un'altra piccola organizzazione, specie se operante all'interno dello stesso settore merceologico. Il valore attribuito al tirocinio dipende comunque dallo specifico tipo di attività che è stata intrapresa dal tirocinante.
Piccola	Grande	Normalmente le attività svolte all'interno di una piccola organizzazione sono di scarso interesse per una grande organizzazione.
Grande	Piccola	In generale la valutazione è buona. L'interesse per il tirocinante dipende comunque da quale tipo di attività ha svolto.
Grande	Grande	In generale la valutazione è buona, e non pesa molto il tipo di attività che il tirocinante ha svolto

In ogni caso si dovrà tenere conto del fatto che per poter accogliere dei tirocinanti l'organizzazione ospitante dovrà avere sottoscritto una convenzione con l'ateneo, la facoltà o il dipartimento di appartenenza di uno o più dei propri tutor universitari. L'esistenza di tale convenzione⁹ mette l'organizzazione proponente¹⁰ in grado di coprire dal punto di vista assicurativo lo studente, che sarà così tutelato in caso di infortuni che dovessero capitare durante la sua permanenza all'interno dell'organizzazione ospitante.

Se l'organizzazione ospitante non era già convenzionata, lo studente che inizia il tirocinio si deve assicurare, controllando con i suoi occhi i documenti, che la convenzione venga stipulata realmente. Deve quindi diffidare delle situazioni in cui gli vengono dette frasi del tipo "Non ti preoccupare, ci stiamo pensando" ecc., perché potrebbe poi trovarsi privo di copertura antinfortunistica, correndo per di più il rischio di vedersi addirittura non riconosciuto lo svolgimento del tirocinio.

8 Si deve considerare che il tirocinio curriculare, o comunque le attività pre-laurea, non sono molto importanti dal punto di vista della valutazione futura da parte di potenziali datori di lavoro. Esiste ancora la tendenza a considerarle parte dell'attività formativa e non capaci, quindi, di indicare specifiche capacità della persona.

9 Tale convenzione è semplicemente una dichiarazione nella quale i due contraenti si dichiarano interessati a collaborare su temi riguardanti la ricerca e la formazione. Nel testo della convenzione sono poi citate le modalità secondo le quali tale collaborazione potrà avere luogo. La durata di tale convenzione è in genere di tre-cinque anni, con possibilità di interruzione volontaria in un qualsiasi momento, per volontà anche di una sola delle due parti.

10 Che si considera da un punto di vista formale essere l'intero ateneo, tipicamente.

La riservatezza

Il tirocinante si trova spesso a lavorare su dati ed informazioni che l'organizzazione ospitante non vuole vengano diffusi all'esterno. Per tutelarsi rispetto ad eventuali fughe di notizie, al tirocinante viene fatto spesso firmare un impegno alla riservatezza, che comprende in genere l'obbligo di non divulgare all'esterno il materiale di proprietà dell'organizzazione, cartaceo o elettronico che sia, e l'obbligo di non parlare con persone estranee all'organizzazione del proprio lavoro o anche del lavoro di altri membri dell'organizzazione.

Talvolta tali restrizioni sembreranno eccessive e sproporzionate rispetto all'importanza dei dati cui si riferiscono. Sarà comunque assolutamente necessario rispettarle.

Tale rispetto potrà causare qualche difficoltà in sede di scrittura della relazione sul tirocinio, o tesi di laurea che sia. Il tirocinante dovrà sempre sottoporre all'attenzione del proprio tutor esterno quanto da lui scritto, ricevendone l'approvazione. Nel caso in cui il tutor o altri membri dell'organizzazione ritenessero che l'elaborato prodotto dal tirocinante contenga dati da non divulgare si potrà provvedere a mascherarli, riportandone di analoghi, ma alterati nei valori¹¹.

Nel caso in cui sia la presenza stessa del dato, o del tipo di dato, a non essere concessa, sarà opportuno coinvolgere nella discussione il proprio tutor universitario, che dovrà arrivare ad un compromesso tra la necessità di riservatezza da parte dell'organizzazione e quella di dimostrazione del valore del proprio lavoro da parte del tirocinante.

Il compenso/Rimborso spese

Si è detto al paragrafo precedente che il tirocinio è assai simile ad un lavoro vero e proprio. Una differenza importante però è data dall'assenza di una retribuzione. Può capitare però che una organizzazione ospitante si offra di erogare al tirocinante un piccolo compenso simbolico, elargito spesso a scopo di rimborso delle spese di vitto e di viaggio fino alla propria sede.

Può anche capitare che siano disponibili da parte dell'università dei fondi destinati a supportare lo svolgimento di tirocini. Normalmente l'accesso a tali fondi è regolato da criteri di merito e viene stabilito da una selezione iniziale tra i richiedenti. Questa è una condizione che si verifica più spesso per tirocini da svolgere all'estero, magari all'interno di programmi di finanziamento più generali (vedi il capitolo "Il tirocinio all'estero").

La durata

Il tirocinio vale un certo numero di CFU, che viene stabilito dal Consiglio di Corso di Laurea. Questi CFU equivalgono ad un certo numero di ore passate fisicamente all'interno dell'organizzazione ospitante, che vengono certificate grazie alle firme del tutor aziendale apposte sul registro del tirocinio. Se ritenuto opportuno, il tirocinio può però anche essere prolungato. Serve una specifica richiesta al Consiglio di Corso di Studi, e le autorizzazioni del tutor esterno e del tutor universitario. Normalmente il prolungamento è reso possibile dall'impiego dei CFU disponibili per le attività a scelta. Un prolungamento del tirocinio può essere richiesto per motivi legati alla conclusione del lavoro intrapreso oppure, per esempio, per favorire, con l'aiuto del tirocinante, la diffusione all'interno dell'organizzazione dei risultati del lavoro da lui svolto. Un altro motivo di prolungamento del tirocinio può essere la prospettiva di un successivo contratto di lavoro del tirocinante da stipulare con l'organizzazione ospitante (vedi prossimo paragrafo). In ogni caso il tutor universitario dovrà valutare attentamente la richiesta, e scegliere nell'interesse dello studente.

11 In tali casi, l'alterazione dei dati sarà dichiarata in una nota, nell'introduzione del testo o nella stessa didascalia delle immagini/tabelle nelle quali i dati compaiono.

L'eventuale assunzione successiva

Il tirocinio viene considerato a volte come un comodo (e gratuito) sostituto del periodo di prova per i futuri dipendenti. In tal caso, all'inizio del tirocinio può essere comunicato al candidato che esiste la possibilità di una assunzione al termine del tirocinio. Naturalmente tale assunzione è subordinata ad una valutazione positiva del lavoro del candidato. In genere non si considera tanto il valore dei risultati raggiunti (che pure conta) quanto l'atteggiamento che si è potuto osservare nel tirocinante. L'assunzione normalmente non è subito a tempo indeterminato, ma se tutto va bene le possibilità di ottenere tale inquadramento in un momento successivo sono discrete.

Il tirocinio per chi ha già lavorato

Si è già detto che all'attività tirocinio è assegnato un certo numero di CFU. Il Consiglio di Corso di Laurea ha la facoltà di valutare le richieste fatte dagli studenti in tema di riconoscimento di CFU per attività svolte anche al di fuori dell'università. Qualora lo studente avesse già svolto attività lavorative che siano coerenti con uno o più insegnamenti presenti all'interno del manifesto del Corso di Laurea, può chiedere al Consiglio che tali attività siano convertite in CFU, in modo tale da vedersi in pratica riconosciuto il tirocinio come già svolto.

