

Pubblicato il: gennaio 2023

©Tutti i diritti riservati. Tutti gli articoli possono essere riprodotti con l'unica condizione di mettere in evidenza che il testo riprodotto è tratto da www.qtimes.it
Registrazione Tribunale di Frosinone N. 564/09 VG

**The role of work experiences as guidance factor for professional development.
Results from a digital internship programme in Higher Education**

**Il ruolo delle esperienze lavorative come fattore orientativo dello sviluppo
professionale. Esiti da un programma di tirocinio digitale all'università**

di

Daniela Frison

daniela.frison@unifi.it

Francesco De Maria

francesco.demaria@unifi.it

Università degli Studi di Firenze

Abstract:

The paper introduces the theoretical and methodological framework behind the design of a digital internship programme (Tirocinio-on) and the related tools based on the constructs of *self-directed guidance*, *digital work-integrated learning* and *career management skills*. The programme involved a total of $n = 289$ students of the Master's Degree Courses in the Education Area at the University of Florence, during the academic years 20-21 and 21-22 for a total of five editions. Specifically, the contribution will present the results of the computer-assisted qualitative content analysis of the final reflections provided by the PDP - Personal Development Plan prepared by $n = 181$ students. For the purposes of the analysis, conducted with the Atlas.ti software, the PDPs were aggregated into two

¹ Per ragioni di attribuzione scientifica si specifica che: Daniela Frison ha elaborato i paragrafi 1, 2, 3. Francesco De Maria ha elaborato i paragrafi 4 e 5. Le conclusioni sono state elaborate congiuntamente dagli autori.

©Anicia Editore

QTimes – webmagazine

Anno XV – vol. 1_n. 1, 2023

www.qtimes.it

Doi: 10.14668/QTimes_15122

primary documents groups according to the variable “current work experience”. The aim was to investigate how much this variable affects the construction of the students’ personal, formative and professional development plan.

Keywords: professional development; self-directed guidance; digital work-integrated learning; higher education.

Abstract:

Il contributo introduce il framework teorico e metodologico che ha orientato la progettazione formativa e la messa a punto degli strumenti offerti da *Tirocinio-On*, una proposta di tirocinio digitale guidata dai costrutti di *self-directed guidance*, *digital work-integrated learning* e *career management skills* che ha coinvolto complessivamente n = 289 studenti e studentesse dei Corsi di Laurea Magistrale dell’Area della Formazione dell’Università degli Studi di Firenze negli anni accademici 20-21 e 21-22 per un totale di cinque edizioni. Nello specifico, il contributo presenterà gli esiti dell’analisi di contenuto qualitativa *computer-assisted* delle riflessioni conclusive previste dai *PDP- Personal Development Plan* elaborati da n = 181 studenti e studentesse. Ai fini dell’analisi, condotta con il software Atlas.ti, i PDP sono stati aggregati in due gruppi di documenti primari secondo la variabile “esperienze lavorative attualmente in corso”. L’obiettivo è stato indagare quanto questa variabile incide sulla costruzione del loro piano di sviluppo personale, formativo e professionale.

Parole chiave: professional development; self-directed guidance; digital work-integrated learning; higher education.

1. Introduzione

La rilevanza di azioni orientative di qualità che accompagnino efficacemente la transizione scuola-università e formazione-mondo del lavoro è al centro di report e pubblicazioni (OECD, 2010, 2018; Unesco, 2018, 2019) che ne richiamano l’urgenza a fronte dell’incidenza di abbandoni precoci del sistema di istruzione e formazione, dei livelli di disoccupazione giovanile e del numero di giovani che permangono al di fuori di percorsi scolastici/formativi e lavorativi (Eurostat, 2022). Un approccio all’orientamento di carattere puramente informativo risulta ormai limitante e inefficace per la gestione di transizioni sempre più complesse e continue. A scuola, università e mondo del lavoro, si richiede così un approccio sistemico e reticolare che incoraggi lo sviluppo da parte di giovani e adulti delle capacità di raccogliere, selezionare e combinare informazioni e dati che accompagnino strategie e scelte informate e consapevoli. Proprio con l’obiettivo di facilitare studenti e studentesse di area educativa e formativa in un processo di messa a fuoco delle proprie prefigurazioni professionali e di accompagnare la progettazione e la gestione di un percorso di sviluppo personale, formativo e professionale, è stato proposto presso l’Università degli Studi di Firenze un dispositivo formativo di tirocinio digitale. Se ne presentano qui framework teorico e metodologico e risultati emersi dall’analisi delle riflessioni sollecitate negli studenti da uno degli strumenti proposti, il *Personal/Professional Development Plan* (PDP).

2. Abbandono precoce, disoccupazione giovanile, NEET

Come evidenzia OECD (2018), i giovani si trovano a dover affrontare una transizione dall'istruzione/formazione al mondo del lavoro sempre più complessa. Il raggiungimento dell'obiettivo fissato dall'UE di portare al di sotto del 9% la percentuale di *early leavers*² entro il 2030 non pare dunque di facile realizzazione, soprattutto con riferimento alla popolazione maschile. Nel 2021, infatti, ancora una media del 9.7% dei giovani di età compresa tra 18 e 24 anni nell'UE ha abbandonato prematuramente i sistemi di istruzione e formazione, con una percentuale dell'11.4 per i giovani uomini e del 7.9 per le giovani donne (Eurostat, 2022). Le quote più elevate sono state rilevate in Romania (15.3%) e, a seguire, in Spagna e Italia che presentano il 13% di abbandoni in una cornice UE caratterizzata da un'ampia variabilità, dove infatti 16 paesi hanno invece già raggiunto l'obiettivo atteso per il 2030 (Eurostat, 2022).

