



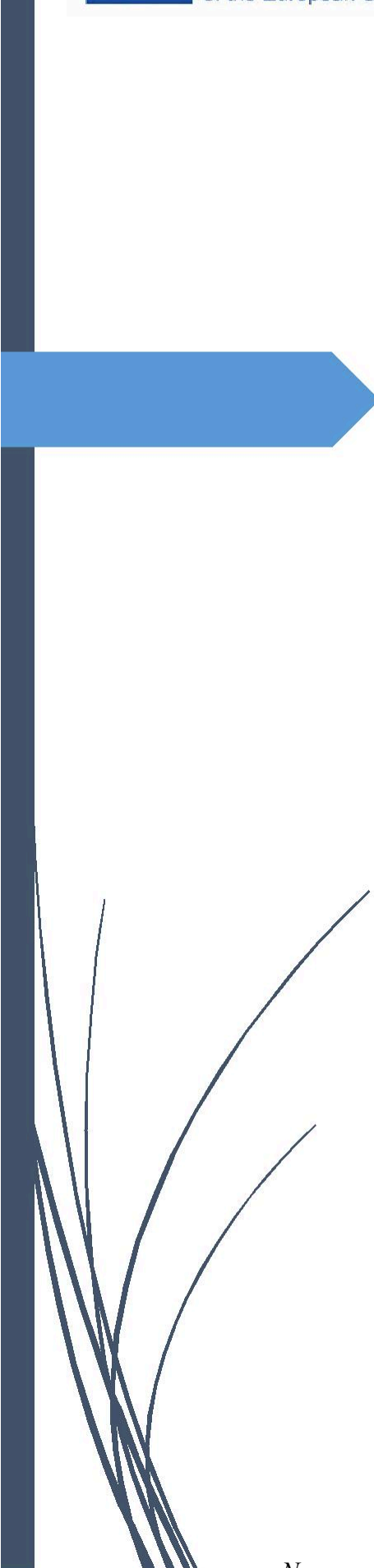
Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



BUSINESS FRAMEWORK: PRATICHE PREVENTIVE E RIPARATIVE DELLA DISPERSIONE

DROP'OUT

Pratiche di prevenzione della
dispersione scolastica e strumenti
per facilitare l'ingresso nel mondo
del lavoro di giovani con difficoltà
scolastiche



Numero del progetto: 2022-1-FR01-KA220-SCH-000088118

CONTENUTO

A PROPOSITO DEL PROGETTO DROP'OUT	3
Contesto	3
Obiettivi	3
Risultati principali	4
INFORMAZIONI SULLE PRATICHE PREVENTIVE E RIPARATIVE DELLA DISPERSIONE	5
Obiettivi	5
Contenuto	5
Metodologia	6
IL METODO DI 'INDAGINE	7
Numero e profilo dei partecipanti totali	7
Numero e profilo degli insegnanti e dei formatori	9
Numero e settori dei referenti del mercato del lavoro	11
Il numero di operatori sociali	13
ISTRUZIONE OBBLIGATORIA NELL'UE E NEI PAESI PARTNER	14
SISTEMA DI ISTRUZIONE NEI PAESI PARTNER	16
ABBANDONO IN NUMERI	19
MOTIVI COMUNI DI ABBANDONO	20
BUONE PRATICHE PER PREVENIRE LA DISPERSIONE E PER IL REINSERIMENTO DEI GIOVANI CHE HANNO ABBANDONATO PRECOCEMENTE LA SCUOLA, LA FORMAZIONE, IL MERCATO DEL LAVORO	
A livello di politica nazionale/regionale/locale	21
Buone pratiche a livello di progetto	25
Buone pratiche come iniziative civili/sociali	32
Iniziative del mercato del lavoro	35
Tassi e tendenze dell'occupazione	39
Riassunto	43
PREVISIONI DELLE COMPETENZE NELL'UE	44
PREVISIONI DELLE COMPETENZE NEI PAESI PARTNER	45
COMPETENZE MIRATE NEL SETTORE TECNICO NELL'UE	47
SOFT SKILLS PER L'OCCUPABILITÀ (A LUNGO TERMINE)	51
PRATICHE PREVENTIVE E MISURE CORRETTIVE PER L'ISTRUZIONE GRUPPI DI LAVORO CON I GIOVANI	53

Approccio generale della scuola	53
Intervento precoce	55
Apprendimento personalizzato	55
Istruzione differenziata	55
AREE DI APPRENDIMENTO PER GRUPPI EDUCATIVI CHE LAVORANO CON GIOVANI	56
ANNEXES	57
RIFERIMENTI	58
PARTNERS	59

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni e le opinioni espresse sono tuttavia quelle degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione europea o dell'Agenzia europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne responsabili.

IL PROGETTO DROPOUT

CONTESTO

Attraverso l'analisi della letteratura, del contesto della disoccupazione giovanile in Europa e la messa in discussione dei metodi di insegnamento e di apprendimento, emerge che le difficoltà scolastiche vissute dai giovani e il conseguente abbandono precoce possono essere un ostacolo alla crescita economica e all'occupazione. Ostacolano la produttività e la competitività e promuovono la precarietà e l'esclusione: temi sempre più importanti nei nostri paesi occidentali. I giovani che abbandonano prematuramente l'istruzione e la formazione (vi è un collegamento tra abbandono scolastico e integrazione nella vita attiva e professionale) sono destinati a soffrire **di una mancanza di competenze e qualifiche atte a garantire il loro futuro.**

È probabile che i DROPOUT sperimentino più di altri la disoccupazione, l'esclusione sociale (a volte persino la devianza) e vi sono rischi reali di sprofondare nella violenza, associati ai vari disturbi comportamentali, che accentuano il divario tra loro, la società e il mondo del lavoro. Tuttavia, ad un esame più attento, questi giovani possiedono una serie di competenze spesso ignorate e/o invisibili all'insegnante o all'imprenditore, come quelle relative alla sfera digitale, poiché spesso sanno maneggiare gli strumenti con facilità, anche se il loro uso non corrisponde necessariamente a una volontà di proiettarsi verso l'occupazione.

I bisogni si rivelano quindi in questa fase di natura più pedagogica che tecnica.

Come interessarli per evitare l'abbandono? Vi è la necessità di fornire agli insegnanti e ai formatori strumenti digitali per creare contenuti che utilizzino anche i nuovi media, più vicini alle modalità di fruizione dei giovani, e usare metodi di facilitazione (es. MOOC, corso online gratuito con diversi metodi di partecipazione come video, forum, ecc) per gli studenti che non sono necessariamente dotati di tablet abbastanza aggiornati per sostituire gli strumenti tradizionali. Per questo crediamo che il progetto DROPOUT possa essere un'opportunità per i giovani che potrebbero aver rinunciato a reinserirsi in una logica di integrazione sociale e di lavoro ed aiutarli a ritrovare fiducia e sicurezza nelle loro qualità. Per insegnanti e aziende, è un percorso interessante per prospettive di lavoro basate sulla motivazione all'apprendimento sia per insegnanti sia per studenti.

OBIETTIVO

Il progetto DROPOUT mira a rafforzare sistemi di istruzione e formazione professionali che siano efficaci e più orientati al lavoro, più specificamente dedicati ai giovani che si affacciano all'ingresso nella vita lavorativa. Nei percorsi di istruzione generale, la combinazione di insegnamento e attività professionale può anche dare uno stimolo agli studenti "demotivati" e aiutarli a prepararsi per ulteriori percorsi di istruzione o di formazione professionale. Uno degli obiettivi è anche quello di essere in grado di introdurli all'apprendimento attraverso piattaforme online e/o strumenti digitali, puntando più che su eventuali loro mancanze in materia, sul fatto che queste nuove competenze possono essere un trampolino di lancio per riportarli nel sistema scolastico/formativo o nel mondo del lavoro. La digitalizzazione promuove il co-learning e la co-creazione di contenuti e conoscenze, la condivisione di competenze tra il docente, l'allievo e il referente aziendale. Proprio gli strumenti digitali potranno essere un utile supporto per affrontare le sfide del successo formativo per tutti i giovani e le loro esperienze potranno essere trasferite ad altri pubblici in una logica pedagogica e metodologica (migranti, bambini, adolescenti con disturbi dell'attenzione, ecc.).



RISULTATI PRINCIPALI

- **Business Reference - Guida alla prevenzione e riparazione** (Questo documento) - una guida sulle "pratiche di prevenzione e riparazione" dei giovani in dispersione basata su contenuti di formazione per educatori sociali e operatori giovanili nel processo di connessione "scuola/ azienda".
- **Training Framework** - un manuale dettagliato che permetta ai formatori di acquisire le conoscenze, il know-how e i processi pedagogici più idonei alle gestione delle situazioni incontrate, con un filo conduttore legato alla pedagogia dell'azione e spunti per l'utilizzo di strumenti digitali.
- **Piattaforma online** - per fornire ai giovani in difficoltà metodi di apprendimento innovativi per promuovere il loro inserimento nel mercato del lavoro. Questa piattaforma online sarà anche utilizzata dagli educatori come supporto per l'apprendimento e per acquisire le conoscenze necessarie per garantire il trasferimento e gli scambi con i giovani.
- **Kit Pedagogico e Centro Risorse** - Una repository di metodi e strumenti (casi di studio, risorse, moduli di formazione, schede prodotti e attività, ecc.) con l'obiettivo prioritario di diffonderli tra i formatori per migliorare la loro esperienza e la qualità della formazione.

INFORMAZIONI SULLE PRATICHE PREVENTIVE E RIPARATIVE DELLA DISPERSIONE

OBIETTIVI

L'obiettivo principale è sviluppare **una guida sulle "pratiche di preventive e riparative"** per i giovani che abbandonano i percorsi scolastici o formativi, basata su contenuti formativi per educatori, tutor e youth workers nel processo di aggancio "scuola/azienda". **Basato sulla raccolta di buone pratiche, contesti, bisogni e innovazioni in Europa** in termini di abbandono **dei giovani adulti**, questo modulo si connette con gli obiettivi generali del progetto allo scopo di creare un referenziale professionale adattato al tema della prevenzione. Così il repository aziendale è strutturato intorno alle pratiche di prevenzione e alle misure correttive appannaggio dei professionisti che lavorano con i giovani. Attraverso un'indagine transnazionale rivolta a gruppi di attori che operano a contatto con i giovani si dovrebbe arrivare ad avere un quadro più analitico delle esigenze e dei bisogni del mercato, una definizione esaustiva delle competenze richieste nei diversi settori, sia nel campo tecnico che nel campo delle competenze trasversali, e di come queste si possano articolare tra di loro.

CONTENUTO

I risultati sono stati basati sulle competenze attese e necessarie inventariate con l'obiettivo di mettere in comune e identificare il sistema esistente al fine di valutare i punti di forza e di debolezza dei metodi utilizzati dai partner di progetto. Ecco perché le aree delle competenze digitali e della comunicazione - mediazione, gestione del conflitto, ascolto - e quelle più comportamentali e trasversali, pongono le basi per i prossimi risultati che saranno sviluppati dalla partnership DROPOUT. Tutte queste aree saranno sviluppate nella formazione degli operatori e seguiranno un approccio trasversale sulle competenze pedagogiche digitali di alta qualità per posizionare i moduli in un quadro educativo che offra opportunità di innovazione. Pertanto, il repository aziendale è strutturato intorno a:

- Brevi informazioni sui tassi di abbandono e sul sistema di istruzione nei paesi partner
- Buone pratiche sulle misure preventive e riparative per le équipe educative che lavorano con i giovani
- Tassi e tendenze dell'occupazione nei paesi partner
- Previsioni delle competenze nell'UE e nei paesi partner
- Competenze digitali trasversali e competenze relazionali per sostenere l'occupazione
- Pratiche preventive e misure correttive per gruppi educativi che lavorano con i giovani
- Aree di apprendimento per gruppi educativi che lavorano con i giovani

METODOLOGIA

La partnership DROPOUT ha seguito due fasi per sviluppare il Quadro di riferimento delle pratiche di prevenzione e recupero della dispersione:

1. **DESK RESEARCH** approfondita su I) gli attuali sistemi educativi; II) il livello e le ragioni comuni del congedo scolastico precoce III) i tassi di occupabilità e la domanda di competenze da parte dei settori nel loro paese e IV) le buone pratiche per prevenire i congedi scolastici precoci e per sostenere il reinserimento scolastico e/o del mercato del lavoro.

2. **INDAGINE** online rivolta a insegnanti e formatori, rappresentanti del mercato del lavoro e operatori sociali. I sondaggi sono stati progettati in tre componenti diverse con diversi gruppi target, per ottenere input delle diverse parti interessate sul campo
 1. Rivolto a **insegnanti e formatori** per ottenere input su I) i motivi più comuni di abbandono scolastico precoce; II) le strategie migliori per prevenire l'abbandono scolastico e per reintegrare i giovani che abbandonano prematuramente la scuola III) buone pratiche da attuare sul tema
 2. Rivolto ai **rappresentanti del mercato del lavoro** per ottenere input su I) le competenze tecniche più importanti (con una breve definizione) per i settori definiti e rappresentati nell'indagine; II) le competenze trasversali più importanti (con una breve definizione) per i settori definiti e rappresentati nell'indagine; III) le principali competenze tecniche di cui i giovani sono privi quando entrano per la prima volta nel mercato del lavoro; IV) le principali competenze trasversali che i giovani non hanno quando entrano per la prima volta nel mercato del lavoro; V) qualsiasi politica e/o prassi applicata dai rappresentanti del settore per offrire ai giovani opportunità di lavoro senza dover lasciare la scuola
 3. Rivolto agli **educatori sociali e giovanili** per ottenere input su I) i motivi più comuni dell'abbandono scolastico precoce; II) le strategie migliori per prevenire l'abbandono scolastico e per reintegrare i giovani che abbandonano prematuramente la scuola; III) buone pratiche da attuare sul tema

IL METODO D'INDAGINE

NUMERO E PROFILO DEL TOTALE DEI PARTECIPANTI

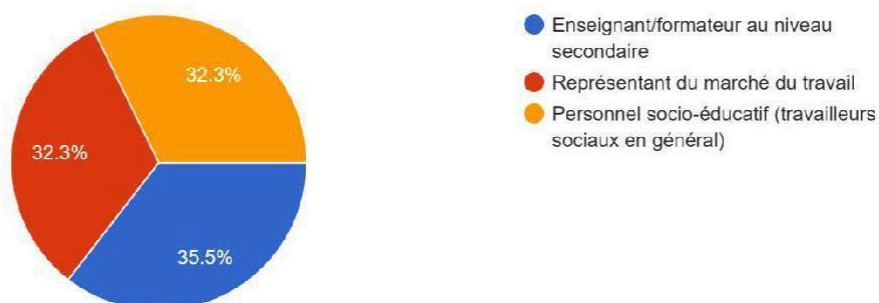
In totale, abbiamo raccolto 132 risposte da tutti i paesi partner: 31 da insegnanti/formatori, 37 da rappresentanti del mercato del lavoro e 34 da assistenti sociali.