Naturalmente perché ciò avvenga tali attività devono avere una qualche valenza formativa per uno studente di ingegneria. Non sono per esempio proponibili come tirocinio tipiche attività estive come cameriere, bagnino, hostess, ecc.

Il tirocinio all'estero

Sempre più spesso capita che vengano richiesti tirocini da svolgere all'estero. Questo è allo stesso tempo un fenomeno incoraggiante e preoccupante. Incoraggiante perché evidentemente si stanno superando da parte di sempre più studenti le barriere psicologiche (e pratiche) da sempre rappresentate dalla necessità di imparare/parlare una lingua straniera e di vivere lontano da casa. Preoccupante perché in questo modo la ben nota "fuga dei cervelli"¹² viene anticipata addirittura a prima del conseguimento della laurea.

In ogni caso trovare un tirocinio da svolgere all'estero è generalmente più complesso che trovarlo in Italia. Questo perché, oltre ai vincoli già descritti, normalmente se ne aggiungono altri due:

- necessità di essere in contatto con un docente che a sua volta ha buoni contatti con colleghi all'estero;
- necessità di trovare un finanziamento che consenta la permanenza all'estero.

Il contatto con il docente è spesso necessario poiché può rappresentare l'unica via per lo studente di venire a conoscenza di possibilità interessanti per lui. Non esiste infatti nessun "albo" in cui trovare un ventaglio di offerte da valutare.

In passato con una certa regolarità venivano intrapresi dalle università programmi di mobilità studentesca finalizzati allo svolgimento di tirocini pre-laurea. Oggi queste opportunità sono invece più rare, ma comunque per chi fosse interessato vale sempre la pena di controllare su sito

12 Si parla da tempo di "fuga dei cervelli" facendo riferimento all'allontanamento dall'Italia di una sempre maggiore quantità di laureati che non trovando adeguate opportunità di lavoro nel nostro paese, vanno a cercarsele (spesso trovandole) all'estero. È il caso di chiarire che il fenomeno non è di per sé negativo in assoluto. Una mobilità maggiore che in passato è un bene, in generale. Il vero problema è che all'aumento degli italiani più qualificati "in fuga" verso il resto del mondo non corrisponde affatto un incremento di stranieri altrettanto qualificati che si spostano a lavorare in Italia. Il saldo finale del movimento dei "cervelli" risulta quindi pesantemente negativo per noi.

dell'ateneo all'indirizzo: <http://tirocini.adm.unipi.it>, alla disponibilità di programmi Erasmus dedicati in particolare allo svolgimento di tirocini all'estero, ed in generale alle attività dell'ufficio relazioni internazionali.

Spesso poi all'interno della propria Facoltà c'è un docente che si occupa in prima persona di facilitare le relazioni tra gli studenti e le varie realtà estere interessanti per delle esperienze formative, anche post-laurea.

Talvolta anche la Regione finanzia programmi di mobilità studentesca, sia con finalità di studio generico, che di svolgimento di tirocini. Sarà quindi necessario tener bene d'occhio tutte queste finestre sulla rete, che sempre più si rivela come il principale mezzo per venire a conoscenza delle opportunità via via disponibili.

Possibili tipi di tirocinio

Al tirocinante può capitare di vedersi assegnare tirocini che spaziano tra molti tipi di attività. È impossibile in questa sede elencare nel dettaglio le possibili mansioni alle quali un tirocinante può essere dedicato all'interno di una qualsiasi organizzazione.

In generale si può dire che:

- il lavoro proposto deve essere di interesse di un qualche livello direttivo dell'organizzazione ospitante, altrimenti si rischia di non ottenere la necessaria assistenza per il tirocinante per il semplice motivo che le persone sono impegnate a lavorare altrove;
- questo interesse non deve essere finalizzato all'ottenimento di risultati troppo importanti e/o troppo a breve scadenza. Non deve trattarsi, cioè, di attività strategiche per l'organizzazione¹³.

Si indicheranno quindi nel seguito di questo capitolo alcuni dei contesti più tipici all'interno dei quali i tirocinanti si potranno trovare ad operare, potendo rispettare le condizioni appena espresse. Di tali situazioni generali si metteranno in luce di volta in volta i vantaggi e gli svantaggi.

Partecipazione dell'organizzazione ospitante a un progetto finanziato

Capita che le organizzazioni ricevano finanziamenti da enti vari (comunità europea, stato, regioni, province, fondazioni private, ecc...) per svolgere progetti specifici. E' questa una attività nella quale è abbastanza frequente veder inseriti dei tirocinanti, dei quali viene utilizzato il sapere accademico, più aggiornato rispetto a quello della media dei membri dell'organizzazione. Si tratta in genere di esperienze interessanti, durante le quali può capitare di entrare in contatto con molte persone, anche importanti ed influenti e quindi potenzialmente utili per il proprio futuro (vedi il capitolo "Perché fare il tirocinio").

In genere, per tirocini di questo tipo è semplice identificare l'argomento che dovrà essere sviluppato dal candidato, poiché spesso coincide con una o più delle parti in cui il progetto è stato preventivamente strutturato. Anche la tempistica è spesso più chiara che in altri casi, sempre perché anch'essa è stata preventivamente messa a punto dagli estensori del progetto. Per questo tipo di tirocini è più frequente la possibilità per il tirocinante di poter usufruire di compensi (più o meno simbolici) e/o rimborso spese.

13 Anche perché una organizzazione che manifesta l'intenzione di affidare del lavoro strategico a un tirocinante forse non è una organizzazione troppo affidabile.

Partecipazione dell'organizzazione ospitante ad attività di collaborazione con l'università

Si tratta spesso di attività analoghe, per impostazione organizzativa, a quelle descritte nel paragrafo precedente. La differenza sta nel maggiore contenuto scientifico che in genere il tirocinante si trova a dover sviluppare, vista la natura dell'istituzione universitaria. Non è infrequente, anche in questo caso, trovarsi di fronte a situazioni in cui sono richiesti spostamenti tra sedi diverse, anche lontane. Per questo tipo di tirocinio è in genere necessaria una buona capacità di studio e un notevole interesse per l'argomento trattato. Può darsi che il tirocinio comprenda anche collaborazioni con enti esterni all'università, visto che ad essi, spesso, per poter usufruire di finanziamenti da parte di enti locali e nazionali è richiesta la partecipazione di uno o più istituti di ricerca al progetto finanziato (vedi paragrafo precedente). Anche in questo caso la identificazione e valutazione dell'argomento del tirocinio, compresa quella della sua possibile durata, è semplice, rientrando in una pianificazione più generale.

Progetto interno all'organizzazione ospitante

Molte organizzazioni avviano al proprio interno, più o meno frequentemente, dei progetti miranti a migliorare il funzionamento di una o più parti dell'organizzazione stessa. Si tratta di attività che spesso hanno uno scarso contenuto scientifico, ma che sono preziose per capire come funziona l'organizzazione stessa. Infatti è frequente che tali progetti, pur rivolti al miglioramento di aspetti specifici, coinvolgano larghe porzioni dell'organizzazione, dando così al tirocinante eventualmente coinvolto, l'occasione di comprendere sia una serie di processi specifici propri del settore merceologico cui appartiene l'organizzazione ospitante, sia un largo spettro di interazioni tra i vari processi aziendali. Mentre il primo aspetto è più importante per la formazione "tecnica" dello studente, il secondo permette di fare esperienza sul modo in cui le organizzazioni funzionano, sulle dinamiche che si vengono a creare al loro interno e sulle interazioni esistenti tra le persone ed i ruoli¹⁴.