Con riferimento all'Italia, i dati Istat (2022) ci restituiscono un tasso di occupazione del 33.5% dei 18-24enni che abbandonano precocemente gli studi, percentuale che raggiunge il 49.5 per chi lascia gli studi subito dopo il diploma. E il report sottolinea come l'appartenenza familiare continui a rivestire un ruolo cruciale sull'abbandono scolastico e sul raggiungimento di un titolo terziario. Un altro dato estremamente rilevante, con riferimento al contesto nazionale, riguarda la percentuale di NEET che sul totale dei 15-29enni è pari al 23.1%. Seppure il dato sia in leggero calo rispetto al 2020, anno della pandemia, all'Italia tocca il triste primato di paese con la più alta quota di giovani *Not in Education, Employment or Training* nell'UE27, superando la Spagna (14.1%), la Francia (12.8%) e la Germania (9.2%) (Istat, 2022). Le percentuali sopra enunciate caratterizzano un mercato del lavoro sempre più connotato dall'emersione di nuove professioni e dall'evoluzione di professioni esistenti (OECD, 2019a, 2019b; Unesco, 2018; WEF, 2020) che richiedono competenze ibride appartenenti a campi apparentemente distinti e distanti se osservati dalla prospettiva dei "settori disciplinari" a cui rimandano e dei percorsi di studio che preparano alle professioni stesse (Sigelman, Bittle, Markow, & Francis, 2018). In un simile mutevole mondo del lavoro, non sempre i giovani possiedono strumenti e opportunità per maturare aspettative realistiche sul mercato del lavoro, sviluppando così aspirazioni che in molti casi non hanno "nulla in comune" con le professioni più richieste (Mann, Massey, Glover, Kashefpadkel, & Dawkins, 2013).

Persiste, inoltre, quel ruolo decisivo che la famiglia e il background socio-culturale di appartenenza rivestono nella scelta dei percorsi di studio e nello sviluppo della carriera. La rilevanza delle relazioni familiari è nota ormai dagli anni Cinquanta del secolo scorso (Roe, 1957), ma nonostante i passi avanti compiuti dai sistemi di istruzione e formazione e la centralità riconosciuta alle azioni di *career guidance*, tanto più rilevanti quanto più precoci, la famiglia e gli adulti di riferimento continuano a detenere il ruolo di "primi orientatori" informali (Del Gobbo, Frison, & Galeotti, 2021).

Al contempo, nei sistemi di istruzione e formazione, alcune opportunità continuano a risultare poco note e mal comunicate e recepite, con particolare riferimento ai corsi terziari di ciclo breve professionalizzanti, che in Italia vengono offerti dagli Istituti Tecnici Superiori. A riguardo, Istat (2022) ci ricorda che nel nostro Paese, nel 2021, la quota di 30-34enni in possesso di un titolo di

² Ricordiamo qui che gli *Early leavers* sono giovani tra i 18 e i 24 anni che hanno abbandonato studio e formazione con al massimo un titolo di studio secondario inferiore.

studio terziario è pari solamente al 26.8%³. Questi dati vengono imputati, tra i molteplici fattori, anche alla limitata disponibilità di corsi professionalizzanti che, invece, in altri Paesi europei forniscono una quota importante dei titoli terziari conseguiti (ad esempio, con riferimento a Francia e Spagna essi raggiungono quasi un terzo del totale dei titoli terziari).

Di fronte a questi dati e alle sfide che essi mettono di fronte ai giovani, i sistemi di istruzione e formazione e con essi i sistemi e i servizi di orientamento e job placement sono chiamati a necessari ripensamenti affinché efficacemente possano facilitare in chi sta scegliendo il proprio percorso formativo e professionale, la conoscenza e la comprensione dei cambiamenti in atto (Boffo, Fedeli, Melacarne, Lo Presti, & Vianello, 2017; Frison, 2021).

3. Il progetto di ricerca

L'azione qui illustrata è stata sviluppata nell'ambito di un progetto più ampio⁴ allestito secondo la prospettiva metodologica offerta dalla *Practice-Informed Research* (Chynoweth, 2013) che intende sottolineare l'attenzione della ricerca accademica verso un impatto che vada oltre il proprio esclusivo contributo alla comunità scientifica (REF, 2011) e sia guidata da un'attenzione verso concrete ricadute sul campo. La domanda di ricerca che ha guidato il progetto complessivo è la seguente: un'esposizione precoce al mondo del lavoro può facilitare in studenti e studentesse della scuola secondaria di secondo grado e in studenti e studentesse universitari scelte più consapevoli dal punto di vista formativo e professionale, con riferimento alla transizione scuola-università, triennale-magistrale e università-mondo del lavoro? E più precisamente, con riferimento agli studenti di livello magistrale, nel quadro di un orientamento in itinere e in uscita, le esperienze lavorative sviluppate nel corso degli studi possono costituire un fattore orientativo dello sviluppo professionale?

