



Opinioni dei referenti delle sedi di tirocini/stage sul percorso formativo *Psicologia del lavoro e del benessere nelle organizzazioni*

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino –
a cura del gruppo di gestione AQ del corso di studi in *Psicologia del lavoro e del benessere nelle organizzazioni*

Torino, settembre 2013



In relazione agli impegni di valutazione della formazione universitaria e alla volontà di avviare un confronto e uno scambio con le sedi di tirocinio del territorio piemontese, nel corso dell'estate 2013 è stato avviato uno studio esplorativo con lo scopo di raccogliere le opinioni dei referenti di tirocinio delle sedi convenzionate sulla preparazione degli studenti e delle studentesse del corso di laurea in Psicologia del lavoro e del benessere nelle organizzazioni (già Psicologia).

In questa direzione sono state coinvolte le sedi di tirocinio (18) considerate «di area lavoro» attraverso la compilazione di un breve questionario informatizzato. Sono stati raccolti e analizzati 12 questionari (compilati in maniera integrale). Di seguito viene presentata una breve sintesi dei risultati.

1. Lo studio esplorativo

Le sedi di tirocinio che hanno risposto al questionario coprono un'ampia gamma di tipologie organizzative (grande impresa, studio di consulenza, azienda pubblica, agenzia di servizi, associazione di categoria, fondazione, ... etc.).

I rispondenti (referenti delle sedi) dichiarano di seguire prevalentemente studenti/studentesse «di psicologia del lavoro» (75%; 25% anche studenti/studentesse di altre magistrali). Nella maggior parte dei casi si tratta di sedi che seguono sia tirocini curriculari che continuativi e solo in un caso sono prevalenti i tirocini curriculari.

	N	%
Prevalentemente tirocini continuativi	5	42
Prevalentemente tirocini curriculari	1	8
Sia tirocini curriculari che continuativi	6	50
Totale	12	100

Nel 58% dei casi queste sedi offrono anche, ai laureandi/laureati in psicologia, stage e tirocini extracurriculari.

Le sedi coinvolte seguono, in media, 2 tirocinanti per volta (minimo 1 - massimo 7).

2. Le sedi



Alla domanda «Come valuta la sua esperienza, pensando all'ultimo anno, come sede di tirocinio?», su una scala da 1 (negativamente) a 5 (positivamente), le risposte presentano un punteggio medio di 3.83 (ds = .39), superiore al punto centrale della scala di risposta (= 3).

Le ragioni riportate, a sostegno di questa valutazione, sono riconducibili ai seguenti aspetti:

- ✓ EFFICACE SELEZIONE DEI/DELLE TIROCINANTI
- ✓ VARIETÀ NELLE ATTIVITÀ PROPOSTE AI/ALLE TIROCINANTI
- ✓ ATTEGGIAMENTO POSITIVO DEI/DELLE TIROCINANTI E ORIENTAMENTO ALLA PARTECIPAZIONE E ALLO SCAMBIO.

Viene inoltre segnalato il vantaggio di svolgere tirocini di 1000 ore, che consentono al/alle tirocinanti di conoscere a pieno il contesto e acquisire gradualmente le competenze previste dal progetto formativo. Tra gli aspetti da migliorare, invece, in un caso si segnala la «confusione» legata al momento di avvio delle procedure di selezione.

3. L'esperienza di tirocinio

È stato chiesto ai referenti di valutare la preparazione dei/delle tirocinanti (utilizzando le opzioni di risposta 1 - Decisamente insoddisfacente; 2 – Insoddisfacente; 3 – Né insoddisfacente né soddisfacente; 4 – Soddisfacente) con riferimento a 4 nuclei principali:

PREPARAZIONE TEORICA	Frequenza	Percentuale
1. Decisamente insoddisfacente	0	-
2. Insoddisfacente	0	-
3. Né insoddisfacente né soddisfacente	4	33,3
4. Soddisfacente	7	58,3
5. Decisamente soddisfacente	1	8,3
Totale	12	100,0



PREPARAZIONE METODOLOGICA	Frequenza	Percentuale
1. Decisamente insoddisfacente	1	8,3
2. Insoddisfacente	1	8,3
3. Né insoddisfacente né soddisfacente	3	25,0
4. Soddisfacente	7	58,3
5. Decisamente soddisfacente	0	-
Totale	12	100,0



4. La preparazione dei/delle tirocinanti

COMPETENZE TECNICHE SPECIFICHE	Frequenza	Percentuale
1. Decisamente insoddisfacente	1	8,3
2. Insoddisfacente	4	33,3
3. Né insoddisfacente né soddisfacente	3	25,0
4. Soddisfacente	4	33,3
5. Decisamente soddisfacente	0	-
Totale	12	100,0



COMPETENZE TRASVERSALI	Frequenza	Percentuale
1. Decisamente insoddisfacente	0	-
2. Insoddisfacente	0	-
3. Né insoddisfacente né soddisfacente	6	50,0
4. Soddisfacente	4	33,3
5. Decisamente soddisfacente	2	16,7
Totale	12	100,0



Complessivamente le valutazioni sono positive, sebbene le competenze tecniche specifiche siano valutate in modo maggiormente critico e le competenze trasversali siano considerate in prevalenza né insoddisfacenti né soddisfacenti.

(segue)



POSSEDUTE: conoscenze teoriche di base e generali di psicologia (teorie e modelli di intervento), capacità organizzative e conoscenze/competenze informatiche + motivazione.

DA SVILUPPARE: maggiore concretezza/senso pratico/iniziativa individuale, conoscenze economiche e legali, conoscenze e competenze legate alla selezione del personale, conoscenze informatiche e di analisi dei dati, capacità organizzative, competenze trasversali, cultura generale e conoscenza della lingua italiana (!) ma anche del linguaggio organizzativo specifico.

5. Conoscenze e competenze possedute e da sviluppare