Questo tipo di tirocinio normalmente viene svolto all'interno di organizzazioni di dimensioni medio-grandi, che sono tipicamente quelle in grado di mettere in atto azioni di miglioramento interno ben pianificate. Come nei casi precedenti, anche qui è in genere facile capire quali saranno i compiti del tirocinante e concordare la distribuzione del suo impegno, visto che si tratta spesso di attività che non hanno vincoli temporali stringenti.

Attività di normale amministrazione da migliorare

Si tratta probabilmente del genere di tirocinio più comune, in quanto può essere svolto all'interno di qualsiasi tipo di organizzazione, così come anche all'interno dell'università. Lo scopo di questo tipo di tirocini è quello di affrontare un problema specifico dell'organizzazione e di fornire elementi utili alla sua risoluzione (o arrivare a risolvere del tutto il problema, nei casi migliori). Si tratta di situazioni molto variabili, sia in termini di richieste possibili da parte dell'organizzazione, sia, conseguentemente, in termini di tempistiche richieste.

In questo tipo di contesto l'argomento proposto dovrà essere attentamente valutato da parte del tutor universitario, poiché è qui che è più probabile trovarsi di fronte ad argomenti che non possiedono le caratteristiche descritte nel precedente paragrafo "L'argomento", e che rendono quindi difficile rispettare le condizioni esposte nel paragrafo "La metodologia di lavoro", o che non si adattano ai requisiti di durata richiesti per il tirocinio. Saranno d'altronde questi i casi in cui sarà più probabile, in caso di impossibilità di completare il lavoro nei tempi a disposizione del

14 Ovviamente se il tirocinio è svolto da uno studente di ingegneria gestionale, anche l'osservazione e lo studio di aspetti dell'organizzazione ospitante legati alla gestione ed alla interazione tra persone e processi avrà carattere "tecnico".

tirocinante, che esso riceva delle proposte per stipulare un contratto di lavoro successivo al tirocinio (vedi il capitolo “Dopo il tirocinio”).

Per una valutazione fai-da-te

Nonostante all'interno delle università si trovino sempre più spesso servizi di assistenza agli studenti che mirano a reperire opportunità di tirocinio presso organizzazioni esterne, spesso capita che, per necessità, intraprendenza o semplice curiosità, gli studenti si cerchino da soli delle possibili collocazioni come tirocinanti.

Nei capitoli precedenti si sono nominati e descritti molti strumenti di valutazione che dovrebbero poter fornire allo studente tutti i parametri necessari ad una valutazione fai-da-te.

Si ritiene però opportuno fornirne una sintesi in questo capitolo, che viene ad essere così una sorta di super-riassunto, utile per raccogliere le idee in momenti in cui si debba dare velocemente una risposta all'offerta di una opportunità di tirocinio.

È opportuno che lo studente che ha ricevuto una proposta di tirocinio faccia bene attenzione ad alcune cose: l'organizzazione proponente infatti potrebbe, per inesperienza o semplice ignoranza, non avere le idee perfettamente chiare in merito a compiti che un tirocinante può e deve svolgere all'interno dell'organizzazione. E' vero che a tali carenze dovrebbe porre rimedio il tutor universitario, spiegando quali sono i vincoli e le potenzialità insite nella collaborazione che è possibile chiedere a un tirocinante, ma è bene che di tali faccende anche lo studente sia ben cosciente, esercitando un'opera di “pre-filtraggio” preziosa per scartare autonomamente delle proposte palesemente inadatte, ed accelerare quindi i tempi. Lo studente che si trovi ad esaminare una proposta di tirocinio dovrà quindi considerare gli aspetti discussi di seguito.

Natura del tirocinio proposto

E' opportuno che il tirocinio riguardi argomenti che sono di proprio gradimento. Come poi accadrà per il lavoro vero e proprio, è quindi assai opportuno che lo studente si interroghi riguardo alle proprie preferenze, evitando di accettare attività riguardanti materie che sa essere per lui poco congeniali. Sarà bene quindi che lo studente ripensi al periodo in cui ha studiato la materia (o le materie) inerenti le attività che saranno di maggiore peso durante il tirocinio, valutando se esse gli erano piaciute o no. Non è sempre utile fare questa valutazione in base al voto conseguito all'esame, perché è noto a tutti come non sempre la estrema sintesi rappresentata da un singolo numero rappresenti bene una esperienza di studio complessa, durata spesso mesi. In altre parole, l'esame può essere andato male anche se la materia tutto sommato piaceva, così come uno studio svogliato ed approssimativo può talvolta, per particolari coincidenze favorevoli, permettere l'ottenimento di un voto alto.

L'argomento ed in generale la natura del tirocinio è importante anche perché da essa dipende la scelta del docente che svolgerà il ruolo di tutor universitario. I docenti infatti accettano di fare da tutor per un dato tirocinio solo se sono competenti in merito. Una possibilità è quella di coinvolgere più di un tutor, se il tirocinio richiede conoscenze che non è possibile trovare in uno stesso docente. Si tratta però di una possibilità che deve essere analizzata con cura, perché il coordinamento delle attività risulterà probabilmente un po' più complesso.

Impegno del tirocinio proposto

L'organizzazione che propone il tirocinio spesso non ha le idee perfettamente chiare riguardo al tipo di preparazione che lo studente possiede ed alle sue necessità in questo momento del suo percorso formativo; può capitare quindi che le richieste che vengono fatte siano mal dimensionate.

Può capitare cioè di rendersi conto che al tirocinante si intende affidare un compito complesso e di grande importanza per l'organizzazione, che deve per giunta essere svolto molto rapidamente¹⁵ così come può invece capitare di imbattersi in proposte del tutto inconsistenti e quindi inadeguate ad essere formative per lo studente (il classico "lavoro da segretario"¹⁶).

Tra questi due estremi, entrambi poco probabili¹⁷, si trovano una quantità di situazioni intermedie che devono essere vagliate di volta in volta.

I parametri da tenere presenti sono essenzialmente due: il tempo e le conoscenze. Le domande alle quali il tirocinante deve dare risposta (positiva) per sono quindi:

1. Per svolgere il compito che mi si propone, è sufficiente il tempo che ho a disposizione per svolgere il tirocinio? (Più tecnicamente: "Ho abbastanza CFU a disposizione?")
2. Conosco a sufficienza l'argomento che mi si propone di affrontare?

Attenzione: se è vero che è importante porsi queste due domande, non è detto che se non è possibile dare loro immediatamente una risposta positiva la proposta di tirocinio debba essere necessariamente abbandonata.

Nel primo caso infatti si potrebbe prendere in considerazione la possibilità di dirottare sull'attività di tirocinio l'impiego di crediti a scelta, che lo studente potrebbe avere a disposizione; oppure si potrebbe impostare il tirocinio in modo da prevedere fin da subito un suo prolungamento oltre il tempo massimo previsto dal corso di studi, trasformandolo in un contratto di lavoro (vedi il prossimo capitolo "Dopo il tirocinio").

Il secondo caso non rappresenta di per sé un vero problema perché una delle cose che l'ingegnere deve saper fare è proprio quella di imparare sempre; è però bene rendersi conto di quante e quali nozioni si devono assimilare prima di cominciare, per programmare correttamente il momento di inizio del tirocinio vero e proprio e non trovarsi a dover recuperare affannosamente durante lo svolgimento dell'attività.

La gentilezza inutile

Spesso è necessario per lo studente procedere ad una valutazione fai-da-te quando è lui stesso a cercare e trovare, autonomamente dall'università, una organizzazione disposta ad ospitarlo. Capita di frequente, quindi, che lo studente alla ricerca di occasioni di tirocinio si rivolga ad organizzazioni in cui ha contatti grazie a relazioni di parentela o di amicizia.