I grafici seguenti mostrano il profilo dei partecipanti per paese:

FRANCIA

Veillez sélectionner votre profil professionnel

31 responses

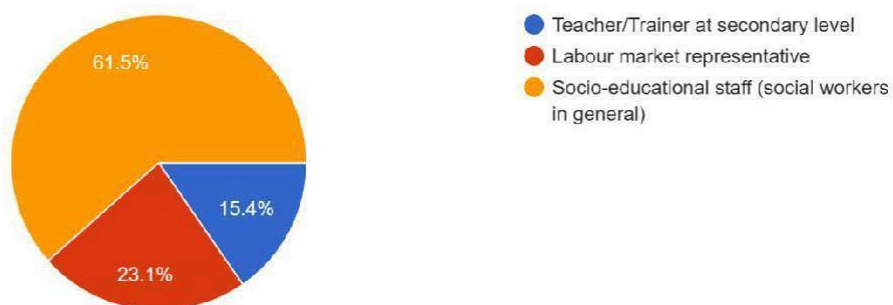


In Francia, abbiamo ricevuto 31 risposte: 11 da insegnanti/formatori, 10 da rappresentanti del mercato del lavoro e 10 da assistenti sociali.

GRECIA

Please select your job profile

13 responses

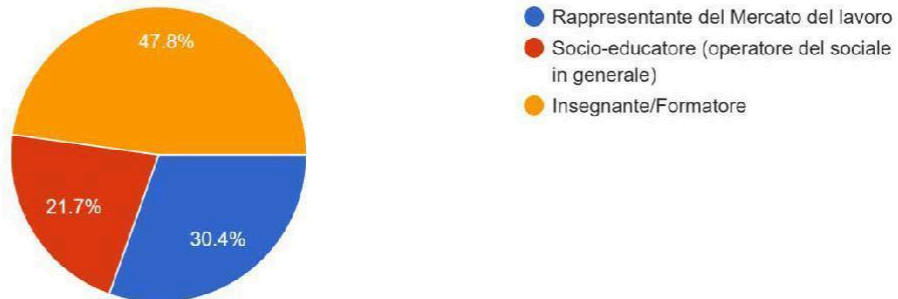


In Grecia, abbiamo ricevuto 13 risposte: 2 da insegnanti/formatori, 3 da rappresentanti del mercato del lavoro e 8 da assistenti sociali.

ITALIA

Seleziona il campo di lavoro

23 responses

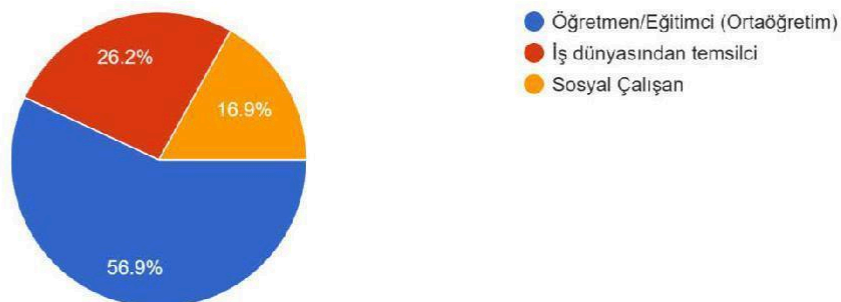


In Italia abbiamo ricevuto 23 risposte: 11 da insegnanti/formatori, 7 da rappresentanti del mercato del lavoro e 5 da assistenti sociali.

TURCHIA

Size uygun profili seçiniz

65 responses



In Turchia, abbiamo ricevuto 65 risposte: 37 da insegnanti/ formatori, 17 da rappresentanti del mercato del lavoro e 11 da assistenti sociali.

NUMERO E PROFILO DEGLI INSEGNANTI E DEI FORMATORI

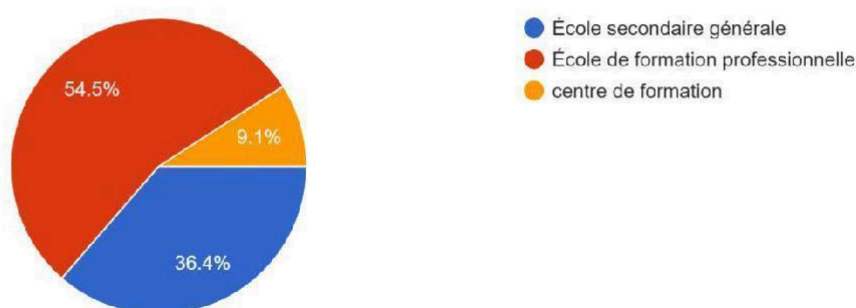
61 fra insegnanti/formatori hanno contribuito all'indagine: 11 dalla Francia; 2 dalla Grecia; 11 dall'Italia e 37 dalla Turchia. Per quanto riguarda il tipo di organizzazioni per le quali essi lavorano, 49 degli intervistati lavorano per il liceo VET; 6 degli intervistati lavorano per la scuola superiore generale e 6 degli intervistati lavorano per 'altri' tipi di organizzazioni, tra cui agenzie di IFP (4) e centri di formazione (1).

I grafici seguenti mostrano i tipi di organizzazioni per paese

FRANCIA

Veillez préciser le type d'école pour laquelle vous travaillez

11 responses

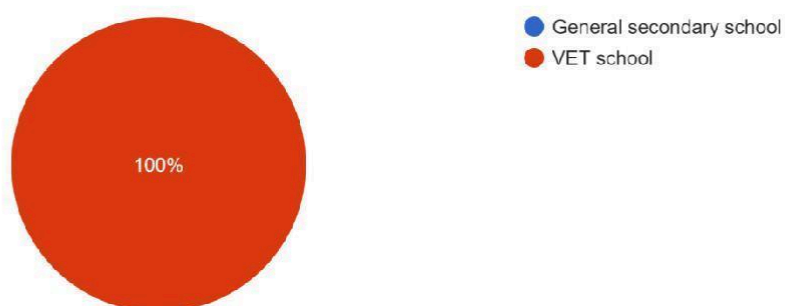


In Francia, abbiamo 11 insegnanti/formatori che hanno partecipato al sondaggio. La distribuzione delle organizzazioni è la seguente: 6 scuole di IFP, 4 scuole superiori generali e 1 centro di formazione.

GRECIA

Please specify the school type you are working for

2 responses

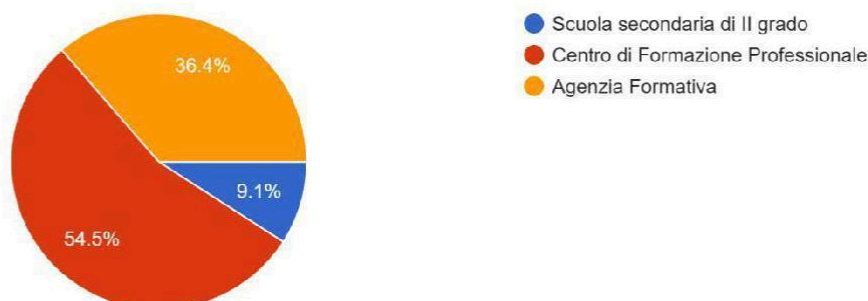


In Grecia, abbiamo 2 insegnanti/formatori che hanno partecipato al sondaggio. Entrambi provengono da scuole VET.

ITALIA

In quale tipologia di scuola o ente lavora?

11 responses

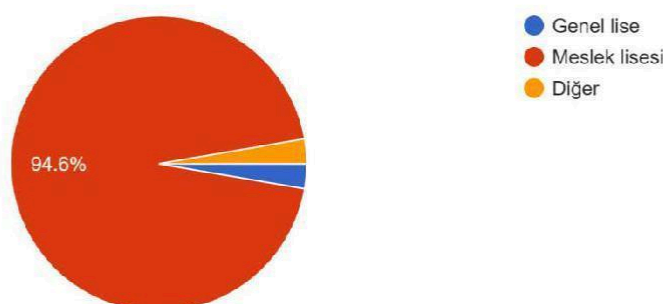


In Italia, abbiamo 11 insegnanti/formatori che hanno partecipato al sondaggio. La distribuzione delle organizzazioni è la seguente: 6 da centri di IFP, 4 da agenzie di formazione e 1 da scuola secondaria superiore.

TURCHIA

Çalışmakta olduğunuz okul türünü belirtiniz.

37 responses



In Turchia, abbiamo 37 insegnanti/formatori che hanno partecipato al sondaggio. La distribuzione delle organizzazioni è la seguente: 35 da scuole VET, 1 da scuola secondaria superiore generale e 1 da 'altro'.

Insegnanti e formatori sono stati invitati a fornire contributi su:

- Motivi più comuni di abbandono scolastico a livello secondario
- Migliori strategie dichiarate per prevenire l'abbandono
- Migliori strategie per reinserire i giovani che abbandonano la scuola
- Strumenti digitali per prevenire l'abbandono scolastico e reinserire i giovani che hanno abbandonato la scuola in modo condiviso dal partecipante
- Buone pratiche
- Ulteriori osservazioni e suggerimenti

NUMERO E SETTORI DEI REFERENTI DEL MERCATO DEL LAVORO

In totale, 37 fra rappresentanti del mercato del lavoro hanno contribuito all'indagine: 10 dalla Francia; 3 dalla Grecia; 7 dall'Italia e 17 dalla Turchia.

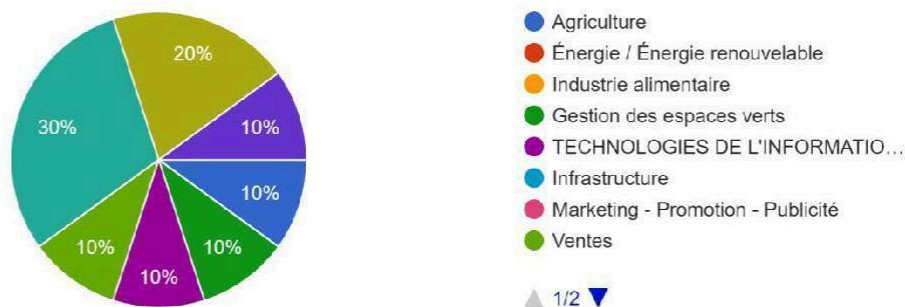
La distribuzione dei settori interessati dall'indagine è la seguente: 12 dall'Industria metallurgica/siderurgica; 4 dal Turismo; 4 dalle Vendite; 3 dal Meccanico; 3 dall'Ingegneria; 3 dalla Gestione degli spazi verdi; 1 dall'Agricoltura; 1 dall'Economico; 1 dal TIC; 1 dal Catering; 1 dall'Energia rinnovabile; 1 dal Marketing - Promozione - Pubblicità; 1 dai Servizi alle imprese e 1 dal Servizio di pulizia.

I grafici seguenti mostrano la distribuzione dei settori per paese:

FRANCIA

Veuillez préciser le secteur dans lequel vous travaillez

10 responses

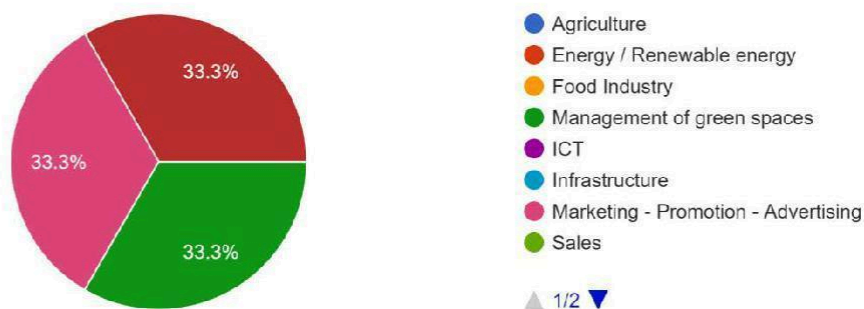


In Francia abbiamo ricevuto 10 risposte dal mercato del lavoro. La distribuzione dei settori è la seguente: 3 dal Turismo; 2 dal Meccanico; 1 dall'Agricoltura; 1 dalle Vendite; 1 dall'Economico; 1 dalla Gestione degli spazi verdi e 1 da ICT.

GRECIA

Please specify the sector you are working

3 responses

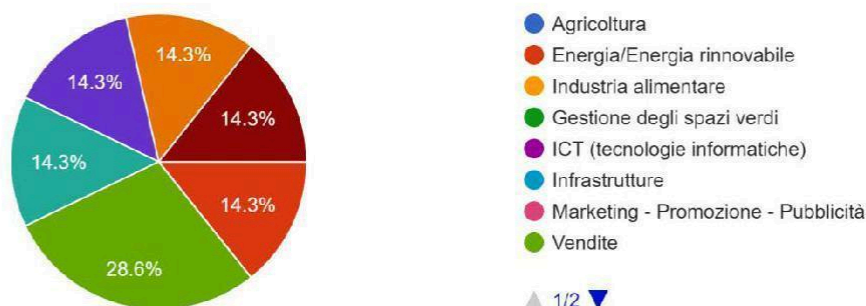


In Grecia abbiamo ricevuto 3 risposte dal mercato del lavoro. La distribuzione dei settori è la seguente: 1 dalla Gestione degli spazi verdi, dall'Ingegneria e 1 dal Marketing - Promozione - Pubblicità

ITALIA

Specificare il settore di lavoro

7 responses

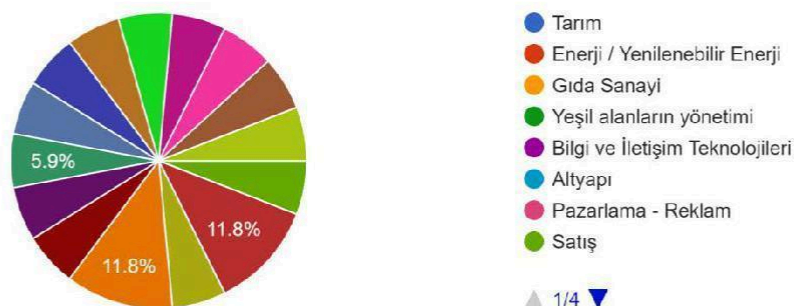


In Italia abbiamo ricevuto 7 risposte dal mercato del lavoro. La distribuzione dei settori è la seguente: 2 dalle Vendite; 1 dal Turismo; 1 dal Catering; 1 dall'Energia rinnovabile; 1 dai Servizi alle imprese e 1 dalle Pulizie.

TURCHIA

Lütfen çalıştığınız sektörü seçiniz.

17 responses



In Turchia abbiamo ricevuto 17 risposte dal mercato del lavoro. La distribuzione dei settori è la seguente: 12 dall'Industria Siderurgica, 2 dall'Ingegneria, 1 dalle Vendite, 1 dal Meccanico e 1 dalla Gestione degli spazi verdi.

I rappresentanti del settore sono invitati a fornire contributi su

- Principali competenze tecniche definite per ciascun settore rappresentato nell'indagine
- Le principali competenze digitali/trasversali dichiarate dai rappresentanti del mercato del lavoro
- Competenze tecniche che i giovani non hanno quando entrano nel mercato del lavoro
- Competenze digitali/trasversali che i giovani non hanno quando entrano nel mercato del lavoro
- La tabella seguente riassume le risposte dei partecipanti

IL NUMERO DI OPERATORI SOCIALI

Hanno contribuito all'indagine 34 fra assistenti sociali di tutti i paesi partner. 10 dalla Francia, 8 dalla Grecia, 5 dall'Italia e 11 dalla Turchia.