Il progetto di ricerca è stato orientato dal costrutto di *self-directed guidance* che intende enfatizzare il ruolo centrale e la responsabilità dello studente di fronte alla necessità di gestire “una serie di micro-transizioni riguardanti la scelta di un eventuale ingresso immediato nel mercato del lavoro, la decisione di prendere un periodo di riflessione, oppure impegnarsi nella creazione di un'impresa, o infine di proseguire gli studi in un percorso universitario in funzione del suo futuro professionale” (Federighi, Del Gobbo, & Frison, 2020, p. 25). Tale prospettiva sposta l'attenzione dal sistema di orientamento e dall'*offerta* di servizi di orientamento, alla *domanda* di orientamento e ai percorsi individuali in cui essa si situa come pratica di *self-directed learning* e *self-directed guidance*. L'obiettivo, dunque, di un dispositivo guidato da tale costrutto è di mettere studenti e studentesse nelle condizioni di saper combinare e gestire le molteplici opportunità, servizi e strumenti che scuole e università mettono loro a disposizione favorendo il passaggio da una proposta di orientamento informativo ad un dispositivo formativo (Federighi, Del Gobbo, & Frison, 2020).

³ Si tratta di un valore purtroppo lontano sia dal benchmark europeo stabilito dalla Strategia Europa 2020, pari al 40%, sia dal valore ridefinito per il 2030 dal Quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione, pari al 45% per la classe 25-34 anni.

⁴ Per un approfondimento del più ampio Progetto POT - Percorsi di Orientamento & Tutorato per Promuovere il Successo Universitario e Professionale “Super”, si rimanda al contributo Federighi, P., Del Gobbo, G., & Frison, D. (2021). Un dispositivo di *self-directed guidance* per orientare alle professioni educative. *Educational Reflective Practice*, 11(1), 22–36.

Il progetto, avviato pre-pandemia, è stato rivisto e ricalibrato in seguito al lockdown di marzo 2020 che ha imposto la sospensione di tutte le attività didattiche e di tirocinio in presenza e a partire dalle azioni e dal target principale di riferimento (studenti di scuola secondaria e matricole) una diramazione ha raggiunto gli studenti di livello magistrale mediante la messa a punto di un dispositivo formativo sostitutivo del tirocinio curricolare. A partire dal costrutto di *self-directed guidance* sopra introdotto, la progettazione di *Tirocinio-ON – Accompagnare la Costruzione dell'Identità Professionale* è stata guidata anche dai costrutti di *digital work-integrated learning* e di *career management skills*. Il dispositivo ha inteso infatti valorizzare le potenzialità formative del *work-integrated learning*, proprie del tirocinio, proponendo strategie e strumenti di micro-esposizione al mondo del lavoro e ai contesti professionali, mediate da video-interviste, testimonianze e riprese degli spazi di lavoro. Strategie blended definite nei termini di *virtual o simulated work-integrated learning* (Fong & Sims, 2010; Sheridan, Gibbons, & Price, 2019) o *digital workplace learning* (Littlejohn & Margaryan, 2014) sporadiche e sperimentali prima del lockdown, sono state interessate da un rilevante incremento proprio nella fase di emergenza sanitaria (Frison & Pellegrini, 2020) poiché mirate a garantire agli studenti, in fase di sospensione dei tirocini in presenza, opportunità di *work-integrated learning* de-situate, capaci di rimandare autenticamente ai contesti e alle sfide professionali enfatizzandone il potenziale educativo e di apprendimento nonostante l'articolazione a distanza. Altro costrutto guida della progettazione di Tirocinio-ON è stato quello di *career management skills* intese come un insieme di competenze personali, riflessive, sociali e digitali a sostegno della presa di decisione e della gestione delle transizioni che divengono obiettivo principale di interventi di orientamento sistematici e strutturali a tutti i livelli di istruzione (Del Gobbo, Frison, & Galeotti, 2021; ELGPN, 2015).

Il dispositivo allestito sulla base dei costrutti brevemente illustrati, è stato lanciato a maggio 2020 per poi essere riproposto per un totale di cinque edizioni rivolte ai futuri professionisti dell'educazione degli adulti, della formazione continua e del coordinamento dei servizi educativi. Tirocinio-ON si è infatti rivolto a studenti e studentesse dei Corsi di Laurea Magistrale in Dirigenza Scolastica e Pedagogia Clinica (LM-50) e Scienze dell'Educazione degli Adulti, della Formazione Continua e Scienze Pedagogiche (LM-57&85) dell'Università degli Studi di Firenze (Del Gobbo, Frison, & Pellegrini, 2021)⁵. Il dispositivo è stato strutturato in quattro moduli al contempo orientativi e formativi erogati su piattaforma Moodle e così articolati:

- Modulo 1. Sviluppare la propria identità professionale: riflettere su propensioni e prefigurazioni professionali;
- Modulo 2. Facilitare i processi educativi e formativi: riflettere sugli sbocchi professionali;
- Modulo 3. Gestire le organizzazioni educative e formative: osservare la cultura organizzativa;
- Modulo 4. Costruire un piano di sviluppo personale e professionale.