In questi casi è piuttosto frequente che all'interno della potenziale organizzazione ospitante non ci siano stati casi precedenti di impiego di tirocinanti¹⁸, e di conseguenza è probabile che la persona contattata non abbia le idee molto chiare riguardo al tipo di servizio che gli si chiede di ottenere. Ciononostante è normale che la persona contattata cerchi di essere gentile (visti i probabili legami suddetti) e risponda alla richiesta con frasi del tipo "Mah... se vuoi venire... cosa vorresti fare?".

15 Si tratterebbe probabilmente in questo caso di un'attività strategica per l'organizzazione. Per considerazioni sulla questione vedi più avanti il capitolo "Di cosa preoccuparsi" al punto : il tirocinio del tipo "Mission Impossible".

16 Attenzione! Non si intende affatto qui svilire l'importante e spesso insostituibile lavoro che viene svolto da un segretario attento e scrupoloso. Si tratta però di mansioni che niente hanno a che fare con l'attività di un ingegnere, che è appunto ciò in cui deve impraticarsi il tirocinante.

17 Il primo caso è poco probabile perché difficilmente si incontrano persone così poco accorte da affidare ad un tirocinante attività strategiche per l'organizzazione. Il secondo caso è poco probabile perché, anche se si è partiti "con il piede sbagliato" all'interno dell'organizzazione, in sede di formalizzazione dell'attività di tirocinio in genere ci si accorge che c'è qualcos'altro di più utile (per tutti) da far fare al tirocinante.

18 Utilizzando questo tipo di contatti capita quasi sempre di muoversi nel mondo della piccola e media impresa, spesso in zone che non hanno, storicamente, grandi contatti con il mondo universitario.

In casi del genere è necessario un certo tatto, poiché si deve far capire che l'offerta, per quanto assai gentile, è del tutto inutile, almeno se presentata in questi termini. Infatti un tirocinio è utile al tirocinante in modo proporzionale alla sua utilità all'interno dell'organizzazione che lo ospita. Se l'organizzazione non ha alcun interesse reale e concreto per l'opera che il tirocinante potrebbe svolgere al suo interno, allora è bene che l'offerta venga declinata con la stessa gentilezza con cui era stata proposta.

Quindi, nel caso in cui il tirocinante si accorga che il suo contatto all'interno dell'organizzazione non ha le idee chiare riguardo cosa un tirocinio è e riguardo quali vantaggi potrebbero venire all'organizzazione stessa dall'ospitare un tirocinante, dovrà farsi carico di tutte le necessarie spiegazioni. A tale scopo potrà ovviamente fare riferimento ai contenuti del presente manuale.

Una volta spiegato tutto ben bene, e chiarito in che modo egli potrebbe essere utilizzato all'interno dell'organizzazione, sarà bene lasciar passare qualche giorno, in modo che i concetti possano fare presa e possano venire in mente alla persona contattata (o ad altri suoi collaboratori eventualmente coinvolti nella ricerca di temi di tirocinio) delle idee concrete. Nel caso che ciò non avvenga in un tempo ragionevole (per esempio una settimana), sarà probabilmente opportuno ringraziare e continuare a cercare altrove.

Dopo il tirocinio

E una volta finito il tirocinio, che tipo di atteggiamento si deve tenere nei confronti dell'organizzazione che ci ha ospitato per qualche mese?

La risposta a questa domanda rappresenta a volte un problema da risolvere. Infatti, anche se formalmente al termine del tirocinio i rapporti tra organizzazione ospitante e tirocinante si interrompono, rimane il fatto che, grazie al lungo¹⁹ periodo di collaborazione, il tirocinante per l'organizzazione non è più un illustre sconosciuto. Anzi, è stato possibile conoscerlo bene e se ne sono potute valutare le capacità in modo molto più approfondito che tramite un semplice colloquio di lavoro.

Quindi nel caso, abbastanza frequente, che la valutazione del tirocinante sia stata positiva, può capitare che l'organizzazione decida di proseguire con la collaborazione, sullo stesso tema affrontato durante il tirocinio, o su temi diversi. Tale prosecuzione può configurarsi come contratto a termine, assunzione a tempo determinato oppure assunzione a tempo indeterminato.

Non è raro il caso di studenti che adottano come criterio di selezione, tra gli altri, proprio il tipo di offerta che potranno ricevere dall'organizzazione ospitante al termine del tirocinio. Ovviamente questo tipo di approccio alla scelta del tirocinio è particolarmente frequente per gli studenti che dopo il tirocinio termineranno gli studi.

In generale è possibile dire che in presenza di un'offerta esplicita ed affidabile²⁰ di prosecuzione del rapporto di lavoro il tirocinio aumenta di interesse in modo notevole ed aumentano quindi per l'organizzazione le probabilità di trovare rapidamente un tirocinante interessato.

19 In questo caso il termine "lungo" deve essere inteso a confronto con i normali periodi di prova che vengono concessi dalle organizzazioni per decidere o meno l'assunzione di nuovo personale.

20 Non è ovviamente sempre facile capire se una promessa di lavoro successivo al tirocinio da parte dell'organizzazione ospitante sia o non sia affidabile. Ci si rifarà, in generale, al prestigio dell'organizzazione, e quindi alle sue dimensioni, così come anche alla situazione generale del mercato, considerando più realistiche le promesse di organizzazioni che in quel momento appaiono in espansione, rispetto a quelle che invece stanno passando un momento di difficoltà. Naturalmente anche questo criterio potrebbe andare incontro a smentite, perché l'assunzione di nuovo personale qualificato potrebbe essere veramente prevista proprio per fare fronte a tali difficoltà.

Un altro caso in cui è possibile che il rapporto tra tirocinante ed organizzazione ospitante si trasformi in un rapporto professionale è quello che vede l'organizzazione interessata al completamento dal parte del tirocinante del lavoro intrapreso con il tirocinio. Naturalmente anche in questo caso i rapporti intercorsi tra tirocinante ed organizzazione ospitante devono essere stati ottimi ed i risultati ottenuti, seppur parziali, devono essere stati significativi (vedi paragrafo "Attività di normale amministrazione da migliorare").

Di cosa preoccuparsi

Qui di seguito si riportano, con nomi di fantasia, ma con contenuti del tutto realistici, alcune delle possibili "deviazioni" che un tirocinio può assumere, o manifestare fin dall'inizio. I casi descritti di seguito non pretendono naturalmente di abbracciare tutti i possibili modi secondo cui un tirocinio può "corrompersi". Ogni volta che il tirocinante ritiene che siano violati i suoi diritti sia come persona che come studente, dovrà farlo presente al tutor universitario, insieme al quale verranno esaminate le cause della propria insoddisfazione (che talvolta risulta anche immotivata) e decise le conseguenti azioni di correzione.

Tirocinio del tipo "Rag. Fantozzi" - Non sempre l'organizzazione ospitante è realmente ospitale. Questo, che sembra un gioco di parole, talvolta rappresenta una dura realtà con la quale il tirocinante si trova a dover fare i conti. Può capitare quindi che al tirocinante non sia assegnato un posto di lavoro adatto al compito da svolgere. Oppure che nessuno all'interno dell'organizzazione lo consideri e lo supporti adeguatamente, magari perché il tema di tirocinio si rivela essere una idea più o meno "originale" avuta da un membro che non ha il potere o la capacità né di svilupparla in proprio né di aiutare in tale sviluppo il tirocinante. In casi simili

Arrivato in azienda sono stato affidato ad un tutor che non si occupava del settore in cui ero stato inserito... per fortuna grazie alla disponibilità di altre persone sono riuscito a reperire le informazioni che mi servivano e a portare a termine il mio lavoro.

probabilmente l'errore è stato quello di partire da un argomento "debole", del quale non si è provveduto a verificare il reale interesse da parte della direzione dell'organizzazione²¹.