Sono stati invitati a contribuire:

- Motivi più comuni di abbandono scolastico a livello secondario
- Migliori strategie dichiarate per prevenire l'abbandono
- Migliori strategie per reinserire i giovani che abbandonano la scuola
- Le più importanti competenze digitali/trasversali per i giovani per sostenere la loro occupabilità (a lungo termine)
- Le competenze digitali/trasversali mancano ai giovani quando entrano per la prima volta nel mercato del lavoro

ISTRUZIONE OBBLIGATORIA NELL'UE E NEI PAESI PARTNER

In Europa, l'istruzione obbligatoria inizia dall'istruzione primaria (livello CITE 1) o alla fine dell'istruzione prescolastica (livello CITE 0). L'età più comune per iniziare l'istruzione obbligatoria a tempo pieno è 6 anni. I bambini in Francia e in Ungheria sono i primi ad iniziare l'istruzione obbligatoria a 3 anni. Al contrario, i bambini in Estonia e Croazia non sono obbligati a iniziare l'istruzione prima di raggiungere l'età di 7 anni.

In tutti i paesi, il periodo di istruzione/formazione obbligatoria a tempo pieno comprende l'istruzione primaria e secondaria inferiore (livello CITE 1 e 2). Nella maggior parte dei paesi, comprende anche uno o più gradi dell'istruzione secondaria superiore (livello CITE 3). La frequenza di almeno un anno di istruzione prescolastica (livello CITE 0) è obbligatoria in circa la metà dei sistemi scolastici. L'istruzione/formazione obbligatoria si riferisce a un periodo di istruzione/formazione a tempo pieno che è regolato dalla legge come obbligatorio per tutti gli studenti. Questo periodo è spesso determinato dall'età degli studenti.

In Europa, l'istruzione/formazione obbligatoria a tempo pieno di solito dura 10-11 anni e termina all'età di 15-16 anni. La durata più breve (8-9 anni) è fissata in Estonia, Croazia, Polonia, Slovenia, Albania, Bosnia-Erzegovina, Liechtenstein, Montenegro e Serbia. In un quarto dei paesi europei, l'istruzione/ formazione è obbligatoria per più di 11 anni e di solito dura fino a 18 anni. L'obbligo di istruzione obbligatoria a tempo pieno/formazione fino all'età di 19 anni è raro, ma si verifica in 5 Länder in Germania e in alcuni programmi educativi in Macedonia del Nord.

Se utilizziamo uno sguardo comparativo tra i partner del progetto DROPOUT in termini di istruzione obbligatoria a tempo pieno/durata della formazione, la Francia ha la durata più lunga con 15 anni dai 3 ai 18 anni. È seguita dalla Turchia, dove dura 12 anni dai 5 anni 9 mesi ai 17 anni 6 mesi. La Grecia è la terza con la durata di 11 anni da 4 a 15 anni. L'Italia ha la durata più breve di istruzione obbligatoria a tempo pieno/durata della formazione come 10 anni da 6 a 16 anni.

Se guardiamo all'inizio dell'istruzione/formazione obbligatoria, la Francia come primo paese di partenza è seguita dalla Grecia, dove i bambini all'età di 3 anni devono iniziare la loro istruzione obbligatoria e dalla Turchia dove i bambini all'età di 5 anni devono iniziare la loro istruzione obbligatoria. E in Italia i bambini devono iniziare obbligatori all'età di 6 anni.



TABELLA 1. Durata del l'istruzione/formazione obbligatoria e classi di età degli studenti, 2022/2023 (Eurydice - Fatti e cifre)

	Educazione/formazione a tempo pieno											Part time obbligatorio supplementare	
	Età d'inizio (a = anni ; m = mesi)					Età d'inizio (a = anni ; m = mesi)						La durata (in anni)	Età finale
	3	4	5	6	7	14	15	16	17	18	19		
BE fr			5							18		13	Non applicabile
BE de			5							18		13	Non applicabile
BE nl			5							18		13	Non applicabile
BG			5					16				11	Non applicabile
zCZ			5				15					10	Non applicabile
DK				6				16				10	Non applicabile
DE (11 Länder)				6						18		12	Non applicabile
DE (5 Länder)				6							19	13	Non applicabile
EE					7			16				9	Non applicabile
IE				6				16				10	Non applicabile
EL		4					15					11	Non applicabile
ES				6				16				10	Non applicabile
FR	3									18		15	Non applicabile
RH					7		15					8	Non applicabile
IT				6				16				10	Non applicabile
CY			5				15					10	Non applicabile
LV			5					16				11	Non applicabile
LT				6				16				10	Non applicabile
LU		4						16				12	Non applicabile
HU	3							16				13	Non applicabile
MT			5					16				11	Non applicabile
NL			5					16				11	Non applicabile
AT			5				15					10	18
PL				6			15					9	18
PT				6						18		12	Non applicabile
RO			5							18		13	Non applicabile
SI				6			15					9	Non applicabile
SK			5					16				11	Non applicabile
FI				6						18		12	Non applicabile
SE				6				16				10	Non applicabile
AL				6			15					9	Non applicabile
BA				6			15					9	Non applicabile
CH		4					15					11	Non applicabile
IS				6				16				10	Non applicabile
LI				6			15					9	Non applicabile
ME				6			15					9	Non applicabile
MK			5a7m						17		19a6m	11-13	Non applicabile
NON				6				16				10	Non applicabile
RS			5a6m			14a6m						9	Non applicabile
TR			5a9m						17a6m			12	Non applicabile

Età d'inizio :

Al livello 0 della CITE

Al livello 1 della CITE

SISTEMA DI ISTRUZIONE NEI PAESI PARTNER

FRANCIA

La Francia ha un sistema educativo ben sviluppato che è noto per la sua forte enfasi sull'eccellenza accademica e l'arricchimento culturale. Il sistema educativo è diviso in diversi livelli, tra cui prescolare, istruzione primaria, istruzione secondaria e istruzione superiore.

L'istruzione obbligatoria in Francia inizia all'età di tre anni con l'istruzione prescolare, nota come "écoles maternelles." L'educazione prescolare si concentra sulla promozione delle abilità sociali, lo sviluppo cognitivo e l'introduzione di concetti di alfabetizzazione e calcolo di base.

L'istruzione primaria, nota come "écoles primaires", è obbligatoria per tutti i bambini dai sei agli 11 anni. Si compone di cinque anni di scolarizzazione divisi in due cicli: il primo ciclo copre i primi tre anni (CP, CE1 e CE2), e il secondo ciclo copre i prossimi due anni (CM1 e CM2).

Dopo aver completato l'istruzione primaria, gli studenti passano all'istruzione secondaria. Il collegio, che è il primo stadio dell'istruzione secondaria, dura quattro anni (Sixième, Cinquième, quatrième et troisième) ed è obbligatorio per tutti gli studenti di età compresa tra 11 e 15.

Dopo aver completato con successo il collège, gli studenti possono scegliere tra due percorsi: generale e tecnologico o professionale. Il percorso generale e tecnologico porta all'esame di maturità (baccalauréat), che è un diploma di scuola superiore necessario per perseguire l'istruzione superiore. Il percorso professionale si concentra sulle competenze pratiche e porta al conseguimento di un diploma professionale, consentendo agli studenti di entrare direttamente nella forza lavoro o di proseguire la formazione tecnica.

Nel complesso, il sistema educativo francese assicura che i bambini ricevano un'istruzione completa fin dalla giovane età. L'istruzione obbligatoria garantisce che ogni bambino abbia accesso alle conoscenze e alle competenze di base necessarie per il suo sviluppo personale e professionale. Il sistema si sforza di promuovere il pensiero critico, la creatività e un'ampia comprensione del mondo, fornendo agli studenti gli strumenti di cui hanno bisogno per avere successo nei loro sforzi futuri.

GRECIA

Il sistema educativo in Grecia è controllato centralmente dal Ministero dell'Istruzione e degli Affari Religiosi, che determina gli obiettivi a lungo termine, regola il contenuto dei curricula, gestisce il reclutamento del personale e sovrintende ai finanziamenti. Il sistema è gratuito per tutti i cittadini a tutti i livelli.

L'istruzione obbligatoria in Grecia comprende l'istruzione primaria che comprende le scuole materne e primarie e l'istruzione secondaria inferiore rappresentata dal "Gimnasio". La fase primaria dura 6 anni, che copre i bambini di età 6-12 anni, mentre la fase "Gymnasio" dura 3 anni, che copre età 12-15.

Dopo l'istruzione obbligatoria in Grecia, che comprende l'istruzione primaria (della durata di sei anni) e l'istruzione secondaria inferiore (della durata di tre anni), gli studenti passano al livello superiore stadio di istruzione secondaria. Questa fase dura tre anni ed è divisa in due percorsi distinti:

la scuola secondaria superiore unificata (Eniaio Lykeio) e la scuola professionale tecnica (TEE).

Al raggiungimento dell'età di 15 anni, gli studenti hanno la scelta di seguire corsi professionali o accademici. L'Eniaio Lykeio si rivolge a coloro che desiderano proseguire gli studi accademici, mentre il TEE fornisce istruzione e formazione professionale tecnica.

Infine, al termine della loro istruzione secondaria, gli studenti possono progredire verso l'istruzione superiore, che costituisce la terza fase del sistema di istruzione formale in Grecia. L'istruzione superiore in Grecia comprende università, istituti di istruzione tecnologica e istituti di istruzione e formazione professionale.

ITALIA

Il sistema italiano di istruzione e formazione è organizzato secondo i principi di sussidiarietà e di autonomia delle istituzioni educative. Lo Stato ha competenza legislativa esclusiva per le "norme generali in materia di istruzione" e per determinare i livelli essenziali di prestazioni che devono essere garantite in tutto il territorio nazionale. Lo Stato, inoltre, definisce i principi fondamentali che le Regioni devono rispettare nell'esercizio delle loro specifiche competenze. Le regioni dispongono di un potere legislativo concorrente in materia di istruzione e di una competenza esclusiva in materia di istruzione e formazione professionale. Le istituzioni educative statali hanno autonomia educativa, organizzativa e di ricerca, la sperimentazione e lo sviluppo.

Il sistema educativo è organizzato come segue:

Primo ciclo dell'istruzione obbligatoria della durata totale di 8 anni, suddiviso in

- scuola elementare quinquennale per gli alunni dai 6 agli 11 anni;
- scuola secondaria di primo grado, della durata di tre anni, per gli alunni di età compresa tra 11 e 14 anni;

Secondo ciclo di istruzione diviso in due tipi di percorsi:

- scuola secondaria di secondo grado, della durata di cinque anni, per gli studenti che hanno completato con successo il primo ciclo di istruzione. Le scuole organizzano corsi in scuole superiori, scuole tecniche e scuole professionali per studenti dai 14 ai 19 anni;
- corsi triennali e quadriennali di istruzione e formazione professionale (IEFP) di competenza regionale, sempre rivolti agli studenti che hanno completato con successo il primo ciclo di istruzione.

L'istruzione superiore offerta da università, istituti di istruzione superiore per le arti, la musica e Danza (AFAM) e istituti tecnici superiori (ITS) con diversi tipi di corsi:

- istruzione terziaria offerta dalle università
- corsi di istruzione terziaria offerti da istituzioni AFAM (Higher Arts, Music and Dance Training)

- corsi di formazione terziaria professionale offerti dagli ITS (istituti tecnici superiori)

In sintesi, l'istruzione obbligatoria dura 10 anni, dai 6 ai 16 anni, e comprende gli otto anni del primo ciclo di istruzione e i primi due anni del secondo ciclo (legge 296 del 2006), che possono essere frequentati nella scuola secondaria - stato - o nell'istruzione professionale regionale e di formazione. Al termine del periodo di istruzione obbligatoria, di solito alla fine del secondo anno di scuola secondaria, nel caso in cui lo studente non continui i suoi studi viene rilasciata una certificazione delle competenze acquisite (Decreto Ministeriale 139 del 2007). Dopo aver superato l'esame statale finale di istruzione secondaria di secondo livello, lo studente può accedere a corsi di istruzione terziaria (università, Afam e ITS). Alcuni corsi universitari sono limitati nel numero e gli studenti devono superare un test di ammissione.

TURCHIA

Il Ministero della Pubblica Istruzione (Mone) svolge attività educative a livello centrale nella Repubblica di Turchia. I cicli di istruzione sono costituiti da prima infanzia, primaria e secondaria inferiore, secondaria superiore e istruzione superiore.

A partire dall'anno accademico 2012-13 l'istruzione obbligatoria in Turchia è aumentata a 12 anni ed è divisa in tre fasi. La prima fase è una scuola elementare di 4 anni (1 °, 2 °, 3 ° e 4 ° anno), la seconda fase è una scuola secondaria inferiore di 4 anni (5 °, 6 °, 7 ° e 8 ° anno) e terzo livello, quattro anni è una scuola secondaria superiore (9 °, 10 °, 11 ° e 12 ° anno). Inoltre, l'educazione della prima infanzia è obbligatoria insieme all'istruzione primaria e secondaria per gli individui che hanno bisogno di un'istruzione speciale.

L'istruzione primaria riguarda i bambini di 69 mesi e 10 anni ed è di competenza della Direzione generale dell'istruzione di base, il Ministero dell'istruzione nazionale. Inoltre, l'educazione della prima infanzia è obbligatoria insieme all'istruzione primaria e secondaria per gli studenti che hanno bisogno di un'istruzione speciale.

L'istruzione secondaria comprende i bambini dai 10 ai 14 anni. Le azioni della Direzione Generale dell'Istruzione di Base e dell'Istruzione Secondaria e delle scuole secondarie religiose sono svolte sotto la responsabilità della Direzione Generale dell'Educazione Religiosa del Ministero.

L'istruzione secondaria superiore copre Anatolian High School, Science High School, School of Fine Arts, Sports High School, School of Social Sciences, le scuole superiori religiose dell'Anatolia e le scuole superiori che conducono programmi professionali e tecnici. Tale formazione è rivolta ai bambini dai 14 ai 18 anni e a coloro che hanno più di 18 anni nei centri di istruzione professionale ed è di competenza della direzione generale dell'istruzione secondaria, la Direzione Generale dell'Educazione Professionale e Tecnica e la Direzione Generale dell'Educazione Religiosa. Inoltre, le scuole che conducono programmi di formazione speciali per le persone con disabilità e le istituzioni educative speciali sono sotto la responsabilità della Direzione Generale del livello secondario e superiore e dei servizi speciali di istruzione e orientamento.

Inoltre, l'istruzione delle persone con bisogni speciali viene effettuata presso i Centri speciali di formazione professionale, le Scuole speciali professionali e le Scuole speciali di pratica professionale. Tutti sono gestiti dalla Direzione Generale dei Servizi Speciali di Istruzione e Orientamento del Ministero della Pubblica Istruzione.

ABBANDONO IN NUMERI

La percentuale di "giovani che abbandonano precocemente la scuola", ovvero i giovani tra i 18 e i 24 anni che abbandonano prematuramente l'istruzione e la formazione, è costantemente diminuita nell'UE negli ultimi 10 anni, dal 13% nel 2012 al 10% nel 2022. Tuttavia, c'è ancora molta strada da fare per raggiungere l'obiettivo di ridurre i tassi di abbandono scolastico a livello UE al di sotto del 9% entro il 2030.

- Diciotto Stati membri dell'UE hanno già raggiunto l'obiettivo del **livello UE per il 2030 per questo indicatore: Belgio, Repubblica Ceca, Irlanda**, Grecia (4%), Francia (6,7%), Croazia, Cipro, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Paesi Bassi, Austria, Polonia, Portogallo, Slovenia, Slovacchia, Finlandia e Svezia.
- Nel 2022, gli Stati membri dell'UE che **hanno** registrato il minor numero di abbandoni prematuri dell'istruzione e della formazione erano la Croazia (2%), l'Irlanda, la Slovenia e la Grecia (4%), la Polonia e la Lituania (5%).
- Di contro, le **quote più elevate sono state** registrate in Romania (16%), Spagna (14%), Ungheria, Germania e **Italia (ciascuna 12%)**.
- La percentuale di giovani che abbandonano precocemente l'istruzione e la formazione tra le persone di età compresa tra i 18 e i 24 anni è stata più elevata in Turchia, con il 27,5 % di giovani uomini e il 25,8 % di giovani donne nel 2020 (dati disponibili 2021 o 2022).