Il presente contributo si concentra in particolare sul modulo quattro che, dopo l'esposizione e l'interazione con video-interviste e scenari relativi ai contesti e alle professioni di area educativo-

⁵ Gli autori desiderano ringraziare per il loro contributo: Chiara Balestri, Dottoressa di Ricerca in Scienze della Formazione e Psicologia e tutor di Tirocinio-ON, per aver accompagnato studenti e studentesse nel processo di elaborazione dei PDP e Chiara Funari, studentessa magistrale in Scienze dell'Educazione degli Adulti, Formazione Continua e Scienze Pedagogiche e borsista di ricerca presso l'Università di Firenze per la partecipazione al processo di organizzazione e analisi dei testi.

formativa, ha richiesto a studenti e studentesse l'elaborazione di un *Personal/Professional Development Plan* (PDP). L'azione del PDP, strumento introdotto alla fine degli anni Novanta, promotore di processi di attivazione e responsabilizzazione degli studenti rispetto al proprio percorso di apprendimento, si è fortemente ampliata negli ultimi anni sia nell'ambito della scuola secondaria, con obiettivi di orientamento, che nei contesti professionali, nei servizi di orientamento e job placement e nelle agenzie di formazione e consulenza, con l'obiettivo di accompagnare scelte formative e professionali che si situino entro un ampio progetto di sviluppo di vita, formativo e professionale. Il PDP ha assunto formati digitali volti ad accompagnare l'identificazione di obiettivi di sviluppo e soprattutto a mettere a fuoco le strategie più idonee per raggiungerli (Moon, 2004; Frison, Visentin, & Lupo, 2019). Il processo attivato da Tirocinio-ON giunge, mediante il PDP, alla formalizzazione di un vero e proprio *action plan* guidato da stimoli formulati come segue: “Quali tappe intravedi nel tuo percorso di sviluppo personale e professionale? A quale profilo professionali ambisci? In quale tipologia di servizio vorresti inserirti professionalmente? A quale organizzazione vorresti candidarti per tirocinio o inserimento professionale? Quali tappe possono aiutarti a raggiungere il tuo obiettivo?”.

Il PDP ha inteso facilitare la riflessione di studenti e studentesse su tre traiettorie principali:

1. formativa (conoscere meglio le opportunità informative e formative offerte dall'ateneo fiorentino e dal territorio);
2. professionale (conoscere meglio gli sbocchi professionali di area educativa e formativa, le figure professionali, i profili richiesti dalle organizzazioni, ecc.);
3. personale (riflettere sulle proprie motivazioni, accrescere le proprie abilità).

Lo strumento, dopo averli accompagnati nell'individuazione di precise tappe per poter sviluppare ciascuna delle tre traiettorie menzionate, ha proposto una riflessione conclusiva sulle tappe stesse, sulla loro concatenazione e sul legame con il percorso di studi, sulla loro coerenza o discontinuità, sul loro contributo alla definizione di un profilo professionale in ambito educativo e formativo (Figura 1).



Figura 1. Personal/Professional Development Plan-PDP.

4. Impostazione metodologica

All'interno di un quadro di ricerca empirica di tipo interpretativo (Trincherò, 2004), per rispondere alla domanda di ricerca già richiamata ed in linea con la finalità riflessiva dello strumento utilizzato sulle tre traiettorie "formativa, professionale e personale", il presente lavoro ha inteso indagare quanto e in che modalità la variabile legata alle esperienze lavorative, realizzate durante il percorso universitario, riesce ad avere un ruolo orientativo sulla costruzione del proprio piano di sviluppo personale, formativo e professionale. È stato possibile isolare la variabile a partire dal questionario di autovalutazione su propensioni e prefigurazioni professionali somministrato nella prima fase del percorso Tirocinio-ON, che ha avuto come campione complessivo 289 studenti e studentesse dei Corsi di Laurea Magistrale dell'Area della Formazione dell'Università degli Studi di Firenze negli anni accademici 20-21 e 21-22. Di questi, coloro che hanno realizzato il proprio PDP sono stati 181: i prodotti sono stati analizzati e trattati come *documenti primari* frutto dell'esperienza vissuta in prima persona dai soggetti i quali, scrivendo di sé stessi, si auto osservano e hanno la possibilità di riflettere sistematicamente sulla propria esperienza e acquisire maggiore consapevolezza delle proprie dinamiche interne (Trincherò, 2004). I dati di tipo documentale *sollecitati dal ricercatore* (Charmaz, 2006), possono essere utilizzati come fonti di dati utili al pari di osservazioni e interviste (Tarozzi, 2008), quando ad esempio ci si muove all'interno del paradigma della *Grounded Theory* (GT) (Strauss & Glaser, 1967/2009). I documenti primari sono stati dunque suddivisi in due gruppi secondo la variabile "esperienze lavorative attualmente in corso":

- gruppo A, n = 98 soggetti con esperienze lavorative⁶;
- gruppo B, n = 83 soggetti senza esperienze lavorative.