In casi come questo è necessario che il tutor universitario faccia ciò che probabilmente non ha fatto subito, e cioè consideri attentamente l'argomento di tirocinio per vedere se si tratta di un tema effettivamente utile per il tirocinante, contattando poi l'organizzazione ospitante per verificare la situazione e, eventualmente, chiedere spiegazioni.

Nel caso in cui effettivamente non appaia possibile porre rimedio e, per esempio per motivi di tempo, non sia possibile per il tirocinante iniziare un nuovo tirocinio altrove, se almeno l'argomento è buono si potrà cercare di affrontarlo dimostrando che nell'organizzazione presa in considerazione lo si sarebbe potuto sviluppare seguendo un certo metodo (vedi paragrafo "La metodologia di lavoro").

Tirocinio del tipo "Ebreo errante" – Situazione simile alla precedente, in cui il tirocinante non

21 Parlando di "direzione" in questo contesto non si intende certo indicare necessariamente l'"alta direzione". Sarà in genere sufficiente, cioè, accertare l'interesse per il lavoro che il tirocinante dovrà svolgere da parte di quadri intermedi, che abbiano però delle chiare responsabilità all'interno dell'organizzazione relativamente al contesto in cui tale lavoro si deve sviluppare.

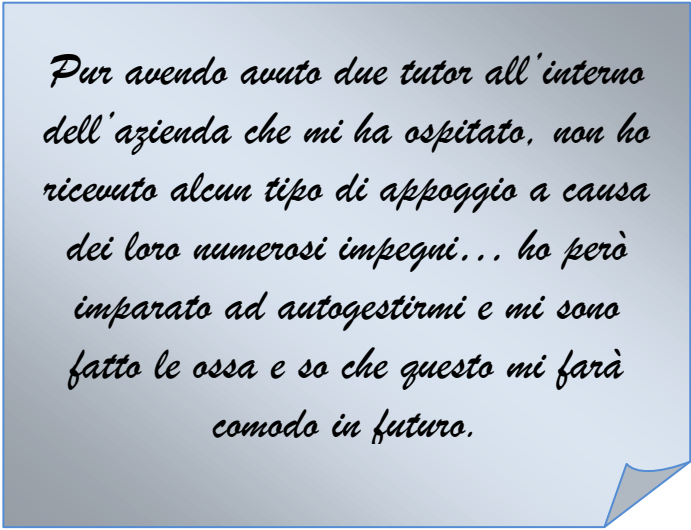
trova una collocazione fisica, ma non per mancanza di interesse dell'organizzazione in quello che dovrebbe essere il suo lavoro. Il suo vagare qua e là potrebbe anzi essere dovuto al fatto che sono in troppi a volerlo sotto la propria ala, magari proprio perché sono in molti a volersene prendere il merito, a lavoro concluso. Oppure perché prima ancora che una singola attività sia finita all'interno dell'organizzazione si intravedono sempre nuove possibilità di impiego del tirocinante.

Una situazione di questo tipo da un lato fornisce al tirocinante molti spunti di riflessione e molte esperienze, e quindi può essere anche interessante. Proprio per questo è anche pericolosa, perché può non essere chiaro al tirocinante che in realtà non sta combinando niente.

E' necessario quindi chiedersi sempre quanto ci si sta allontanando dall'argomento stabilito, e perché. Naturalmente delle "esplorazioni" in giro per l'organizzazione sono ammissibili, ed anche desiderabili, ma è importante non farsi prendere la mano.

Naturalmente, come al solito, dovrà essere anche il tutor universitario ad insospettirsi chiedere chiarimenti ed al limite intervenire chiedendo maggiore aderenza al programma stabilito, se dovesse riscontrare l'insorgere di una condizione di questo tipo.

Tirocinio del tipo "Tutor senza volto" – Può succedere che per vari motivi il tutor esterno sia di fatto irraggiungibile, o perché realmente sempre fuori sede, oppure perché costantemente inavvicinabile. Anche questa situazione, nel caso diventi di reale ostacolo al lavoro del tirocinante, deve essere prontamente segnalata al tutor universitario, che provvederà a richiedere una maggiore presenza, o a proporre l'affidamento del tutoraggio a figure alternative. Ovviamente non dovrà trattarsi di personaggi che facciano solo da "tappabuchi", con poca o nessuna competenza riguardo all'argomento di tirocinio, ma di reali sostituti.



Pur avendo avuto due tutor all'interno dell'azienda che mi ha ospitato, non ho ricevuto alcun tipo di appoggio a causa dei loro numerosi impegni... ho però imparato ad autogestirmi e mi sono fatto le ossa e so che questo mi farà comodo in futuro.

Tirocinio del tipo "Mission impossible" –

Capita talvolta che l'ingordigia o la fretta giochino dei brutti scherzi alle organizzazioni. Può darsi che si verifichino

situazioni in cui l'organizzazione, o per mancanza del tempo necessario ad effettuare una vera selezione ed assunzione di personale, o per cercare di economizzare, si trovi ad ingaggiare un tirocinante con il compito di svolgere un lavoro che per ristrettezza di tempistica o per effettiva difficoltà di esecuzione (o entrambe le cose insieme) risulta particolarmente critico.

Casi del genere sono da evitare accuratamente, perché possono risultare davvero spiacevoli (ed al limite traumatizzanti) per il tirocinante che si ritrova, senza avere un reale inquadramento professionale, a dover sopportare pressioni e richieste senza la necessaria preparazione e tutela.

Potrebbe inoltre verificarsi il caso che la necessità di curare a tempo pieno un incarico del genere (ammesso di riuscirci) possa rendere impossibile svolgere contemporaneamente l'attività di studio che si sarebbe potuta fare lavorando in condizioni diverse al tirocinio.

Anche in questo caso, la radice del problema sta probabilmente in una programmazione del lavoro poco attenta, o in un cambio in corsa dell'argomento del tirocinio che deve essere tenuto sotto controllo dallo studente prima, e dal tutor poi.

Tirocinio del tipo “Tutto in una notte” – Non tutti gli argomenti di tirocinio sono uguali. Ce ne sono di lineari e “puliti”, e ce ne sono di aggrovigliati e articolati. Nel secondo caso, può capitare che il tirocinante, in genere particolarmente volenteroso e/o desideroso di mostrare il proprio valore, venga caricato di lavoro con la giustificazione (talvolta vera) che si tratta di incarichi connessi all’argomento di tirocinio. Il tirocinante si trova quindi a lavorare anche di notte, ad un tirocinio che si allarga sempre di più e che minaccia di esplodergli in mano.

E’ una situazione difficile, che spesso è aggravata dalla scarsa coordinazione interna dell’organizzazione ospitante e che fa sì che tali ulteriori incarichi piovano sulle spalle del tirocinante da personaggi diversi, talvolta anche inconsapevoli della loro azione congiunta. In qualche caso ci si potrebbe anche trovare di fronte alla richiesta di “irreggimentare” il tirocinante, arrivando al punto di chiedergli di timbrare il cartellino (cosa vietata dal regolamento dei tirocini).