Quando guardiamo i dati dei paesi partner, la Turchia ha i più alti tassi di abbandono scolastico seguita dall'Italia. La Grecia ha i tassi più bassi di abbandono scolastico precoce e la Francia si trova in seconda fila all'interno del partenariato.

MOTIVI COMUNI DELL'ABBANDONO

Anche se i tassi di abbandono scolastico precoce sono molto diversi tra i paesi partner, le ragioni per il ritiro anticipato dalla scuola rimangono simili. In tutti i paesi partner il primo posto fra i motivi dell'abbandono spetta al basso successo formativo e, di conseguenza, alla bassa autostima. Le questioni familiari, come le difficoltà economiche, alti livelli di vulnerabilità socio-culturale, sono anch'essi tra i motivi più frequenti nei paesi partner. Altre ragioni possono essere raggruppate come derivate dalla scuola, come il basso profilo della scuola, la mancanza di attività culturali e/o sportive, la mancanza di conoscenze degli insegnanti in termini di consulenza e impostazione di un buon dialogo con i giovani studenti e i coetanei come il bullismo, l'esclusione, ecc.

Per presentare brevemente i motivi più comuni per il congedo anticipato possono essere raggruppati e riassunti come segue:

- **Basso successo accademico** - derivato da programmi di studio esigenti/impegnativi; difficoltà di apprendimento (non riconosciute); mancanza di interesse o mancanza di programmi di apprendimento differenziati e individualizzati da parte degli insegnanti, ecc.
- **Problemi personali** - famiglie con alti livelli di vulnerabilità socio-culturali, difficoltà economiche, mancanza di interesse per la scuola (materie), ecc
- **Team educativi/insegnanti/formatori** - mancanza di competenze/strumenti per riconoscere gli studenti a rischio di abbandono, di consulenza e di impostazione di un buon dialogo con i giovani studenti utilizzando un linguaggio inclusivo.
- **Problemi con i compagni** - bullismo, esclusione, un senso di non appartenenza; amici che hanno già abbandonato, ecc.
- **Ambiente scolastico** - un basso profilo; mancanza di attività sociali e culturali; mancanza di una buona gestione, ecc.

BUONE PRATICHE PER PREVENIRE LA DISPERSIONE E PER IL REINSERIMENTO DEI GIOVANI CHE HANNO ABBANDONATO PRECOCEMENTE LA SCUOLA, LA FORMAZIONE, IL MERCATO DEL LAVORO

A LIVELLO DI POLITICA NAZIONALE/REGIONALE/LOCALE FRANCIA

Per affrontare la questione dell'abbandono scolastico precoce e promuovere il reinserimento dei giovani, le autorità nazionali, regionali e locali in Francia hanno attuato varie politiche, strategie e programmi. Queste iniziative mirano a fornire supporto, guida e percorsi alternativi per gli studenti a rischio di abbandono, garantendo la loro formazione continua e la transizione di successo nella forza lavoro. Ecco una panoramica di un programma completo attuato dalle autorità d'istruzione in Francia:

Titolo del programma: "Second Chance Education Program"

Obiettivi: Il Programma di Educazione alla Seconda Opportunità è progettato per prevenire l'abbandono scolastico precoce e facilitare il reinserimento dei giovani che abbandonano prematuramente il sistema educativo. I suoi obiettivi primari includono la riduzione dei tassi di abbandono scolastico, l'offerta di opportunità educative per coloro che hanno lasciato la scuola e la fornitura di competenze e qualifiche per il futuro impiego.

Target Group: Il programma si rivolge principalmente ai giovani dai 16 ai 25 anni che hanno lasciato la scuola senza aver completato la loro istruzione secondaria. Si concentra sul raggiungere i giovani che abbandonano prematuramente e offrire loro l'opportunità di impegnarsi nell'istruzione e nella formazione.

Metodologia:

- *Sensibilizzazione e identificazione:* le autorità identificano e individuano attivamente i giovani che abbandonano precocemente attraverso collaborazioni con scuole, comunità locali e servizi sociali. Questa sensibilizzazione aiuta a stabilire un contatto con i potenziali partecipanti e li informa sul programma.
- *Supporto individualizzato:* il programma fornisce un supporto personalizzato ai partecipanti in base alle loro esigenze e circostanze specifiche. Consulenti e mentori dedicati lavorano a stretto contatto con ogni partecipante, offrendo guida, motivazione e piani di apprendimento personalizzati. Questo approccio assicura che il supporto sia personalizzato per affrontare le sfide e le aspirazioni uniche di ogni individuo.
- *Percorsi di apprendimento flessibili:* per soddisfare le diverse esigenze e situazioni dei giovani che lasciano la scuola, il programma offre percorsi di apprendimento flessibili. Fornisce una serie di opzioni educative, tra cui la scuola part-time, la formazione professionale, l'apprendistato e l'apprendimento a distanza. Queste alternative consentono ai partecipanti di proseguire la loro formazione bilanciando altre responsabilità, come il lavoro o gli impegni familiari.

- *Formazione professionale e sviluppo delle competenze*: il programma sottolinea la formazione professionale e lo sviluppo delle competenze per migliorare l'occupabilità dei partecipanti. Collabora con le imprese locali, le industrie e gli organismi di formazione per offrire programmi di formazione professionale pratici in linea con le esigenze del mercato del lavoro. Questo approccio garantisce che i partecipanti acquisiscano competenze pratiche e qualifiche richieste dai datori di lavoro.
- *Sviluppo personale e sociale*: oltre alle competenze accademiche e professionali, il programma attribuisce importanza allo sviluppo personale e sociale. Offre supporto in ambiti quali capacità di comunicazione, lavoro di squadra, fiducia in se stessi e orientamento professionale. I partecipanti ricevono assistenza per esplorare le opzioni di carriera, sviluppare le capacità di ricerca di lavoro e comprendere il mercato del lavoro.

Per facilitare l'attuazione del programma le autorità di istruzione in Francia utilizzano vari strumenti, tra cui:

- **Information and Communication Technology (ICT)**: Il programma sfrutta gli strumenti ICT per fornire risorse online, aule virtuali e piattaforme di e-learning, consentendo ai partecipanti di accedere a materiali educativi e impegnarsi nell'apprendimento remoto.
- **Servizi di orientamento professionale e consulenza**: consulenti di carriera dedicati aiutano i partecipanti ad esplorare vari percorsi di carriera, identificare i loro punti di forza e interessi e prendere decisioni informate sulle loro scelte educative e di carriera.
- **Collaborazione con le organizzazioni comunitarie**: le autorità collaborano con le organizzazioni della comunità locale, organizzazioni non profit e ONG per ampliare la portata del programma e fornire servizi di supporto aggiuntivi, come assistenza finanziaria e supporto sociale.
- **Sistemi di monitoraggio e valutazione**: per valutare l'efficacia del programma e identificare le aree di miglioramento, le autorità hanno messo in atto sistemi di monitoraggio e valutazione. Questi sistemi monitorano i progressi dei partecipanti, misurano i risultati dell'apprendimento e raccolgono feedback sia dai partecipanti che dagli educatori.
- **Riconoscimento di Prior Learning (RPL)**: Il programma riconosce e valorizza le esperienze di apprendimento precedenti e le competenze dei partecipanti, consentendo loro di ottenere crediti per le loro competenze e conoscenze già esistenti. Questo riconoscimento incoraggia i partecipanti riconoscendo i loro precedenti successi e progressi.
- **Peer Support Networks**: Il programma promuove reti di supporto tra pari per creare un senso di comunità e di appartenenza tra i partecipanti. I peer mentor, che si sono reinseriti con successo nell'istruzione o nell'occupazione, forniscono orientamento e motivazione ai nuovi partecipanti.

Attraverso il Second Chance Education Program, le autorità dell'istruzione in Francia hanno dimostrato un impegno ad affrontare la questione dell'abbandono scolastico. Offrendo un supporto personalizzato, opzioni di apprendimento flessibili, formazione professionale e sviluppo olistico, il programma mira a consentire ai giovani che lasciano presto le competenze e la fiducia necessarie per avere successo nelle loro attività educative e professionali.

GRECIA

Il sistema di istruzione greco ha implementato sistemi di allarme rapido con l'obiettivo di prevenire l'abbandono scolastico e facilitare il reinserimento dei giovani che abbandonano prematuramente la scuola. Questi sistemi sono progettati per identificare gli studenti che sono a rischio di abbandono da indicatori di monitoraggio come la frequenza, il rendimento accademico, e il comportamento. Individuando tempestivamente i segnali di allarme le autorità educative possono intervenire prontamente e fornire un supporto mirato agli studenti in difficoltà. La metodologia prevede un'analisi regolare dei dati per identificare modelli e tendenze, la collaborazione tra insegnanti, consulenti e genitori e l'implementazione di interventi appropriati e piani di apprendimento personalizzati. Gli strumenti utilizzati possono includere sistemi di monitoraggio degli studenti, software di gestione dei dati e risorse di supporto come tutoraggio, consulenza e programmi di mentoring. Le autorità valutano costantemente l'efficacia di questi sistemi per garantirne l'impatto sulla riduzione dei tassi di abbandono scolastico e sulla promozione di un reinserimento nel sistema educativo.

ITALIA

GiovaniSi è il progetto della Regione Toscana per l'autonomia dei giovani. La Regione Toscana, nell'ambito del progetto GiovaniSi, attiva periodicamente strumenti e chiede sostegno per lo studio e la formazione dei giovani: Diritto allo Studio Universitario (DSU), Ricerca (Joint Research Grants; Istruzione Superiore e Ricerca), Borse di Studio Pegaso, Buoni Alta Formazione (in Italia e all'estero), Formazione per settori strategici (Percorsi di Formazione Tecnica Superiore-IFTS e Progetti di Formazione Strategica), Istruzione e Formazione Professionale (IEFP), Percorsi per competenze trasversali e per l'orientamento (Alternanza scuola-lavoro), Formazione imprenditoriale, Orientamento, Istituti tecnologici superiori (ITS Academy), Centri professionali tecnici e tecnici (PTP), Istituti tecnici e professionali (ITP), Carta universitaria "Studiante di Toscana". Gli inviti sono rivolti ai giovani dai 14 ai 35 anni e sono finanziati con il programma regionale, ministeriale, Gioventù Garanzia, FSE+, Fondo per lo sviluppo e la coesione (FSC) e PNRR - NextGenerationEU risorse.

TURCHIA

"Early Warning and Monitoring System - EUS" è stato istituito nel 2022 dal Mone. EUS è un sistema basato su software, che può effettuare valutazioni relative a diversi indicatori; definisce gli studenti con rischi di abbandono scolastico precoce in una fase precoce e, in questo modo, offre la possibilità di un intervento precoce. Con questo sistema, che è in fase di pilotaggio, Mone mira ad aumentare il tasso di scolarizzazione, soprattutto a livello secondario superiore, al 100%.

"MESEMP - Vocational Education Center Programme" è stato implementato dal 2021 nelle scuole superiori professionali e tecniche sotto il coordinamento di Mone. Gli studenti registrati in MESMP hanno lezioni di teoria per un giorno a scuola e pratica per 4 giorni presso le aziende nei loro primi 2 anni. Le lezioni di teoria sono aumentate a 2 giorni negli ultimi 2 anni. Dopo l' 11° grado ricevono un certificato di operaio specializzato; e dopo il 12° grado ricevono un certificato di perfezionamento. Sotto MESEMP, non ci sono reparti predeterminati dal momento che sono aperti dopo richiesta degli studenti. Questo programma mira a mantenere gli studenti con un alto livello di assenteismo e a rischio di congedo scolastico precoce nell'istruzione e a sostenere il loro coinvolgimento nell'occupazione.

BUONE PRATICHE A LIVELLO DI PROGETTO

FRANCIA

"**Reti di supporto per il successo degli studenti**" comprende una serie di iniziative, programmi e servizi su misura per soddisfare le diverse esigenze degli studenti. Queste reti riuniscono insegnanti, amministratori, consulenti, mentori, genitori e colleghi per collaborare a sostenere gli studenti in modo olistico.

Obiettivi: L'iniziativa mira a creare una rete completa di servizi di supporto all'interno delle scuole per prevenire l'abbandono scolastico e fornire l'assistenza necessaria agli studenti a rischio. L'obiettivo è migliorare l'impegno degli studenti, i risultati accademici e il benessere sociale.

Target Group: L'iniziativa si rivolge agli studenti a rischio di abbandono scolastico precoce, in particolare quelli provenienti da ambienti svantaggiati, studenti con difficoltà di apprendimento, o quelli con bassa motivazione e impegno.

Metodologia:

- *Supporto multi-dimensionale:* l'iniziativa implementa un sistema di supporto multi-dimensionale all'interno delle scuole che affronta vari aspetti della vita degli studenti. Include supporto accademico, servizi di consulenza, programmi di mentoring e attività extrascolastiche per promuovere l'impegno e la motivazione degli studenti.
- *Intervento precoce e supporto personalizzato:* le scuole identificano proattivamente gli studenti a rischio e forniscono interventi precoci. Consulenti dedicati, insegnanti e personale di supporto lavorano a stretto contatto con gli studenti identificati, offrendo supporto personalizzato, guida e mentorship. Questo approccio personalizzato assicura che gli studenti ricevano l'assistenza di cui hanno bisogno per superare le sfide e rimanere connessi alla loro istruzione.
- *Collaborazione e partnership:* L'iniziativa promuove collaborazioni con le organizzazioni della comunità, i servizi sociali e le imprese locali per fornire ulteriori risorse e opportunità per gli studenti. Ciò include stage, programmi di esplorazione della carriera e accesso ai servizi di supporto al di là dell'ambiente scolastico.

Strumenti e risultati:

- Servizi di consulenza e piani di supporto personalizzati.
- Programmi di mentoring per fornire orientamento e motivazione.
- Attività extrascolastiche e club per migliorare il coinvolgimento degli studenti e il benessere sociale.
- Collaborazione con organizzazioni comunitarie e aziende per fornire risorse e opportunità aggiuntive.

L'iniziativa "Reti di sostegno per il successo degli studenti" offre un modello completo per prevenire l'abbandono scolastico e sostenere gli studenti a rischio. L'attenzione al supporto multi-dimensionale, all'intervento precoce, all'assistenza personalizzata e alla collaborazione con gli stakeholder si allinea con gli obiettivi del progetto DROP'OUT. Questa prassi ottimale può contribuire allo sviluppo di reti di sostegno e di interventi efficaci nell'ambito del progetto, garantendo la prevenzione efficace dell'abbandono scolastico e il reinserimento dei giovani che abbandonano prematuramente la scuola.

GRECIA

Titolo del progetto/programma: Reintegrazione attraverso la Seconda Opportunità: un'iniziativa greca per prevenire l'abbandono scolastico

Obiettivi: L'iniziativa greca mira a prevenire l'abbandono scolastico e a sostenere il reinserimento dei giovani che abbandonano prematuramente la scuola nel sistema scolastico.