L'analisi di contenuto qualitativa *computer-assisted* è stata condotta con il software Atlas.ti attraverso un processo di codifica a posteriori del testo – secondo il principio del *coding*, che consiste in un insieme di procedure capaci di generare sistematicamente una teoria fondata sui dati (Strauss & Glaser, 1967/2009) – e applicando i tre sistemi di codifica aperta o iniziale, assiale o focalizzata, selettiva o teorica, durante le seguenti fasi (Strauss & Corbin, 1998; Tarozzi, 2008; Trincherò & Robasto, 2019):

- lettura attenta e ripetuta del materiale empirico per costruire una visione olistica dei dati: rilevare regolarità, ricorrenze, similarità e differenze;
- lettura analitica (riga per riga, parola per parola) e individuazione delle unità naturali di significato (*Quotation*);
- ricodifica delle unità identificate in linguaggio standardizzato tramite categorie o etichette descrittive (*Code*) capaci di rendere i significati espressi dai dati: codifica aperta, senza codici definiti a priori;
- sintesi dell'insieme delle unità naturali di significato tramite: codifica assiale, relazioni tra categorie e sottocategorie; codifica selettiva, identificazione di categorie chiave (*Code-group*) in grado di integrare o connettere le altre e spiegare il fenomeno indagato.

La codifica testuale ha permesso: 1) l'analisi statistica descrittiva delle frequenze delle *Quotation*, dei *Code* e dei *Code-group* per ciascuno dei due Gruppi (A/B) di documenti primari costituiti; 2) la descrizione narrativa dei *Code-group*, con un focus specifico su quelli prevalenti, e dei *Code* con maggior numero di *Quotation* spiegate.

5. Risultati

La Figura 2 presenta i risultati della codifica a posteriori del testo estrapolato dai 181 documenti primari (PDP): 1126 *Quotation*, 102 *Code* e 8 *Code-group*.

⁶ Da segnalare che, in una prima fase di analisi, il gruppo A era stato suddiviso tra soggetti con esperienze lavorative “pertinenti” (n = 69) e soggetti con esperienze lavorative “non pertinenti” (n = 29) con il profilo in uscita dei CdS. Tuttavia, data anche l'esiguità dei numeri, non sono stati rilevati elementi di significatività intergruppo tali da procedere con la codifica del contenuto testuale disaggregando i risultati per i due sottogruppi.

Code group	Code	Quotation
Auto valutazione	8	370
Tappe	39	353
Learning perspective	9	202
Competenza professionale	24	97
Profilo professionale	17	49
Peculiarità Tirocinio ON	2	34
Innovazione didattica	1	12
Peculiarità Tirocinio tradizionale	2	9
Totale	102	1126

Figura 2. Esiti della codifica testuale dei documenti primari.

Si fornisce di seguito una descrizione narrativa generale degli otto Code-group costruiti a partire dal processo di coding dei documenti primari che ha portato all'individuazione di Quotation e Code.

Autovalutazione. Si fa riferimento a tre principali aree di contenuto: 1) la riflessione sulle proprie conoscenze, competenze e capacità; 2) la costruzione del proprio profilo professionale e la comprensione degli sbocchi lavorativi; 3) il lavoro su di sé, in termini di sviluppo potenziale delle proprie traiettorie formative, di vita e di lavoro.

Tappe. Rientrano in questo gruppo l'insieme di opportunità/esperienze formative o di avviamento al lavoro capaci di guidare e accompagnare il soggetto nella costruzione del proprio profilo professionale: attività di orientamento e placement, stage-tirocini, seminari-workshop-laboratori, mobilità internazionale, attività di tutoraggio, percorsi formativi post-laurea, attività di ricerca, volontariato-servizio civile, ricerca attiva del lavoro, concorsi pubblici.

Learning perspective. Emergono approcci e prospettive differenti per quel che riguarda il rapporto tra formazione e lavoro: esperienze lavorative parallele al percorso universitario o successive al completamento degli studi; presenza-assenza di linearità delle tappe necessarie alla costruzione del proprio piano di sviluppo personale e professionale, che possono avere caratteristiche di continuità-discontinuità, consequenzialità e non.

Competenze professionali. Qui si va all'individuazione di competenze professionali di varia natura, tecniche, organizzative, trasversali: apertura mentale, ascolto, comunicazione efficace, consulenza psico-pedagogica, determinazione, dinamicità, empatia, fiducia in sé stessi, flessibilità, gestione di ansia/stress/relazioni, mediazione, organizzazione del lavoro, osservazione, problem solving, progettazione, riflessione, spirito di sacrificio, team work, valutazione. La formazione continua e l'orientamento all'apprendimento, per il miglioramento personale e la crescita professionale, è una dimensione ricorrente (Cfr. Figura 4, Code "Apprendimento Continuo").

Profilo professionale. Dalle competenze si passa ai profili maggiormente conosciuti: 1) figura generica del professionista dell'educazione, dove possono rientrare l'educatore per l'infanzia, le figure di tecnico per l'inclusione sociale, il tutoraggio e la prevenzione; 2) l'area del coordinamento: responsabile di struttura/servizio, coordinatore pedagogico/pedagogista; 3) il mondo della scuola: dirigente scolastico, docente di scuola primaria e secondaria. Marginale è l'area delle risorse umane.