In questi casi ovviamente è importante parlare, spiegarsi, porre dei paletti oltre i quali non si deve andare. Trovare giustificazioni che rendano chiaro il

perché certe cose non si possono, o non si possono più, fare. Anche qui, come negli altri casi, fondamentale sarà l’intervento del tutor universitario, che dovrà chiarire la situazione, riportando alla luce il filone originale della tesi, dal quale ci si è allontanati o al quale sono stati fatti troppi arricchimenti.

Tirocinio del tipo “Cast Away” - Capita che siano gli studenti a trovare da soli²² una organizzazione che li ospiti e che permetta loro di svolgere il proprio tirocinio. In questi casi si dovrà, paradossalmente, fare attenzione alle offerte “troppo cortesi”. Infatti se il tirocinante viene accolto nell’organizzazione per pura cortesia, c’è il concreto rischio che esso sia messo a lavorare su un tema per il quale l’organizzazione non ha alcun interesse, solo perché il tirocinante lo ha chiesto. Classico segnale di una situazione del genere è la seguente domanda, fatta allo studente: “Che cosa vorresti fare?”. In una situazione di questo tipo è assai frequente che l’organizzazione lasci totalmente solo il tirocinante (non per cattiveria, ma perché la gente deve lavorare sul serio!), che deve così “inventarsi” lo svolgimento del proprio tirocinio, destreggiandosi alla ricerca di dati e di collaborazione di persone che non hanno né il tempo né l’interesse ad aiutarlo in quello che fa (vedi anche il paragrafo “La gentilezza inutile”).

A un certo punto mi è stato detto: “A che punto sei con il lavoro? Ce la fai a finirlo entro stasera?” Mi è preso un colpo!

Ho dovuto acquisire delle competenze su materie che non avevo sostenute durante la triennale ... superata questa difficoltà tutto è filato liscio.

Di cosa non preoccuparsi

Spesso il tirocinante, tipicamente all’inizio del tirocinio (e talvolta anche prima del suo inizio) si sente a disagio e viene assalito da una serie di timori. In questo capitolo se ne discuteranno alcuni dei più comuni, e si cercherà di neutralizzarli con un pizzico di ironia.

²² Potrebbe invece essere il Corso di studi o la Facoltà ad avere organizzato un servizio di messa a disposizione di tirocini per gli studenti.

Effetto “Mamma ho perso l'aereo!” – Fare un tirocinio può rappresentare per alcuni studenti una prospettiva un po' preoccupante, all'inizio. Per chi non abbia mai avuto alcun tipo di rapporto di lavoro (neanche i lavoretti estivi, o magari qualche lezione privata a studenti più giovani) il concetto stesso di “ambiente di lavoro”, può fare paura. All'inizio quindi può risultare un po' difficile presentarsi la mattina, parlare con i temporanei colleghi, avanzare delle idee o persino occupare una sedia ed un tavolo. Si tratta però di ostacoli che si dissolvono rapidamente. Presto ci si accorge che non c'è alcuna “aura magica” intorno ai più anziani, che i problemi e le difficoltà sono esattamente gli stessi per tutti, lavoratori o tirocinanti che siano, che anche se ci si trova in una sorta di “cattedrale della produzione” ci sono invidie, simpatie, sincere amicizie ed altrettanto sincere inimicizie come dovunque nel mondo. È solo questione di pochi giorni: poi si scopre la macchinetta del caffè e comincia il divertimento!

Effetto “2001 Odissea nello spazio” – Si è detto in precedenza che, quando un tirocinio inizia, esso è fondato su un tema di base. Questo tema però spesso è abbastanza generale, e non comprende, scritte per filo e per segno tutte le minute attività che il tirocinante dovrà svolgere. Anche perché spesso è il tirocinante stesso a dover decidere (almeno in parte) cosa fare per raggiungere gli obiettivi stabiliti. Trovarsi all'interno di un ambiente nuovo, con compiti nuovi, che non sono più “compiti a casa” da svolgere, ma sono invece problemi veri da risolvere, può essere disorientante. Anche in questo caso, come nel precedente, si tratta di tenere duro i primi giorni, senza farsi spaventare dal fatto che non si hanno affatto le idee chiare. È normale che sia così. Rapidamente si prenderà confidenza con gli ambienti, con i processi svolti dalle persone più legate alla propria attività, o comunque che lavorano fisicamente più vicine, si comprenderà il senso di segnali ed eventi fino al giorno prima misteriosi e, come una foto che appare nel bagno di sviluppo, anche le cose da fare (o da non fare!) diventeranno nella mente del tirocinante sempre più chiare e definite.

Effetto “Absolute beginner” – Come già accennato sopra, lo svolgimento del tirocinio è cosa piuttosto diversa da quanto lo studente si sia trovato a fare fino a quel momento. Non si tratta più di eseguire un compito ben specificato (un esercizio preso da un libro, o un semplice progetto didattico) quanto di risolvere un problema, agendo “a tutto campo”. Può quindi capitare che allo studente sembri di dover fare fronte a richieste che vanno oltre la propria preparazione e oltre le proprie capacità. Nella assoluta maggioranza dei casi però non è così. È solo la forma delle richieste, che è nuova. Lo sforzo del tirocinante dovrà essere quindi diretto a riportare lo strano insieme di richieste che gli viene fatto, a qualcosa di conosciuto, noto, già sperimentato, somigliante a concetti e metodi che ha già studiato. Naturalmente non è sempre possibile ricondurre tutto a campi e settori noti. È comune infatti per l'ingegnere dover porre rimedio a lacune della propria preparazione in settori molto specifici, che i docenti non hanno avuto tempo e modo di approfondire (e talvolta nemmeno di citare) durante i corsi. In tali casi, ancora una volta, non è il caso di perdersi d'animo. Si tratterà “semplicemente” di rimboccarsi le maniche, prendere di nuovo in mano i libri giusti, magari consigliati dai propri tutor, e studiarli. È un'ottima occasione per vedere quanto si è capaci di cavarsela da soli (o quasi) di fronte a problemi e difficoltà nuove. È bene non sprecarla: quello che in tirocinio è un utile allenamento, diventerà probabilmente una sfida dalla quale dipenderà, almeno per i primi anni, la propria carriera lavorativa.

Ho avuto un iniziale disorientamento dovuto all'ambiente diverso dal solito, poi ho iniziato a prendere confidenza con questo nuovo mondo e ho svolto il mio lavoro in maniera molto più rilassata.

Effetto “Dr. Jekyll e Mr. Hide” – Dopo che le incertezze iniziali si sono risolte, non è infrequente che al tirocinante (specie se si trova ad operare in piccola organizzazione) sembri di colpo di essere diventato più grande e maturo. Dopo qualche settimana, se si è avuto modo di offrire un aiuto concreto all’organizzazione ospitante, si sarà più ascoltati e rispettati; si comincerà ad uscire dal personaggio del “ragazzo di bottega” e si comincerà ad entrare in quello del “collaboratore”. In effetti la notevole crescita di maturità (umana e tecnica) degli studenti che hanno svolto un tirocinio è uno dei maggiori argomenti a suo favore. Questa bella sensazione però può subire un duro colpo nei momenti in cui lo studente “rientra” in università (per i colloqui con il proprio tutor, o per seguire corsi in parallelo al tirocinio) ed è necessaria una certa dose di equilibrio e di modestia per reggere i due ruoli. Si tratta però, ancora una volta, di un esercizio preziosissimo, poiché umiltà ed equilibrio saranno tra gli strumenti più preziosi una volta che si ricopriranno ruoli di responsabilità all’interno di una qualsiasi organizzazione.

Un po’ di dati

Ma quante sono le persone che decidono di impegnarsi in un tirocinio?