Gli obiettivi principali sono:

1. Ridurre i tassi di abbandono scolastico al di sotto dell'obiettivo "Europa 2020" dell'Unione europea del 10%.
2. Migliorare i tassi di accesso alla seconda fase dell'istruzione secondaria.
3. Aumentare la partecipazione dei giovani alla vita democratica e promuovere la cittadinanza attiva.

Target Group: Il gruppo target di questa iniziativa comprende i giovani di età compresa tra i 18 e i 24 anni che non hanno completato il ciclo inferiore dell'istruzione secondaria e rischiano di abbandonare prematuramente la scuola. Inoltre, l'iniziativa estende il sostegno ai giovani di età compresa tra 16 e 29 anni che non sono in istruzione, formazione o occupazione (NEET).

Metodologia: L'approccio greco adotta un quadro strategico per affrontare l'abbandono scolastico. Gli assi principali di questo quadro sono la prevenzione, l'intervento e la compensazione. L'iniziativa si concentra su misure di istruzione formale, apprendimento non formale e informale, nonché lavoro giovanile di qualità.

Strumenti e Misure:

1. Educazione compensativa e insegnamento correttivo: queste misure mirano a reintegrare gli studenti nel processo di apprendimento, consentendo loro di completare l'istruzione obbligatoria e migliorare il loro accesso alla seconda fase dell'istruzione secondaria.
2. Scuole di Seconda Opportunità (SCS): Istituito in conformità con il governo Gazette 1861/ B/ 2014, SCS sono scuole pubbliche per adulti nel contesto di Apprendimento permanente. Essi offrono ai giovani di età superiore ai 18 anni, che non hanno completato i nove anni di istruzione obbligatoria, la possibilità di conseguire un diploma di scuola superiore e di integrarsi nella società e nella forza lavoro.

3. Osservatorio Institute of Educational Policy (IEP): l'IEP monitora ed elabora i dati per affrontare efficacemente l'abbandono scolastico, consentendo decisioni politiche basate su prove.
4. Misure politiche per la gioventù: queste misure promuovono e facilitano la partecipazione dei giovani alla vita democratica e alla cittadinanza attiva.

ITALIA

Progetto 1- Servizio Impegno Scolastico (SAS - Servizio di Aggancio Scolastico) è un intervento integrato che mira ad accrescere la consapevolezza delle competenze già possedute (valorizzando molteplici intelligenze) e dell'autoefficacia del ragazzo a rischio di abbandono scolastico (o abbandono scolastico precoce). Lo studente in una situazione di abbandono prima sperimenta un "auto-svantaggio cognitivo", un fallimento esistenziale e poi fatica a ritrovare il senso della sfida educativa. In SAS, i bambini sperimentano uno stile educativo basato su un "approccio comunicativo in sintonia", centrato sulle affinità, sull'empatia e sulla vicinanza tra operatori e bambini, e su un modello di valutazione non sanzionato, in cui il significativo rapporto informale svolge un ruolo decisivo.

Obiettivi: l'obiettivo prioritario è quello di agire in stretta connessione con le scuole, gli studenti, le famiglie e i servizi educativi territoriali per offrire opportunità relazionali, di orientamento, di riorientamento e di istruzione agli studenti ad alto rischio o già in dispersione, per riattivare la motivazione alla formazione, all'apprendimento e alla "riconciliazione" con il mondo scolastico.

Gruppo target: Bambini 12/18 in situazione di abbandono scolastico o a rischio di dispersione

Metodologia: Le teorie prese come modello di ispirazione per la costruzione del progetto SAS sono legate alla teoria della mentalità (Carol Dweck), alla teoria dell'empowerment (Zimmerman e Rappaport) e al modello di apprendimento esperienziale Kolb (1984). Le varie attività proposte hanno pertanto come quadro metodologico di riferimento l'imperativo di promuovere la consapevolezza dei loro punti di forza e di debolezza in una prospettiva di crescita e di sviluppo, incoraggiare la transizione da una mentalità statica incentrata sulla percezione del fallimento a una mentalità dinamica e riattivante.

Il tutor e i formatori che guideranno i colloqui e i laboratori cercheranno di sviluppare in ogni ragazzo capacità meta-cognitive, cioè abilità che permettono di sviluppare auto-riflessivi sui fenomeni cognitivi, fattibili grazie alla possibilità di distanziarsi, osservare e riflettere sui propri stati mentali. La costruzione di una SAS si basa su alcuni principi pedagogico-istituzionali di riferimento:

Partenariato e lavoro di rete

Si riferisce all'idea che per affrontare questioni educative e sociali complesse (abbandono scolastico precoce e formazione) è necessario un approccio in cui diversi attori si forniscono reciprocamente competenze/risorse per offrire al territorio soluzioni innovative e percorsi di lavoro.

Motivazione/parere motivato

Oggi sembra rappresentare una delle interpretazioni più significative del tema dell'abbandono scolastico. Il recupero della motivazione personale e del senso dell'apprendimento, oltre ad essere uno degli obiettivi più significativi della SAS, rappresenta un orizzonte di lavoro stimolante dal punto di vista della riflessione e della sperimentazione nei nostri contesti.

Pedagogia attiva

Oltre ad essere un potente stimolo al rinnovamento dell'insegnamento, offre stimoli e tracce di lavoro (l'atelier, il laboratorio) per la sperimentazione di percorsi innovativi e personalizzati di contrasto alla dispersione.

Volontarietà

Lo studente può scegliere di contattare la SAS (in connessione con la rete di riferimento) e questo rappresenta un primo elemento di interesse e disponibilità al cambiamento che sono necessari per avviare percorsi di emancipazione e recupero della motivazione.

Parentesi

Il servizio SAS parte dal presupposto che, nel percorso evolutivo di un giovane che ha un rapporto conflittuale con la scuola (spesso accompagnato da altre difficoltà personali, sociali e familiari), fornire una pausa (una parentesi) possa essere utile per recuperare la motivazione allo studio, una certa autostima e il desiderio di tornare in gioco. Per questo motivo, la SAS non rappresenta un segmento del sistema educativo parallelo, ma la possibilità per il giovane di godere di una pausa per recuperare una certa solidità personale e affrontare efficacemente l'esperienza di apprendimento.

Autonomia pedagogica della SAS

Il modello SAS nell'esperienza belga, ma anche a Bologna, si basa su un'ampia autonomia pedagogica e organizzativa di ogni struttura che può adattare le proprie attività e percorsi alle caratteristiche di un territorio, alle esigenze emergenti e alle caratteristiche e potenzialità degli operatori, pur avendo come riferimento gli obiettivi condivisi.

La famiglia come possibile fattore protettivo nei percorsi di contrasto alla dispersione

Il costante coinvolgimento e informazione delle famiglie nel progetto educativo personalizzato è uno dei punti centrali del modello SAS e si svolge periodicamente a partire dall'accoglienza e terminando con l'uscita del giovane dal servizio.

Team multidisciplinare di operatori

L'idea di fornire diverse competenze professionali all'interno delle squadre pedagogiche SAS (educatore, psicologo, assistente sociale, formatore professionale, insegnante) è una delle innovazioni più interessanti del servizio e più in generale dell'approccio integrato nell'affrontare questioni sociali ed educative complesse come l'abbandono scolastico.

Strumenti e risultati:

Le azioni individuali e di gruppo che possono essere attivate all'interno del Servizio Coinvolgimento Scolastico possono essere suddivise nelle seguenti macro-categorie:

- Colloqui individuali di orientamento e/o riorientamento
- Attivazione di laboratori professionali, artigianali e creativi, laboratori sulla motivazione, l'autostima e la pianificazione personale, laboratori per lo sviluppo di competenze di base (soft skills), realizzati con professionisti esperti del settore, assistiti da tutor con competenze pedagogiche, in grado di garantire la cura delle dimensioni del gruppo e gli accompagnamenti individuali a sostegno di percorsi personalizzati. I temi attorno ai quali si concentreranno i workshop sono:
 - attivazione di visite alla produzione/lavoro/artigianato del territorio;
 - incontri periodici con tutti gli attori del progetto: studente, famiglia, scuola, servizi di monitoraggio, verifica, riprogrammazione;

- curare il "ritorno" alla scuola e/o al sistema formativo, attraverso la funzione mediativa del tutor, azioni di orientamento/riorientamento, attività concordate con i docenti/docenti interessati

Progetto 2 - metodologia di Pedagogie de Chantiers (Pedagogia di Cantiere) incoraggia e sviluppa nei partecipanti forme di cittadinanza attiva, attraverso attività concrete e pratiche. Da un lato, le attività danno modo agli studenti di imparare attraverso il fare, diventando attori attivi al centro della loro formazione e recuperando così fiducia nelle loro capacità. Dall'altro lato, attraverso il loro contributo al recupero e alla valorizzazione di un bene comune, danno ai partecipanti la sensazione di appartenere a una comunità e contribuire al benessere - essere di tutti. Questa metodologia è stata applicata da alcuni anni sul territorio bolognese per l'aggancio dei ragazzi che hanno abbandonato la scuola.

Obiettivi: Acquisizione di alcune competenze pratiche concepite come mezzo per rafforzare le soft skills (la cui mancanza è alla base dei meccanismi di esclusione sociale) fondamentali per garantire i mezzi per l'autonomia e la libertà di scegliere il proprio percorso professionale e di vita.

Gruppo target:

- Bambini 12/18 in situazione di abbandono scolastico o a rischio di dispersione
- Minori stranieri non accompagnati
- Giovani NEET

Metodologia: è un approccio pedagogico che richiede allo studente di essere costantemente in azione, attraverso il quale imparerà. Svilupperà così capacità e senso critico grazie all'uso della sua conoscenza nel realizzare "qualcosa" tangibile, nella concretizzazione sul cantiere di cui è pienamente attore.

Le radici epistemologiche del concetto di Pedagogie de Chantiers risalgono ai tempi in cui le pedagogie attive, sviluppate nei primi anni settanta, si affermavano come un movimento critico contro il precedente modello lineare e trans-missivo "da insegnante a alunno." I protagonisti del movimento sono studiosi ed educatori che, pur diversificando tecniche, metodi e contesti di applicazione, condividono i riferimenti di base: A.S. Makarenko, M. Montessori, J. Dewey, O. Decroly, R. Cousinet, C. Freinet. Gli elementi che caratterizzano le pedagogie attive sono:

- il riconoscimento dello studente come soggetto attivo nel processo di apprendimento, con conoscenze pregresse relative alla propria esperienza;
- l'idea che l'apprendimento non debba più essere considerato come un percorso lineare e unidirezionale legato alle "capacità" e abilità dello studente;
- la promozione di attività di formazione che permettano la partecipazione e il gioco di conoscenza, la motivazione e gli interessi personali dello studente;

- il riferimento all'esperienza concreta e vissuta in contesti partecipativi e reali in cui si sperimenta per apprendere (ad esempio, il metodo naturale di Freinet 1974). 29

Strumenti e risultati:

La PDC si compone di 5 funzioni educative:

1. Ricezione
2. Attivazione
3. Comunicazione con il contesto territoriale
4. Monitoraggio
5. Orientamento

Sono stati creati strumenti di gestione per ogni funzione educativa. È disponibile anche una guida pratica per la creazione di workshop in base alla pedagogia del sito.

TURCHIA

Il tasso più alto di abbandono scolastico è tra le scuole secondarie superiori in Turchia. E la scuola superiore VET prende il primo posto negli abbandoni scolastici tra le scuole secondarie superiori. Per aumentare il profilo delle scuole di IFP e abbassare gli abbandoni nell'IFP, Mone ha avviato un progetto a livello nazionale:

"1000 Schools in VET Project" è stato avviato nel novembre 2021 da Mone.

Obiettivi:

- Ridurre le differenze tra le scuole di istruzione e formazione professionale e altre scuole superiori generali che mirano al successo accademico
- Fornire una formazione professionale che sia sensibile alle esigenze del settore, focalizzata sull'occupabilità e in collaborazione con le parti interessate.

Gruppo destinatario:

- Gruppo di gestione della scuola VET
- Insegnanti di VET
- Studenti dell'IFP

Metodologia:

- Fornire corsi di formazione per direttori, insegnanti e studenti dell'IFP
- Corsi di formazione sulle competenze di base
- Formazione per lo sviluppo personale
- Miglioramento delle infrastrutture e delle attrezzature tecniche

Risultati:

- **Corsi di formazione di base** per 40 mila 951 studenti VET
- 6 mila 544 **corsi di sostegno accademico** per 62 mila 283 studenti VET
- **Formazione di pronto soccorso** per 45 mila 37 insegnanti di IFP per 81 mila 323 studenti
- 126 centri giovanili in cui è **stato** fornito sostegno allo sviluppo psicosociale per 205 mila 172 studenti
- 5 mila 429 **giorni di carriera** per 103 mila 578 studenti
- **Giornate di teatro e cinema** per 15 mila 27 studenti
- 9 mila 494 **seminari sulla tossicodipendenza** per 320 mila 708 studenti
- 924 **corsi di formazione** per famiglie partecipanti da 9 mila 228 persone
- **Formazione online aperta per 11 mila 58 genitori**
- **Visite in famiglia con il motto "Incontro VET con le famiglie"** a cui hanno partecipato 13 mila 892 famiglie e 21 mila 390 studenti

Trasferibilità:

- L'approccio olistico del progetto
- Inclusione dei genitori e di ciascuna delle parti interessate nel processo
- Focus sullo sviluppo psicosociale e personale
- Utilizzo di strumenti digitali

BUONE PRATICHE COME INIZIATIVE CIVILI/SOCIALI

FRANCIA

Il Service d'Aide aux Jeunes en Difficulté (SAJD) è un'iniziativa civile/sociale in Francia che mira a prevenire l'abbandono scolastico e a sostenere il reinserimento dei giovani che abbandonano prematuramente la scuola. I suoi obiettivi includono fornire orientamento, sostegno e risorse ai giovani che affrontano sfide, promuovere il loro successo educativo e facilitare la loro transizione verso l'istruzione superiore o la forza lavoro.

Target Group: L'iniziativa si rivolge principalmente ai giovani a rischio o che hanno già abbandonato la scuola. L'attenzione è rivolta a coloro che affrontano varie difficoltà, come gli svantaggi socioeconomici, i problemi familiari, le difficoltà di apprendimento o le sfide di integrazione sociale.

Metodologia:

- *Sostegno individualizzato:* SAJD fornisce un sostegno individualizzato ai giovani, tenendo conto delle loro circostanze ed esigenze uniche. I professionisti formati, inclusi gli assistenti sociali e i consulenti, lavorano a stretto contatto con ogni partecipante per valutare la loro situazione, sviluppare piani d'azione personalizzati e fornire assistenza durante tutto il processo.
- *Consulenza e mentoring:* l'iniziativa offre servizi di consulenza per affrontare le sfide accademiche, personali e sociali che possono contribuire all'abbandono scolastico. Professionisti qualificati forniscono orientamento, supporto emotivo e consulenza ai giovani, aiutandoli a superare gli ostacoli e prendere decisioni informate per quanto riguarda la loro istruzione e il futuro.
- *Orientamento professionale e supporto alla carriera:* SAJD si concentra sull'orientamento professionale e sul sostegno alla carriera per migliorare l'occupabilità dei partecipanti e facilitare il loro reinserimento nell'istruzione o nella forza lavoro. Questo include aiutare i giovani ad esplorare le opzioni di carriera, fornire informazioni sui programmi di formazione professionale, apprendistati e opportunità di lavoro, e aiutarli a sviluppare le competenze necessarie per l'occupazione.
- *Partenariati e referenze:* L'iniziativa collabora con vari soggetti interessati, tra cui scuole, autorità locali, agenzie per l'impiego e organizzazioni della comunità, per sfruttare le risorse e fornire un supporto completo. Attraverso partnership, SAJD può indirizzare i giovani a servizi aggiuntivi, come programmi di assistenza finanziaria, supporto alla salute mentale o programmi educativi specializzati, per soddisfare le loro esigenze specifiche.