Peculiarità Tirocinio ON. L'esperienza viene riconosciuta come un percorso di conoscenza, esplorazione, consapevolezza, motivazione, preparazione al lavoro, riflessione e riconfigurazione personale (Cfr. Figura 4, Code "Meta-riflessione con Tirocinio ON").

Innovazione didattica. Si ritiene necessario il potenziamento di opportunità/esperienze di didattica innovativa e work-related learning.

Peculiarità Tirocinio tradizionale. Viene riconosciuta l'importanza e l'efficacia formativa del tirocinio, utile per l'immersione in presenza nel mondo del lavoro.

I tre Code-group "Autovalutazione", "Tappe" e "Learning perspective" includono l'82.15% delle Quotation (925/1126), il 55.4% dei Code (56/102) e sono quelli dove è possibile far emergere alcuni elementi di significatività e differenziazione intergruppo. La Figura 3 presenta l'analisi statistica descrittiva delle frequenze delle Quotation per ciascuno degli otto Code-group, disaggregate per i due gruppi di documenti primari creati: A, soggetti con esperienze lavorative; B soggetti senza esperienze lavorativa.

	Gruppo A (n = 98)		Gruppo B (n = 83)		Totale (n = 181)
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Tappe	211	34.20%	142	27.90%	353
Auto valutazione	188	30.47%	182	35.76%	370
Learning perspective	110	17.83%	92	18.07%	202
Competenza professionale	53	8.59%	44	8.64%	97
Profilo professionale	27	4.38%	22	4.32%	49
Peculiarità Tirocinio ON	18	2.92%	16	3,14%	34
Innovazione didattica	5	0.81%	7	1.38%	12
Peculiarità Tirocinio tradizionale	5	0.81%	4	0.79%	9
Totale	617	100.00%	509	100.00%	1126

Figura 3. Statistiche descrittive Quotation per Code-group con disaggregazione per gruppi di documenti primari.

La Figura 4 scende nel dettaglio dei Code individuati prevalenti con maggiore frequenza all'interno dei documenti primari. Vengono disaggregati i dati per i due gruppi A e B e indicato il Code-group corrispondente. Questi ultimi sono coerenti con quanto visibile nella Figura 2: 12 Code sui 14 inseriti rientrano tra i tre Code-group "Tappe", "Autovalutazione" e "Learning perspective". La percentuale di Quotation spiegate dai 14 Code selezionati (valore di riferimento maggiore del 2% per il Gruppo A) è pari a: 61.59% per il Gruppo A (n. Quotation = 380/617); 65.42% per il Gruppo B (n. Quotation = 333/509).

Code	Code-group	Gruppo A (n. 98)		Gruppo B (n. 83)		Totale
	Quotation totali	617		509		1126
	Quotation selezionate	380		333		713
	% di Quotation spiegate	61.59%		65.42%		63.32%
		<i>Freq.</i>	<i>%</i>	<i>Freq.</i>	<i>%</i>	<i>Freq.</i>
Comprensione sbocchi professionali	Auto valutazione	58	9.40%	46	9.04%	104
Visione lineare-consequenziale delle tappe	Learning Perspective	54	8.75%	58	11.39%	112
Lavoro su di sé	Auto valutazione	38	6.16%	38	7.47%	76
Costruzione profilo professionale	Auto valutazione	33	5.35%	43	8.45%	76
Autovalutazione conoscenze e competenze	Auto valutazione	32	5.19%	22	4.32%	54
Svolgimento tirocinio	Tappe	26	4.21%	24	4.72%	50
Incontro con i professionisti	Tappe	25	4.05%	13	2.55%	38
Connessione tra formale e non formale	Auto valutazione	21	3.40%	23	4.52%	44
Incontro con le imprese	Tappe	19	3.08%	15	2.95%	34
Formazione e lavoro in parallelo	Learning Perspective	17	2.76%	5	0.98%	22
Partecipazione a eventi di orientamento e placement	Tappe	15	2.43%	9	1.77%	24
Apprendimento continuo	Competenza professionale	15	2.43%	17	3.34%	32
Preparazione della Tesi	Tappe	14	2.27%	8	1.57%	22
Meta-riflessione con Tirocinio ON	Peculiarità Tirocinio ON	13	2.11%	12	2.36%	25

Figura 3. Statistiche descrittive Code prevalenti con disaggregazione per gruppi di documenti primari.

Una prima riflessione porta a evidenziare come i due gruppi A e B presentino risultati analoghi in termini di Code-group prevalenti: “Tappe”, “Auto valutazione” e “Learning perspective”. Tuttavia:

- per il gruppo A, soggetti con esperienze lavorative, emerge un peso maggiore e una più forte consapevolezza nel Code-group “Tappe” (34.20%), in termini di ricerca attiva e di realizzazione di opportunità/esperienze sia formative che professionali, ma anche di contatto con il mondo del lavoro e avviamento del proprio percorso di carriera. Si tratta di tappe funzionali e capaci di guidare e orientare la costruzione del proprio profilo professionale;
- per il gruppo B, soggetti senza esperienze lavorative, emerge una prevalenza del Code-group “Autovalutazione” (35.76%) relativo all’importanza di riflettere su sé stessi, sulle proprie attitudini e capacità, sulle competenze da sviluppare per la costruzione del proprio profilo professionale, sugli sbocchi e contesti lavorativi potenziali, sui profili a cui si potrebbe aspirare e sui propri obiettivi. Il riconoscimento delle dimensioni educative del non formale e dell’informale (4.52%), esperienze pregresse fatte al di fuori del contesto accademico, è un

aspetto che emerge proprio in termini di connessione e integrazione tra percorso di vita e percorso professionale.