A livello nazionale i dati disponibili in rete (sito di Alma Laurea) mettono in luce che sempre più studenti della facoltà di Ingegneria decidono di svolgere un tirocinio formativo in sostituzione ad altre attività, per esempio un esame. Nel triennio 2006/2008 le percentuali di laureati che hanno deciso di svolgere tale esperienza vengono mostrati nel grafico seguente:

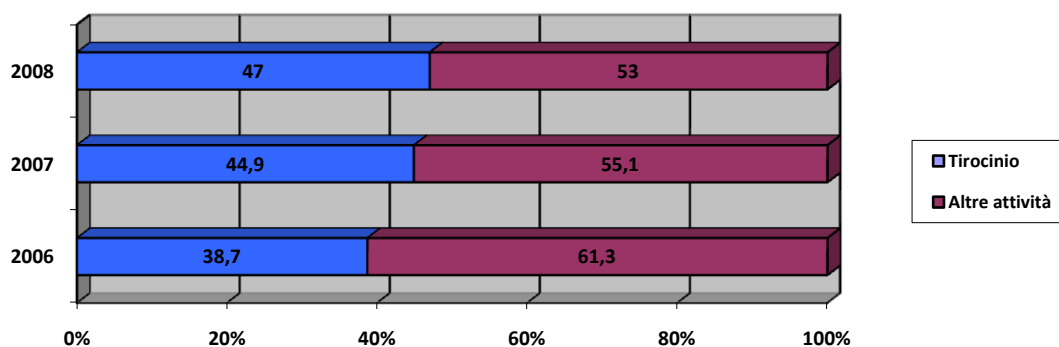


Figura 1: Percentuali di laureati che hanno svolto un tirocinio nel triennio 2006/2008

Come accade anche negli altri atenei italiani, la maggior parte dei tirocinanti di Pisa decide di affrontare quest'esperienza al di fuori dell'Università

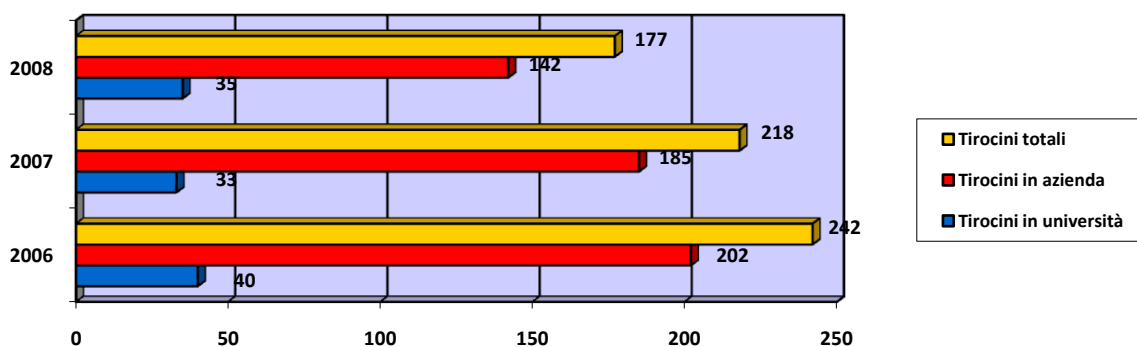


Figura 2: Distribuzione tirocini triennio 2006/2008

Questo tipo di attività nell'ateneo pisano viene preferita soprattutto dai corsi di Ingegneria Gestionale e Meccanica: infatti, come si può vedere dal grafico, la quasi totalità dei tirocini attivati viene richiesta da questi due corsi di laurea.

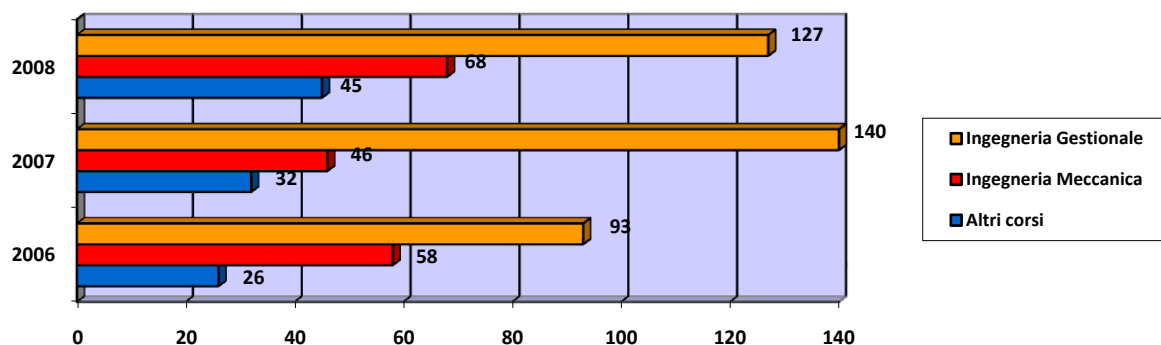


Figura 3: Composizione richieste tirocinio triennio 2006/2008

Le interviste agli studenti

Allo scopo di ottenere una rilevazione realistica delle impressioni ricavate dall'esperienza di tirocinio da diversi soggetti che si sono impegnati in vari tipi di attività di tirocinio, è stata svolta una campagna di interviste. I risultati di dettaglio sono riportati in Appendice A.

Dalle trenta interviste sono emersi questi aspetti principali:

- l'importanza e l'utilità del tirocinio in azienda;
- la necessità del rimborso spese;
- la difficoltà di trovare aziende ospitanti attraverso l'aiuto del Coordinamento Didattico;
- le maggiori difficoltà riscontrate nei tirocini triennali;
- la conoscenza fondamentale dell'inglese e del pacchetto Office.

Importanza e utilità del tirocinio in azienda

Quasi tutti gli intervistati hanno sottolineato quanto sia stato fondamentale per la propria preparazione professionale l'aver svolto l'attività di training in azienda.

Infatti grazie a quest'esperienza hanno avuto la possibilità di rendersi conto di com'è realmente il mondo del lavoro, di avere un contatto più pratico con gli apprendimenti didattici, di acquisire nuove competenze ed imparare ad interagire con le altre persone, di affrontare in modo costruttivo le varie difficoltà in modo da poter crescere e di avere più consapevolezza su quali ruoli possono essere ricoperti dopo la laurea.

Per questi motivi tutti concordano che il tirocinio sia un'esperienza di vita da affrontare almeno una volta durante il proprio percorso di studio.

Necessità del rimborso spese

Tutti gli intervistati concordano sul fatto che l'erogazione di un rimborso spese, dalla cifra puramente simbolica a quella più sostanziosa, sia fondamentale e determinante per la scelta di un'azienda piuttosto che un'altra.

Tale conclusione è supportata dalle seguenti motivazioni: il lavoro dei tirocinanti comporta sempre dei vantaggi per le aziende che quindi potrebbero elargire un rimborso anche solo per gratificarli e in più nella maggior parte dei casi le organizzazioni ospitanti sono lontane dal luogo in cui

risiedono gli studenti che quindi devono sostenere delle spese per gli spostamenti.

La copertura di questi costi renderebbe l'attività di training accessibile a tutti: sono molti, infatti, gli studenti che rinunciano a quest'esperienza per non dover sostenere oneri aggiuntivi a quelli già necessari. Per questo motivo l'Università potrebbe porre come vincolo un rimborso spese minimo, calibrato magari in funzione sia della durata dello stage che della lontananza dell'azienda, a tutte le organizzazioni interessate ad attivare una collaborazione.