Strumenti:

- *Piani d'azione individualizzati:* i partecipanti ricevono piani d'azione personalizzati che delineano i loro obiettivi, azioni e tempi per il reinserimento o il successo educativo.
- *Workshop e sessioni di formazione:* SAJD organizza workshop e sessioni di formazione su vari argomenti, tra cui abilità di studio, tecniche di ricerca del lavoro, preparazione del colloquio e sviluppo personale.

- Risorse informative: L'iniziativa fornisce l'accesso a risorse informative, come materiali didattici, annunci di lavoro e opportunità educative, per supportare i partecipanti nel loro viaggio.

L'iniziativa SAJD esemplifica un'iniziativa civile/sociale che affronta efficacemente le sfide dell'abbandono scolastico e sostiene il reinserimento dei giovani che abbandonano prematuramente la scuola. La sua attenzione al sostegno individualizzato, alla consulenza, all'orientamento professionale e ai partenariati è in linea con gli obiettivi del progetto DROP'OUT. Le lezioni apprese dal SAJD possono contribuire allo sviluppo di interventi su misura e sistemi di supporto all'interno del progetto, garantendo la prevenzione dell'abbandono scolastico e il reinserimento dei giovani che abbandonano la scuola.

GRECIA

Schools of Second Chance (SCS) è un'iniziativa sociale in Grecia, volta a prevenire l'abbandono precoce dell'istruzione e della formazione (ELET) e a sostenere il reinserimento dei giovani che abbandonano prematuramente. Questa iniziativa è stata istituita in conformità con la Gazzetta Ufficiale 1861/ B/ 2014.

Obiettivi: L'obiettivo primario delle Scuole della Seconda Opportunità è quello di offrire ai giovani di età superiore ai 18 anni che non hanno completato i nove anni di istruzione obbligatoria l'opportunità di ottenere un diploma equivalente a un diploma di scuola superiore. L'iniziativa mira a reintegrare questi giovani che abbandonano precocemente il processo di apprendimento e a consentire loro di integrarsi nelle strutture sociali, economiche e professionali.

Target Group: Il gruppo target delle Scuole di Second Chance include i giovani di età superiore ai 18 anni che hanno abbandonato il sistema educativo prima di completare il periodo di istruzione obbligatoria di nove anni. A questi giovani viene offerta una seconda possibilità di completare gli studi e di conseguire un diploma di scuola superiore.

Metodologia: Le Scuole della Seconda Opportunità operano come scuole pubbliche per adulti nel contesto dell'apprendimento permanente. Essi offrono un percorso educativo alternativo per gli individui che possono aver affrontato sfide nel completare la loro istruzione attraverso mezzi tradizionali. L'iniziativa si concentra sulla fornitura di opportunità di apprendimento su misura per soddisfare le esigenze e gli interessi degli studenti.

Le Scuole della Seconda Opportunità impiegano vari strumenti e risorse per sostenere i giovani che hanno abbandonato la scuola nel loro percorso educativo. Questi possono includere programmi di apprendimento flessibili, piani di apprendimento personalizzati, mentoring e servizi di consulenza per affrontare le barriere specifiche che hanno causato l'abbandono precoce.

Anche l'istituzione de "l'Osservatorio" da parte dell'Istituto di politica dell'istruzione (IEP) svolge un ruolo fondamentale nel sostenere l'iniziativa. Questo Osservatorio è responsabile del monitoraggio e della registrazione dei dati relativi all'abbandono scolastico, contribuendo a un approccio più efficace per affrontare la questione.

Attraverso l'implementazione delle Scuole di Seconda Opportunità, la Grecia mira a ridurre i tassi di abbandono scolastico, fornire ai giovani l'opportunità di completare la loro istruzione obbligatoria e aumentare il loro accesso al secondo stadio dell'istruzione secondaria.

È importante notare che, mentre non esiste una strategia nazionale ampiamente applicabile per affrontare l'abbandono precoce dell'istruzione e della formazione in Grecia, iniziative come le Scuole di Seconda Opportunità dimostrano gli sforzi compiuti dagli attori civili e sociali per affrontare la questione e sostenere il reinserimento dei giovani che abbandonano prematuramente nel sistema educativo.

ITALIA

Il progetto NEET-WORK è rivolto ai giovani tra i 18 e i 29 anni che stanno attraversando un periodo particolare della loro vita personale. Sono fuori dalla scuola e dal lavoro, con poche motivazioni per agire, forse disillusi o forse in attesa di nuove opportunità. A questi giovani in transizione il progetto offre l'opportunità di tornare in gioco: un percorso di esplorazione delle loro capacità, reali e potenziali, acquisizione di nuove competenze, e riattivazione delle motivazioni. Il tutto attraverso laboratori esperienziali con orientamento nel settore artigianale ma anche ludico e sportivo, accompagnati da un case manager di alcune cooperative sociali locali coinvolte nel progetto. Per la partecipazione ai laboratori è previsto il riconoscimento economico. I workshop sono stati pensati per offrire la possibilità di vivere esperienze positive, rispetto al contesto e alla socialità, lavorando su se stessi attraverso l'alternanza di diverse attività per aumentare il senso di auto-efficacia e sentirsi parte di un gruppo con cui condividere esperienze, conoscenze e competenze. L'obiettivo è costruire insieme - giovani, case manager, istituzioni e comunità - un progetto personalizzato di crescita, incoraggiando

l'empowerment personale e collettivo, e producendo un cambiamento significativo nella vita delle persone coinvolte e nella comunità.

TURCHIA

ERG (Eğitim Reformu Girişimi - Education Reform Initiative) è un gruppo di riflessione e di azione indipendente e senza scopo di lucro che contribuisce alla trasformazione sistemica nell'istruzione per lo sviluppo del bambino e della società attraverso prove solide, dialogo costruttivo e pensiero innovativo/critico. Gli elementi chiave della trasformazione sistemica sono i processi decisionali basati sulle prove in ambito educativo che riguardano il coinvolgimento degli stakeholder per garantire l'accesso di tutti i bambini a un'istruzione di qualità. ERG, istituito nel 2003, è un buon esempio per la società civile turca, poiché si tratta di un'iniziativa sostenuta da fondazioni leader in Turchia.

Promuovendo un approccio multidisciplinare alla politica e alle pratiche educative, ERG svolge le sue attività di ricerca e istruzione attraverso l'unità dell'Osservatorio dell'Istruzione e il Laboratorio per l'Istruzione.

INIZIATIVE DEL MERCATO DEL LAVORO

FRANCIA

In Francia, i rappresentanti del mercato del lavoro hanno attuato iniziative per rendere l'istruzione professionale più attraente e offrire opportunità di occupazione ai giovani nelle scuole. Una di queste iniziative è la "Campagna di promozione dell'apprendistato".

Obiettivo: L'obiettivo della Campagna di Promozione dell'Apprendistato è quello di sensibilizzare i giovani sui benefici e le opportunità offerte dai programmi di apprendistato. L'iniziativa mira a cambiare le percezioni e promuovere l'istruzione professionale come un percorso valido e gratificante per carriere di successo.

Target Group: L'iniziativa si rivolge principalmente agli studenti delle scuole secondarie, in particolare quelli negli ultimi anni della loro formazione. Mira a coinvolgere i giovani in una fase cruciale del loro percorso accademico quando stanno prendendo decisioni sui loro futuri percorsi di istruzione e carriera.

Metodologia:

- *Sessioni di informazione e sensibilizzazione:* i rappresentanti del mercato del lavoro organizzano sessioni di informazione e sensibilizzazione nelle scuole per presentare i programmi di apprendistato come un'opzione attraente. I rappresentanti di varie industrie, datori di lavoro e apprendisti di successo condividono le loro esperienze, evidenziando i vantaggi dell'apprendistato, come la formazione pratica, i benefici finanziari e le prospettive immediate di occupabilità.
- *Opportunità di formazione professionale:* L'iniziativa fornisce informazioni sulla gamma di opportunità di formazione professionale disponibili attraverso l'apprendistato. Mostra diversi settori e industrie che offrono programmi di apprendistato, sottolineando il potenziale per lo sviluppo di competenze, progressione di carriera e prospettive di lavoro a lungo termine.
- *Partnership con i datori di lavoro:* i rappresentanti del mercato del lavoro collaborano con i datori di lavoro per creare posti di apprendistato e opportunità. Stabiliscono partnership con aziende, industrie e organizzazioni professionali, incoraggiandole a partecipare a programmi di apprendistato e a fornire esperienze di formazione di qualità per gli studenti. Questa collaborazione assicura che l'apprendistato si allinei con le attuali esigenze del settore e offra lo sviluppo di competenze pertinenti.
- *Mentorship e orientamento:* i rappresentanti del mercato del lavoro facilitano i programmi di mentoring e orientamento, collegando gli studenti con i professionisti nei loro campi desiderati. I mentori forniscono approfondimenti, consigli e supporto per aiutare gli studenti a navigare nel processo di apprendistato e prendere decisioni informate sui loro percorsi di carriera.

Risultati:

- *Maggiore consapevolezza:* La campagna di promozione dell'apprendistato ha portato ad una maggiore consapevolezza tra gli studenti sui programmi di apprendistato come un prezioso percorso educativo.
- *Maggiore percezione:* L'iniziativa ha contribuito a cambiare la percezione della formazione professionale, evidenziando i suoi benefici in termini di competenze pratiche, occupabilità e opportunità di avanzamento di carriera.
- *Maggiore partecipazione:* il numero di studenti che scelgono l'apprendistato ha mostrato una tendenza al rialzo, indicando una risposta positiva alla campagna e un maggiore interesse per la formazione professionale.

La campagna di promozione dell'apprendistato dimostra un approccio efficace alla promozione dell'istruzione professionale e all'offerta di opportunità di impiego ai giovani nelle scuole. Il suo focus sulla diffusione delle informazioni, le partnership con i datori di lavoro, e la guida si allinea con gli obiettivi del progetto DROP'OUT. Le intuizioni di questa iniziativa possono contribuire allo sviluppo di strategie e interventi nell'ambito del progetto per rendere l'istruzione professionale più attraente e fornire opportunità di occupabilità per i giovani, impedire in ultima analisi l'abbandono scolastico e facilitare la transizione verso il mercato del lavoro.

GRECIA

Corso di formazione professionale con partenariato del settore privato: Una delle vere iniziative del mercato del lavoro in Grecia per rendere l'istruzione professionale più attraente e offrire opportunità di occupazione ai giovani a scuola è un corso di formazione professionale che è stato lanciato in collaborazione con il settore privato. L'iniziativa mira ad affrontare le sfide della disoccupazione giovanile e ad allineare maggiormente l'istruzione professionale al mercato del lavoro per migliorare l'occupabilità dei partecipanti.

Obiettivi: L'obiettivo principale di questa iniziativa è di colmare il divario tra l'istruzione professionale e il mercato del lavoro, rendendo la formazione professionale più pertinente e attraente per i giovani. Coinvolgendo il settore privato nello sviluppo dei programmi di studio e fornendo opportunità di formazione pratica, l'iniziativa mira a fornire ai partecipanti le competenze richieste dai datori di lavoro, aumentando così le loro possibilità di trovare un lavoro dignitoso e sostenibile.

Metodologia: Il corso di formazione professionale è progettato per essere più pratico, contrastando l'approccio tradizionale basato sulla teoria che spesso manca di collegamenti diretti con il mercato del lavoro. I partecipanti a questo programma trascorrono tre giorni alla settimana con una società partner e i restanti due giorni in una scuola professionale. Questo modello innovativo consente agli studenti di acquisire esperienza nel mondo reale mentre imparano, migliorando la loro comprensione delle esigenze e dei requisiti del settore.

Vantaggi: Questa iniziativa offre diversi vantaggi sia per i partecipanti che per l'economia locale:

1. Migliori prospettive di lavoro: fornendo una formazione pratica e allineando il curriculum con le esigenze del settore, l'iniziativa migliora le prospettive di lavoro dei partecipanti, rendendoli più competitivi sul mercato del lavoro.
2. Maggiore fiducia in sé stessi: i partecipanti acquisiscono fiducia nelle loro capacità mentre sviluppano abilità e conoscenze pratiche, rendendoli più sicuri di sé nel perseguire opportunità di lavoro.
3. Maggiore reddito potenziale: dotare i partecipanti di competenze pertinenti aumenta la loro probabilità di ottenere posti di lavoro più remunerativi, contribuendo alla loro indipendenza finanziaria e al benessere generale.
4. Nuovi lavoratori qualificati per l'economia: il partenariato con il settore privato consente all'economia locale di accedere a un pool di lavoratori qualificati che possono contribuire alla crescita della produttività e allo sviluppo economico.

È importante notare che questa iniziativa trae ispirazione dal sistema svizzero di istruzione e formazione professionale, noto per il suo forte partenariato tra lo Stato e il settore privato. L'Agenzia svizzera per lo Sviluppo e la Cooperazione (DSC) ha utilizzato questa esperienza per promuovere un cambiamento simile nel sistema di istruzione professionale della Grecia, sottolineando la formazione pratica e il coinvolgimento del settore privato nello sviluppo dei programmi di studio.

Concentrandosi sullo sviluppo di competenze professionali di qualità e garantendo un accesso equo alle opportunità di formazione per tutti, compresi quelli provenienti da ambienti svantaggiati, questa iniziativa mira a contrastare la disoccupazione giovanile e creare un mercato del lavoro più dinamico e inclusivo in Grecia.

ITALIA

Formazione pratica: **l'Impresa Formativa**. Particolarmente significativa nei percorsi formativi è l'esperienza dell'impresa formativa.

L'impresa di formazione è un'azienda all'interno della scuola dove:

- lo studio si fonde con la pratica,
- impari dall'esperienza,
- gli insegnanti sono abili artigiani e tecnici,
- si pratica l'alternanza scuola-lavoro,
- si fa stage in azienda,
- l'attenzione è focalizzata sull'aspetto etico delle attività economiche

Lo studente acquisisce competenze, esercita la professione, beneficiando di servizi di supporto pedagogico e accompagnamento socio-professionale. L'ipotesi è che lo studente impari meglio attraverso un'esperienza che non sia simulata, ma calata in un vero contesto produttivo. Oltre a mettere in pratica le nozioni tecniche e teoriche apprese a scuola, gli studenti imparano anche a relazionarsi con i clienti reali, a gestire situazioni impreviste e a relazionarsi con i colleghi in un contesto professionale.

TURCHIA

La cooperazione per il progetto di educazione professionale (ISO MEIP) è stata implementata da gennaio 2019 con la collaborazione della Camera dell'Industria di Istanbul (ISO), della Camera di Commercio di Istanbul (ITO), dell'Università Tecnica di Istanbul (ITO) e del Ministero dell'Istruzione (Mone).