Per quanto riguarda il Code-group “Learning perspective”, emergono risultati convergenti in termini numerici intragruppo, ma è possibile evidenziare alcune differenze intergruppo:

- i soggetti con esperienza lavorativa (gruppo A) percepiscono il proprio percorso formativo e professionale come connotato da una molteplicità di esperienze e tappe non per forza sequenziali, seppur coerenti e inserite all’interno di una visione lineare del proprio percorso (8.75%), ma all’interno del quale si dà valore e riconoscimento all’opportunità di fare esperienze, conciliando tempi di studio e di lavoro (2.76% vs 0.98%). Si tratta di elementi coerenti con la prevalenza emersa del Code-group “Tappe”, come riportato sopra, dunque con l’importanza che viene attribuita alla realizzazione di opportunità/esperienze sia formative che professionali;
- i soggetti senza esperienza lavorativa (gruppo B) attribuiscono meno valore alla possibilità di formarsi e lavorare contemporaneamente, c’è una visione meno variegata delle tappe universitarie e lavorative, viene dato maggiore peso alla formazione, condizione necessaria per accedere al mondo del lavoro. Emerge in assoluto una più definita visione lineare-consequenziale del proprio percorso (11.39% vs 8.75%) che, se messa in relazione con la prevalenza del Code-group “Autovalutazione” (35.76%), può essere correlata soprattutto al lavoro su di sé (7.47% vs 6.16%) e alla costruzione del proprio profilo professionale (8.45% vs 5.35%).

6. Conclusioni

Il progetto di ricerca qui presentato ha inteso indagare, con riferimento agli studenti di livello magistrale, se le esperienze lavorative sviluppate nel corso degli studi possano costituire un fattore orientativo dello sviluppo professionale. Il dispositivo formativo Tirocinio-ON, sostitutivo del tirocinio in presenza in fase di emergenza sanitaria, ha proposto l’elaborazione di un *Personal/Professional Development Plan* (PDP) proprio con l’obiettivo di sollecitare la riflessione sul proprio percorso e mettere a fuoco precise tappe di sviluppo. Con riferimento ai due gruppi (Gruppo A con esperienze lavorative e Gruppo B senza esperienze lavorative) è emerso in sintesi quanto segue: chi ha esperienza lavorativa (Gruppo A) conosce e coglie più opportunità formative e lavorative (Code-group prevalente “Tappe”), crea percorsi coerenti, ma non per forza lineari, e riconosce il valore e le potenzialità che conciliare studio e lavoro possono avere in termini di costruzione del proprio profilo professionale. Chi non ha esperienza lavorativa (Gruppo B) sente il bisogno di costruirsi personalmente e professionalmente (Code-group prevalente “Autovalutazione”), riconosce e vuole valorizzare il proprio bagaglio esperienziale, dà priorità alla formazione universitaria e manifesta una più marcata esigenza di definizione dei propri obiettivi di vita e di lavoro. L’analisi ha messo dunque in evidenza come le tappe individuate da studenti e studentesse ancora privi di esperienze lavorative e contatti con il mondo del lavoro, si sono rivelate particolarmente focalizzate sullo sviluppo del sé, assumendo la forma di “tappe preparatorie” ancora molto legate all’ambito universitario e alla comprensione di sé e dei propri obiettivi, sia formativi che professionali. Studenti e studentesse già esposti a processi di socializzazione con il mondo del lavoro, anche quando non coerenti con l’ambito educativo/formativo, paiono manifestare una maggior

©Anicia Editore

QTimes – webmagazine

Anno XV – vol. 1_n. 1, 2023

www.qtimes.it

Doi: 10.14668/QTimes_15122

propensione all'azione intesa in termini di interconnessione tra dimensione formativa e professionale, a supporto di quella personale. Le tre traiettorie sembrano assumere un ordine di priorità differente: personale-formativa-professionale per studenti e studentesse privi di esperienze lavorative e formativa&professionale-personale (laddove la dimensione formativa e professionale sono intrecciate) per coloro che già hanno avuto modo di approcciare il mondo del lavoro. I risultati qui ottenuti suggeriscono due ordini di riflessioni: la prima, relativa alla centralità di potenziare l'esposizione ai contesti professionali, anticipandola nei tempi e ampliandola nella durata, magari prevedendo livelli diversi di approfondimento (ad esempio esplorativo, di prima socializzazione con professionisti e contesti in fase di avvio degli studi universitari, ed immersivo, orientato al work-related learning ad uno stadio più avanzato del percorso di studi); la seconda, relativa alla rilevanza che approcci formativi, anziché informativi, all'orientamento e al job placement rivestono nella direzione di favorire un superamento della radicata visione "prima lo studio, poi il lavoro", ancora evidentemente difficile da scardinare nonostante le opportunità offerte a livello universitario. Un follow-up del percorso che vada ad indagare come studenti e studentesse hanno effettivamente concretizzato il proprio PDP consentirebbe di approfondire ulteriormente il ruolo delle esperienze lavorative come fattore orientativo dello sviluppo professionale.