Difficoltà di trovare aziende ospitanti attraverso l'aiuto del Front Office

Le interviste hanno evidenziato che molto spesso gli studenti, a causa della mancanza di offerte o dei tempi troppo lunghi, non si rivolgono al Front Office per la ricerca delle aziende disponibili ad ospitarli ma preferiscono appoggiarsi ai professori universitari o ricercarle in modo autonomo.

Dato che il supporto burocratico e amministrativo di quest'ufficio è stato giudicato molto utile dalla maggioranza degli intervistati perché non aumentarne il potere per renderlo in grado di offrire uno spettro di offerte più ampio?

Maggiori difficoltà riscontrate nei tirocini triennali

Dalle interviste è emerso un numero maggiore di difficoltà avute da parte degli studenti che hanno svolto il tirocinio al termine del corso di laurea triennale: alcuni hanno dovuto affrontare degli argomenti che esulavano, in parte o totalmente, dagli insegnamenti ricevuti durante il loro percorso di studio, mentre altri non hanno ricevuto un giusto supporto dai tutor (sia aziendali che universitari).

Per questi motivi in molti hanno suggerito che l'Università dovrebbe istituire un organo che vigili costantemente sui tirocini attivati in modo da far prevalere le esigenze formative rispetto alle necessità aziendali e far sì che gli studenti siano seguiti dai propri tutor.

Conoscenza fondamentale dell'inglese e del pacchetto Office

La maggioranza degli intervistati ha evidenziato il ruolo fondamentale che il pacchetto Office e la buona conoscenza della lingua inglese rivestono nel mondo del lavoro.

Soprattutto per quanto riguarda l'uso dei software sopra citati molti studenti hanno dovuto sostenere dei corsi formativi promossi dalle varie aziende per acquisire o incrementare le proprie competenze ed essere quindi in grado di svolgere i propri compiti.

Vista l'importanza di queste conoscenze l'Università potrebbe attivare dei corsi formativi in modo da consentire a tutti gli studenti di avere una preparazione, anche solo di base, che li faciliti al momento del loro inserimento lavorativo.

Conclusioni

L'università italiana si trova in questo momento in difficoltà conseguenti sia alla grave crisi economica, sia alla sua scarsa attitudine a collegarsi in modo stabile ed affidabile con il mondo del lavoro. Da questa situazione deriva una cronica diffidenza nei suoi confronti proprio da parte di quelle parti del mercato che più beneficerebbero di contatti stretti e costanti con il mondo della ricerca e dell'alta specializzazione. Si tratta di una situazione paradossale, che potrebbe trovare una via di risoluzione proprio attraverso il movimento trasversale di giovani attraverso queste due realtà. Fino ad ora le esperienze sono state generalmente positive, e molti risultati incoraggianti per il futuro sono stati raggiunti, in termini di comunicazione e di acquisizione di fiducia reciproca. La strada da percorrere però è ancora lunga, ed è necessario che tutti, studenti, istituzione universitaria e mondo del lavoro si impegnino ancora molto.

Appendice A: le esperienze dei tirocinanti

Come già anticipato nel testo, in questa appendice trovano posto i risultati derivanti da una campagna di trenta interviste con studenti laureati triennali e laureati specialistici, che hanno svolto la propria esperienza di tirocinio in vari tipi di organizzazione. Qui di seguito viene presentata una tabella recante i risultati aggregati di tali interviste.

Le due colonne fanno riferimento al momento in cui è stata svolta l'attività formativa: al termine del corso di laurea triennale o al termine del corso di laurea specialistica.

Le righe sono suddivise in base alla grandezza delle imprese che hanno ospitato i tirocinanti: si avrà quindi piccola, media e grande impresa.

In ogni cella viene presentato un grafico in cui gli indicatori fanno riferimento ai quesiti presenti nel questionario usato come base per lo svolgimento delle interviste.

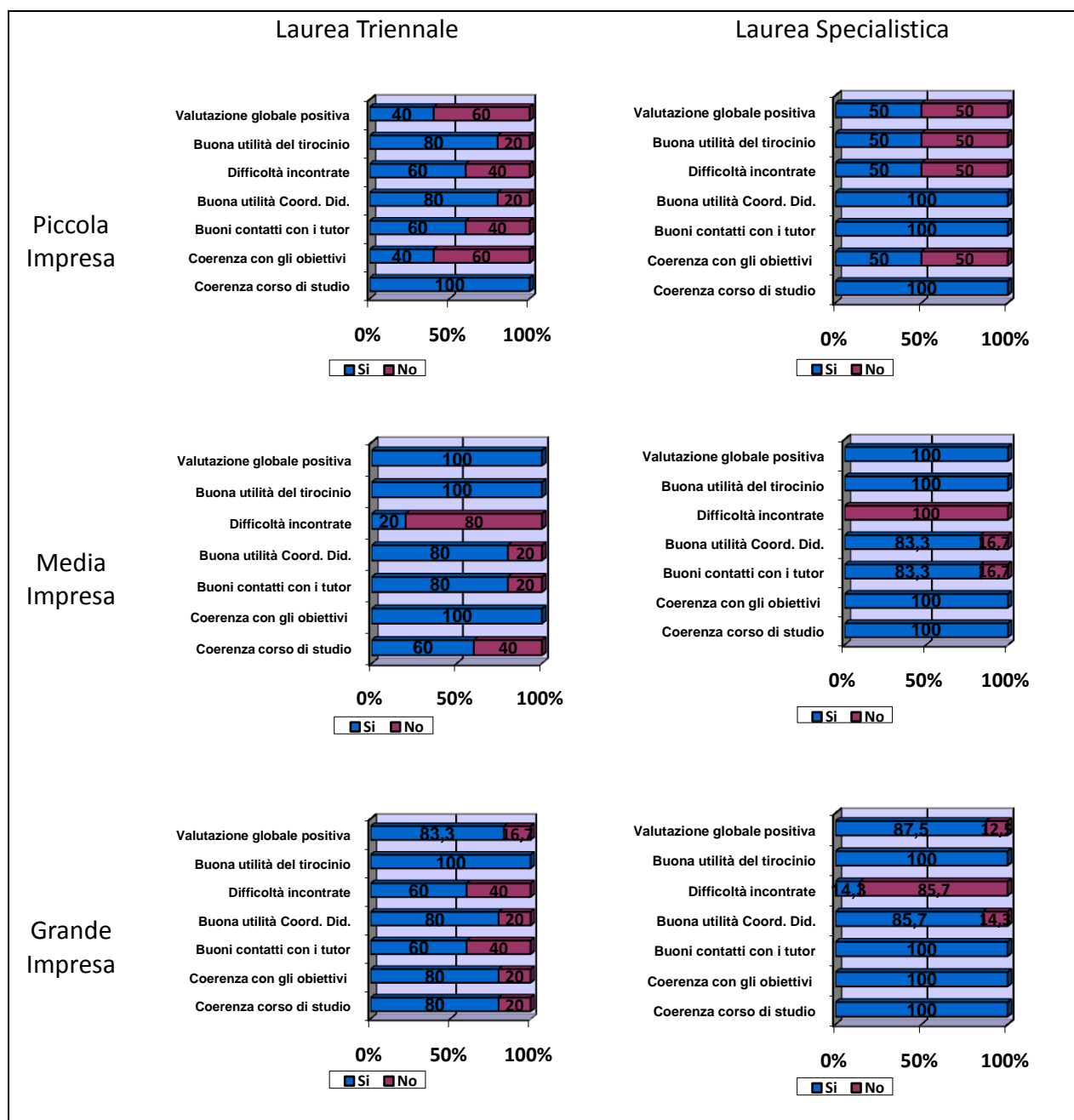


Figura 4 – Risultati aggregati delle interviste ai tirocinanti