ISO MEIP mira ad aumentare l'attrattiva delle scuole di istruzione professionale e tecnica e a preparare gli studenti per la qualità e l'occupabilità sostenibile fornendo una formazione di alta qualità e pertinente. Con questo obiettivo, i Consigli Esecutivi del Protocollo sono stati istituiti in scuole di progetto per decidere in collaborazione sulla gestione della scuola, i programmi di formazione, l'apprendistato e lo sviluppo delle competenze degli studenti con la partecipazione di direttori scolastici e industriali.

Metodologia: 40 scuole professionali e tecniche, 1 Centro di formazione professionale, 11 Fine Arts High School e 23 scuole professionali di istruzione speciale a Istanbul si sono incontrate con 140 industriali membri dei comitati professionali ISO. Con questo abbinamento funzionale e una gestione scolastica innovativa, 50.000 studenti, 2700 insegnanti e 220 direttori e vicedirettori sono stati coinvolti nel processo.

Risultati:

- apprendistato e opportunità di sviluppo di competenze per gli studenti in ambienti di produzione reali delle aziende
- programma di formazione manageriale per direttori scolastici
- formazione professionale e personale per insegnanti
- seminari sulla trasformazione digitale e le tendenze tecnologiche per gli studenti
- Eventi SoftTalk dove studenti e rappresentanti del settore VET si incontrano

Oltre all'ISO MEIP, i rappresentanti del mercato del lavoro sostengono attivamente i processi in "MESEMP" e "1000 Schools in VET Project" i cui dettagli sono già stati indicati.

TASSI E TENDENZE DELL'OCCUPAZIONE

FRANCIA

Secondo INSEE (Istituto Nazionale di Statistica e Studi Economici), nel secondo trimestre del 2023, 2,2 milioni di persone risultano disoccupate secondo la definizione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Questo numero è in aumento di 20.000 persone rispetto al trimestre precedente. Il tasso di disoccupazione è abbastanza stabile (+0,1 punti) al 7,2% circa della popolazione attiva (escluso Mayotte). Rimane inferiore di 0,2 punti rispetto al secondo trimestre del 2022 e inferiore di 3,3 punti rispetto al suo picco a metà del 2015. Resta al livello più basso registrato nel secondo trimestre 1982 (7,1%)

Il tasso di disoccupazione giovanile è significativamente superiore a quello del resto della popolazione. Nel 2022, ha raggiunto una media del 17,3% per i 15-24 anni, rispetto al 6,6% per i 25-49 anni e al 5,2% per i 50 anni e più. Il tasso di disoccupazione è calcolato tra la popolazione attiva. Tuttavia, prima dell'età di 25 anni, la maggior parte dei giovani è ancora in formazione e quindi, pochi sono considerati attivi. Misurata in percentuale della popolazione totale, la percentuale di individui disoccupati tra quelli di età compresa tra i 15 e i 24 anni (7,3%) si avvicina a quella misurata tra quelli di età compresa tra i 15 e i 64 anni (5,4%).

Nel 2022, il tasso di disoccupazione maschile (7,5%) è vicino a quello femminile (7,1%). Prima della crisi economica del 2008-2009 il tasso di disoccupazione maschile era significativamente inferiore a quello femminile. Tuttavia, tra il 2012 e il 2016, era diventato leggermente superiore.

Il tasso di disoccupazione è più alto per coloro che hanno livelli di istruzione inferiori. Nel 2022 ha raggiunto il 13,2% per gli individui con al massimo un diploma di scuola media (brevet des collèges), rispetto al 4,7% per quelli con un diploma di istruzione superiore. Esso si situa al livello intermedio per coloro che possiedono un diploma professionale (BEP o CAP) al 7,7% o un diploma di scuola superiore (baccalauréat) al 8,7%.

Dopo la prima crisi petrolifera del 1973, quando non superava il 4%, il tasso di disoccupazione è aumentato bruscamente fino alla metà degli anni '80, superando l'8% della popolazione attiva. I periodi di recessione (1993, 2008-2009) o il forte rallentamento dell'economia (2001) hanno quindi determinato un aumento sostenuto del tasso di disoccupazione.

Nel 2020, durante i periodi di restrizioni di attività e di blocco della popolazione, gli sforzi di ricerca di lavoro sono stati limitati e la disponibilità di lavoro è stata ridotta, con un conseguente calo ingannevole della disoccupazione. Nel 2022, il tasso di disoccupazione continua il suo declino iniziato nel 2016, diminuendo di 0,6 punti nel corso dell'anno, raggiungendo il livello più basso dal 1982 (7,1%).

Nel 2022, il 72% dei disoccupati si trovano senza occupazione da meno di 1 anno e il 57% da meno di 6 mesi. Al contrario, il 27% è disoccupato da 1 anno o più; questi sono indicati come "disoccupati di lunga durata". Il 13% dei disoccupati sono stati in questa situazione per almeno 2 anni e vengono classificati come "disoccupati di molta lunga durata."

GRECIA

Secondo i dati destagionalizzati disponibili, il prodotto interno lordo (PIL) in termini di volume è aumentato del 5,2% nel Q4 2022 rispetto al Q4 2021 e dell'1,4% rispetto al Q3 2022. Durante il Q4 2022:

Le persone occupate erano 4 135 231 e le persone in cerca di lavoro erano 558 416.

- Il tasso di disoccupazione si è attestato all'11,9%, rappresentando un leggero incremento rispetto al trimestre precedente (Q3 2022), che è stato dell'11,6%, ma un calo significativo rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente (Q4 2021) che è stato del 13,2%. Tuttavia, il tasso di disoccupazione in Grecia rimane elevato.
- L'occupazione è diminuita dell'1,9% rispetto al trimestre precedente, ma ha presentato un aumento significativo del 2% rispetto al corrispondente trimestre dell'anno precedente.
- Il numero dei disoccupati è aumentato dello 0,5% rispetto al trimestre precedente, ma è diminuito in modo significativo (del 9,6%) rispetto al corrispondente trimestre dell'anno precedente.

Il numero di persone economicamente inattive (in altre parole persone che non lavorano o non cercano lavoro) era di 4 351 018. Per i cittadini al di sotto dei 75 anni, il numero di persone economicamente inattive era di 3 130 986. Il dato è aumentato del 2,3% rispetto al trimestre precedente ed è diminuito dell'1,7% rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente.

Il tasso di disoccupazione è più alto tra le donne, persone di età compresa tra 15 e 24 anni, nella regione della Tessaglia e tra le persone che hanno frequentato solo pochi anni di scuola elementare. I più alti tassi di occupazione sono registrati negli uomini di età compresa tra 30 e 44 anni, nella regione dell'Attica, tra le persone che hanno completato l'istruzione post-secondaria e tra i cittadini stranieri.

Durante il quarto trimestre 2022, la maggior parte degli occupati ha lavorato come dipendenti (69,6%) mentre la percentuale di lavoratori autonomi senza personale (19,8%) è stata significativa. Il tasso di occupazione a tempo parziale è dell'8,1%, mentre il tasso di occupazione temporanea è del 6,3%. L'occupazione a tempo parziale è aumentata del 10,1% rispetto al trimestre precedente ed è diminuita del 9,2% rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente. L'occupazione temporanea è notevolmente diminuita (-24,7%) rispetto al trimestre precedente, ma in aumento (2,1%) rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente.

Le professioni con la maggiore percentuale di dipendenti sono professionisti (22,4%) e fornitori di servizi e venditori (20,9%). Rispetto al trimestre precedente, l'aumento maggiore è stato registrato tra i professionisti (2,9%), mentre il calo maggiore è stato registrato tra i fornitori di servizi e i venditori (-8,7%). Rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente, l'incremento maggiore è stato registrato tra gli operatori di impianti, macchinari e attrezzature industriali (9,5%), mentre si è registrato un calo tra i fornitori di servizi e i venditori (-6%) e i tecnici e i relativi professionisti (-4,4%).

ITALIA

Il tasso di disoccupazione (15-74 anni) nel 2022 è **dell'8,1%**. Il tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) è del 23,7%. Sebbene entrambi gli indicatori siano inferiori a quelli degli anni precedenti, rimangono piuttosto elevati, in particolare rispetto ad altri paesi dell'UE. Nel 2022, l'Italia è il terzo paese dell'UE più prospero per tasso di disoccupazione e il secondo paese con più giovani disoccupati che non studiano, non lavorano e non cercano lavoro (NEET).

I tassi di occupazione e disoccupazione in Italia dipendono fortemente dal genere (contro le donne), dalla geografia (contro il Sud) e dal basso numero di laureati e laureate. Oltre ad attuare politiche specifiche volte a mitigare questi effetti distorsivi, l'Italia dovrebbe investire maggiormente nell'integrazione tra mondo accademico e mondo del lavoro.

Nel quinquennio 2023-2027, le imprese e la Pubblica Amministrazione avranno bisogno di circa 3,8 milioni di lavoratori, il 72% dei quali (2,7 milioni) sostituirà gli occupati che lasciano il mercato del lavoro (la cosiddetta domanda di sostituzione). Il restante 28% della domanda rappresenterà l'ingresso di nuovi lavoratori a causa dell'espansione economica che si tradurrà in una crescita dello stock di occupazione di oltre un milione di lavoratori (la cosiddetta domanda di espansione).

Il commercio e il turismo avranno bisogno di oltre 750 mila unità nei cinque anni, i servizi operativi per sostenere imprese e persone e la PA in senso stretto di circa 567 mila unità, il settore "sanitario" richiederà 477 mila addetti, che "formazione e cultura" 436 mila, "finanza e consulenza" quasi 430 mila unità e "costruzione e infrastrutture" 270 mila unità. Si stima che circa il 70% del flusso occupazionale attivato dagli investimenti del PNRR dovrebbe concentrarsi su quattro settori: "edilizia e infrastrutture" (21%), "turismo e commercio" (18%), "servizi avanzati" (16%) e "formazione e cultura" (13%).

La quota maggiore il fabbisogno occupazionale 2023-2027 riguarderà la Lombardia con oltre 714mila unità (pari al 19% del totale nazionale), seguita da Lazio (379mila unità), Veneto (346mila unità) ed Emilia Romagna (quasi 336mila unità). Guardando invece alle dinamiche (in termini di rapporto tra bisogni e stock occupazionali attuali), le posizioni di vertice sono occupate da Trentino Alto Adige, Sicilia e Friuli Venezia Giulia.

Si stima che tra il 2023 e il 2027 il 34,3% del fabbisogno di occupazione sarà per il personale con istruzione terziaria (universitaria o professionale) e il 48,1% per quelli con formazione tecnica e professionale secondaria superiore. Confrontando domanda e offerta di lavoratori con istruzione terziaria, nel complesso, mostra un'offerta insufficiente per coprire le esigenze del sistema economico per 9 mila unità all'anno, con differenze significative tra i diversi campi di studio. Nel dettaglio, si prevede che la carenza di laureati sarà più marcata nel settore medico-sanitario (ogni anno mancheranno 12 mila laureati), in quello economico-statistico (8 mila unità annue) e di lavoratori con un diploma terziario in discipline STEM (6 migliaia di unità all'anno). Tenendo conto delle grandi linee dell'istruzione e della formazione tecnica professionale secondaria, si stima che l'attuale offerta complessiva di formazione potrebbe soddisfare solo il 60% della domanda potenziale nei prossimi cinque anni, con livelli di disallineamento più critici per i trasporti e la logistica, costruzione, moda, meccatronica, meccanica ed energia.

TURCHIA

Statistiche della forza lavoro (2022 Eurostat) rilascia il **tasso** di disoccupazione al 10,4%. Il numero di disoccupati di 15 anni e oltre è diminuito di 337 mila persone a 3 milioni 582 mila persone nel 2022 rispetto all'anno precedente. Il tasso di disoccupazione è diminuito di 1,6 punti percentuali al 10,4%. E' stato stimato a 8,9% per gli uomini e 13,4% per le donne.

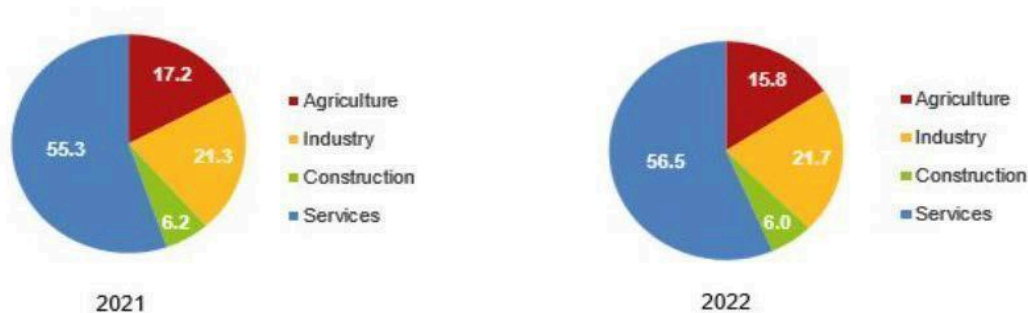
Tasso di occupazione al 47,5% - Numero di occupati di età compresa tra 15 anni e oltre realizzato come 30 milioni 752 mila persone con 1 milione 955 mila persone in aumento e il tasso di occupazione si è verificato come 47,5% con 2,3 punti percentuali di aumento nel 2022 rispetto all'anno precedente. Questo tasso è stato stimato al 65,0% per gli uomini e al 30,4% per le donne.

Tasso di partecipazione della forza lavoro al 53,1% - La forza lavoro è composta da 34 milioni 334 mila persone con 1 milione 618 mila persone in aumento e il tasso di partecipazione della forza lavoro sta al 53,1% con 1,7 punti percentuali in aumento nel 2022 rispetto all'anno precedente. Il tasso di partecipazione alla forza lavoro è stato stimato al 71,4% per gli uomini e al 35,1% per le donne.

Il tasso di disoccupazione giovanile è stato del 19,4% - il tasso di disoccupazione giovanile nella fascia di età 15-24 è stato del 19,4%, con una diminuzione di 3,2 punti percentuali rispetto all'anno precedente. Mentre questo tasso è stato stimato 16,4% per gli uomini e 25,2% per le donne.

Nel 2022, il 15,8 % dell'occupazione totale era occupato nell'agricoltura, il 21,7% nell'industria, il 6,0% nell'edilizia e il 56,5% nei servizi. Mentre la quota di occupati nel settore industriale sta a 0,4 punti percentuali di aumento e la quota di servizi sta a 1,2 punti percentuali di aumento. La quota di agricoltura sta a 1,4 punti percentuali in calo e quella di costruzione a 0,2 punti percentuali in calo rispetto all'anno precedente.

Distribution of employment by sector, (%), 2021, 2022



RIASSUNTO

Per avere dati più comparabili, quando guardiamo i dati Eurostat per il tasso di disoccupazione nei giovani di età compresa tra 14 - 24 nel 2022, vediamo che è il 14,5% nei paesi dell'UE. Questo tasso varia tra i paesi partner: 17,3% in Francia, 31,4% in Grecia, 23,7% in Italia e 19,6 in Turchia. La Grecia ha il più alto tasso di disoccupazione tra i giovani di 14 - 25 anni, seguita dall'Italia e dalla Turchia. All'interno dei paesi partner, la Francia ha il tasso di disoccupazione più basso nei giovani di 15 - 24 anni.