Riferimenti bibliografici:

- Boffo, V., Fedeli, M., Melacarne, C., Lo Presti, F., & Vianello, M. (2017). *Teaching and Learning for Employability: New Strategies in Higher Education*. Milan-Turin: Pearson.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory. A Practical Guide through Qualitative Analysis*. London: Sage.
- Del Gobbo, G., & Federighi, P. (Eds.). (2021). *Professioni dell'educazione e della formazione. Orientamenti, criteri e approfondimenti per una tassonomia*. Firenze: Editpress.
- Del Gobbo, G., Frison, D., & Galeotti, G. (2021). *Early Career Education. Strategie e prospettive di orientamento*. Lecce: Pensa Multimedia.
- ELGPN. European Lifelong Guidance Policy Network (2015). Designing and implementing policies related to career management skills (CMS). Online: http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN_CMS_tool_no_4_web.pdf (ver. 28.12.2022).
- Eurostat (2022). *EuroIndicators*. Online: <https://ec.europa.eu/eurostat/news/euro-indicators> (ver. 28.12.2022).
- Federighi, P., Del Gobbo, G., & Frison, D. (2021). Un dispositivo di self-directed guidance per orientare alle professioni educative. *Educational Reflective Practice*, 11(1), 22–36.
- Frison, D. (2021). Social, micro e self-directed learning: sfide professionali e traiettorie metodologiche per i nuovi formatori. In G. Del Gobbo & P. Federighi (Eds.), *Professioni dell'educazione e della formazione. Orientamenti, criteri e approfondimenti per una tassonomia* (pp. 375-396). Firenze: Editpress.
- Frison, D., & Pellegrini, M. (2020). Lockdown e Career Learning online: una ricognizione sul territorio nazionale. *LLL*, 16, 240–254.
- Fong, M., & Sims, R. (2010). e-WIL in student education. *Interdisciplinary Journal of E-Learning and Learning Objects*, VI(1), 45–60.

- Istat. Istituto Nazionale di Statistica (2021). *Livelli di istruzione e ritorni occupazionali. Anno 2021*. Online: <https://www.istat.it/it/files/2022/10/Livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali-anno-2021.pdf> (ver. 28.12.2022).
- Mann, A., Massey, D., Glover, P., Kashefpadkel, E. T., & Dawkins, J. (2013). Nothing in common: The career aspirations of young Britons mapped against projected labour market demand (2010-2020). *Occasional Taskforce Research Paper*, 2. Online: https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2014/6/nothing_in_common_final.pdf (ver. 28.12.2022).
- Moon, J. A. (2004). *Reflection and employability*. York: LTSN Generic Centre.
- OECD. Organization for Economic Co-operation and Development (2019a). *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems, Getting Skills Right*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. Organization for Economic Co-operation and Development (2019b). *Adult Learning in Italy: What Role for Training Funds? Getting Skills Right*. Paris: OECD Publishing.
- REF. Research Excellence Framework (2011). *Decisions on Assessing Research Impact*. Online: https://www.ref.ac.uk/2014/media/ref/content/pub/decisionsonassessingresearchimpact/01_11.pdf (vers. 28.12.2022).
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of counseling psychology*, 4(3), 212.
- Sheridan, L., Gibbons, B., & Price, O. (2019). Achieving WIL placement and theoretical learning concurrently: an online strategy for Higher Education institutions. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, XVI(3). Online: <https://ro.uow.edu.au/jutlp/vol16/iss3/8> (ver. 28.12.2022).
- Sigelman, M., Bittle, S., Markow, W., & Francis, B. (2018). *The hybrid job economy: How new skills are rewriting the dna of the job market*. Boston: Burning Glass Technologies.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Newbury Park: Sage.
- Strauss, A. L., & Glaser, B. (2009). *La scoperta della grounded theory. Strategie per la ricerca qualitativa*. Roma: Armando (Original work published 1967).
- Strivens, J., & Ward, R. (2010). An overview of the development of Personal Development Planning (PDP) and e-Portfolio practice in UK higher education. *Journal of Learning Development in Higher Education*, 1-23. Online: <https://doi.org/10.47408/jldhe.v0i0.114> (ver. 28.12.2022).
- Tarozzi, M. (2008). *Che cos'è la grounded theory*. Roma: Carocci.
- Trincherò, R. (2004). *I metodi della ricerca educativa*. Roma-Bari: Laterza.
- Trincherò, R., & Robasto, D. (2019). *I Mixed Methods nella ricerca educativa*. Milano: Mondadori.
- UNESCO. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2018). *Skills for a connected world*. Online: <https://en.unesco.org/sites/default/files/unesco-mlw2018-concept-note-en.pdf> (vers. 28.12.2022).
- UNESCO. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2019). *Investing in career guidance*. Online: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371414> (ver. 28.12.2022).
- WEF. World Economic Forum (2020). *Jobs of tomorrow: mapping opportunity in the new economy*. Geneva, Switzerland: World Economic Forum. Online: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Jobs_of_Tomorrow_2020.pdf (ver. 28.12.2022).