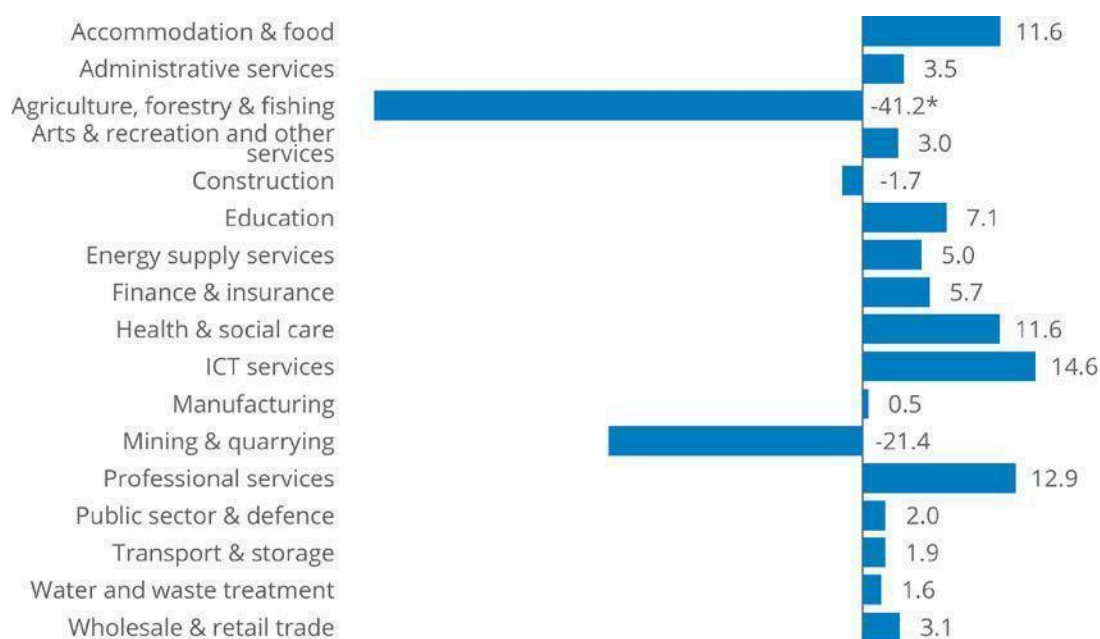
Quando guardiamo la distribuzione dei settori in occupazione totale per paesi, sanità e assistenza sociale, e commercio all'ingrosso e al dettaglio sono i primi due settori in Francia; l'agricoltura, l'industria marittima e il turismo sono settori importanti della Grecia con i più alti tassi di occupazione; Il manifatturiero e il commercio all'ingrosso e al dettaglio sono i primi due settori nei tassi di occupazione in Italia e il settore dei servizi ha il più alto tasso di occupazione totale, seguito dall'agricoltura in Turchia.

PREVISIONI DELLE COMPETENZE NELL'UE

In un contesto di mercati del lavoro dinamici e complessi, la raccolta di informazioni sulle esigenze di competenze attuali e future può favorire una migliore corrispondenza tra formazione e occupazione. Lo strumento di previsione delle competenze del Cedefop offre proiezioni quantitative delle tendenze future dell'occupazione per settore di attività economica e gruppo professionale. Anche le tendenze future sul livello di istruzione della popolazione e della forza lavoro sono stimate.

Per aiutare i giovani a prendere la decisione migliore per sé stessi nei loro percorsi di apprendimento e di carriera, le équipes educative che lavorano con i giovani dovrebbero sapere come accedere alle informazioni sulle tendenze dell'occupazione e sulle competenze previste a livello nazionale e comunitario. Poiché si tratta di un contesto molto dinamico, dovrebbero anche seguire gli aggiornamenti per fornire un tutoraggio e una consulenza aggiornati per i giovani.

Crescita futura dell'occupazione per settori nel l'UE27 nel 2022-2035



 CEDEFOP

La crescita futura dell'occupazione nell'UE27 nel periodo 2022-2035 è stimata a 1,2. Il minimo è -41,2 per l'agricoltura, la silvicoltura e la pesca, mentre il massimo è 14,6 per i servizi TIC. Insieme con l'agricoltura, la silvicoltura e la pesca, ben al di sotto della media c'è l'attività mineraria e la cava.

PREVISIONI DELLE COMPETENZE NEI PAESI PARTNER

FRANCIA

La Francia è la seconda economia dell'UE. Secondo i dati del CEDEFOP su "Occupazione settoriale per professioni in Francia" nel 2021, i tre settori che dominano la sua occupazione: sanità e assistenza sociale, commercio all'ingrosso e al dettaglio e produzione. Alcune aziende leader a livello mondiale hanno la loro sede in Francia.

Il mercato del lavoro del paese deve affrontare alcune sfide negli ultimi anni. Il tasso di disoccupazione rimane al di sopra **della media UE e la crescita dell'occupazione è stata mediocre. La Francia dovrebbe ottenere risultati migliori nei prossimi anni, con una crescita più sostenuta sia dell'occupazione che della popolazione in età lavorativa (15-64 anni)**.

I servizi TIC dovrebbero guidare la crescita dell'occupazione nel periodo fino al 2030, seguiti dal settore dell'alloggio e dell'alimentazione e dall'assistenza sanitaria e sociale. La previsione occupazionale mostra chiari segni di polarizzazione del lavoro. Anche se le occupazioni altamente qualificate, quali i ricercatori e gli ingegneri o i professionisti legali e sociali creeranno più nuovi lavori, l'occupazione crescente più veloce sarà addetti alle pulizie e aiutanti, seguiti dagli operai di vendite.

Per ulteriori informazioni su altri settori, visitare il sito

<https://bit.ly/cedefopskillsintelligencefrance>

GRECIA

Secondo i dati del CEDEFOP su "Occupazione settoriale per professione in Grecia" nel 2021, i tre settori principali sono il commercio all'ingrosso e al dettaglio, l'agricoltura, la silvicoltura e la pesca, e l'industria manifatturiera. Agricoltura, industria marittima e turismo sono importanti settori dell'economia greca, che si riprende lentamente da una lunga e profonda recessione. Il paese ha ancora il più alto tasso di disoccupazione nell'UE e la forza lavoro è diminuita di quasi il 10% negli ultimi cinque anni.

Le previsioni dipingono un futuro più ottimista per la Grecia, con una crescita dell'occupazione decente, guidata da assistenza sanitaria e sociale, servizi ICT e l'edilizia. Si prevede che gli addetti alle vendite e le professioni sanitarie cresceranno sostanzialmente fino al 2030. Sebbene la maggior parte delle offerte di lavoro (comprese le sostituzioni per i posti di lavoro vacanti) fino al 2030 sarà per le qualifiche di alto o medio livello, opportunità di lavoro decenti saranno disponibili anche per le persone poco qualificate.

Per ulteriori informazioni su altri settori, visitare il sito

<https://bit.ly/cedefopskillsintelligencegreece>

ITALIA

Secondo i dati del CEDEFOP su "Occupazione settoriale per professione in Italia" nel 2021, i tre settori principali sono l'industria manifatturiera, il commercio all'ingrosso e al dettaglio e la sanità e assistenza sociale. L'Italia è tra gli Stati membri in cui il settore manifatturiero - associato alla produzione di prodotti di nicchia e di lusso - costituisce ancora una quota considerevole della sua economia, in particolare nel nord e nel centro del paese. L'economia è

caratterizzata da un netto divario nord-sud, con un PIL pro capite molto più elevato nelle regioni settentrionali.

L'Italia si è in buona parte ripresa dalla recessione economica. Il tasso di disoccupazione sta diminuendo, ma l'industria manifatturiera dovrebbe ancora perdere posti di lavoro nel periodo 2020-2030. La crescita dell'occupazione sarà guidata da servizi amministrativi, alloggio e cibo e commercio all'ingrosso e al dettaglio, con l'ospitalità e il retail managing, i lavoratori edili e i professionisti associati d'ufficio come occupazioni più in rapida crescita. Più della metà delle aperture di lavoro totali (comprese le sostituzioni per i posti di lavoro vacanti) fino al 2030 richiedono qualifiche di alto livello, ma le opportunità di lavoro per le persone con qualifiche medie saranno ancora ampie.

Per ulteriori informazioni su altri settori, visitare il sito <https://bit.ly/cedefopskillsintelligenceitaly>

TURCHIA

Secondo i dati Eurostat, nel 2022 i Servizi (56,5%) sono il settore trainante dell'occupazione. Industria (21,7%), Agricoltura (15,8%) e Edilizia (6,0%) sono i seguenti tre settori. Non ci sono informazioni sullo strumento di Skills Intelligence del CEDEFOP per la Turchia. Ma possiamo avere alcuni spunti dalla pubblicazione di "Future of Work - Turkey's Talent Transformation in the Digital Era" preparata da McKinsey & Company (gennaio 2020). Secondo la pubblicazione, considerando i cambiamenti netti nei settori fino al 2030, si vede che il bisogno di lavoro si sta spostando verso i settori dei servizi. Mentre si stima un aumento del fabbisogno di manodopera in settori quali la vendita al dettaglio e i servizi, il cibo e le bevande e l'alloggio, l'assistenza sanitaria e gli aiuti sociali, ci sarà una diminuzione del bisogno di manodopera in settori quali l'agricoltura, i servizi amministrativi e di supporto e l'estrazione mineraria in Turchia entro il 2030.

COMPETENZE MIRATE NEL SETTORE TECNICO NELL'UE

Le abilità tecniche sono insiemi di abilità o conoscenze utilizzate per svolgere compiti pratici nei settori della scienza, delle arti, della tecnologia, dell'ingegneria e della matematica. Le competenze tecniche in genere richiedono l'uso di determinati strumenti e le tecnologie necessarie per utilizzarli. Nella maggior parte dei casi, l'acquisizione di competenze tecniche avanzate ha bisogno di una formazione o un'istruzione specializzata, che richiede tempo e risorse. La natura del lavoro sta cambiando, e la tecnologia sta giocando un ruolo maggiore in quasi tutte le professioni. Eppure, anche se sempre più compiti diventano automatizzati, c'è ancora un enorme valore nelle competenze tecniche. Infatti, nei luoghi di lavoro complessi e ibridi del futuro - dove compiti e obiettivi sono realizzati attraverso una miscela di macchine e potere umano - le competenze tecniche diventeranno più preziose che mai.

Quando pensiamo alle competenze tecniche per lo più immaginiamo qualcosa legato all'IT o alla tecnologia - informatica, o alla programmazione informatica. Nel caso dei partecipanti al nostro sondaggio, le competenze tecniche sono considerate come specifiche per un lavoro. Infatti, il termine "competenze tecniche" abbraccia l'enorme varietà di hard skills che sono necessarie per molti lavori e industrie. Per questo motivo, il partenariato DROP'OUT ha definito le competenze tecniche trasversali che ogni dipendente dovrà possedere per avere successo nel mercato del lavoro analizzando i risultati dell'indagine, facendo ricerche a tavolino e interviste con i rappresentanti del settore, oltre a beneficiare degli strumenti e delle risorse dell'UE nel settore.

Nel fornire un orientamento ai giovani, i gruppi educativi dovrebbero non solo concentrarsi sulle competenze specifiche che un lavoro specifico richiede, ma anche sulle competenze tecniche, di cui il futuro datore di lavoro beneficerà in quasi tutti i settori. I percorsi di apprendimento informale anche in contesti digitali possono aiutare le persone a sviluppare queste competenze trasversali a tutti i settori. Sostenere i team educativi con questi strumenti digitali è di grande importanza per preparare i giovani alla vita lavorativa. Di seguito è riportato un elenco delle più importanti competenze tecniche trasversali ai diversi settori:

Abilità informatiche

Il mercato del lavoro è oggi giorno più competitivo che mai, e l'alfabetizzazione informatica è vitale. Quasi tutti devono possedere almeno alcune abilità informatiche per riuscire nel loro lavoro. Questo implica conoscere suite per ufficio, software di presentazione e strumenti di comunicazione. Oltre a ciò, le posizioni *tech-forward* richiedono una conoscenza approfondita della tecnologia informatica. Ad esempio, questo può includere HTML o CSS, social media e Adobe Suite.

- Sistema operativo (Windows, Mac OS X)
- Microsoft Office
- Elaborazione di testi
- Skype, Zoom, Slack

Competenze tecnologiche

Le competenze tecnologiche consentono ai dipendenti di avere successo nelle industrie tech-forward. Alcune delle competenze più richieste sono l'amministrazione dei sistemi e la sicurezza delle informazioni. Inoltre, le competenze come la stesura, la garanzia della qualità e lo sviluppo del software sono preziosi.

- Programmazione
- Videoconferenza
- Ottimizzazione
- Messa in rete

Capacità di ricerca e analisi

L'analisi dei dati è uno degli strumenti più popolari nel mercato competitivo al giorno d'oggi. La ricerca e l'analisi dei dati aiuta le aziende a identificare opportunità e concorrenti e a creare nuovi prodotti. Pertanto, analizzare i big data e mettere i risultati in pratica è prezioso in qualsiasi settore.

- Ricerca
- Raccolta di dati
- Analisi dei dati
- Segnalazione
- Sintesi e categorizzazione

Programmazione e Software

La programmazione coinvolge molte abilità diverse ed è utilizzata in una varietà di industrie. Dalla tecnologia dell'informazione allo sviluppo web, la programmazione è un'abilità ampiamente utile. Esempi di competenze tecniche per la programmazione includono:

- Linguaggi di programmazione (HTML, CSS, JavaScript, Python, ecc.)
- Cloud computing
- Sviluppo front-end
- Back-End Sviluppo
- Sicurezza informatica

Competenze artistiche e di design

Oltre alle posizioni creative, l'arte e le abilità di design sono preziose nella maggior parte dei lavori. Le tendenze del settore spesso guidano lo skillset di designer professionisti. Così, le competenze essenziali per i progettisti sono in continua evoluzione. Ma, alcune delle abilità di progettazione più apprezzate sono UX design e Adobe Creative Suite.

- UX /UI design
- Design reattivo
- Wireframing
- Branding
- Progettazione visiva (teoria del colore, tipografia, ecc.)

Competenze di Project Management

Le capacità di gestione dei progetti sono preziose nella maggior parte dei settori. Consentono ai dipendenti di eseguire progetti su larga scala senza difficoltà. Inoltre, i dipendenti con capacità di project management possono ridurre al minimo i rischi e i costi e soddisfare tutti i requisiti e le scadenze, rendendoli risorse preziose. Alcune delle competenze chiave di gestione dei progetti includono la metodologia agile, la pianificazione e la gestione deliverable.

- Pianificazione del progetto
- Analisi aziendale
- Programmazione

- Controllo di progetto
- 3R

Capacità di vendita

Le capacità di vendita sono abilità tecnico professionali apprese nell'apprendistato, nei posti di lavoro, nei seminari e nei corsi di formazione. Essi includono la conoscenza del prodotto, l'impostazione degli obiettivi, la gestione di software CRM, la comunicazione aziendale, le presentazioni di vendita, e le competenze specifiche del settore.

- Conoscenza del prodotto
- Sviluppo di prodotti
- Comunicazione d'affari
- Presentazioni di vendita e demo di vendita

Capacità di marketing

Le abilità di marketing consistono in abilità sia tecniche che trasversali (hard skills/soft skills). Poiché molte aziende stanno spostando il loro marketing online, sono richieste anche competenze di marketing digitale. Tra le competenze fondamentali per un buon set di abilità di marketing ci sono SEO, SEM e gestione dei contenuti. Inoltre, le capacità di ricerca e analisi sono cruciali per il marketing.

- Ottimizzazione dei motori di ricerca (SEO)
- Copywriting
- Social media marketing
- Sistemi di gestione dei contenuti

Social Media

I social media sono diventati un fattore trainante per l'impegno online. Di conseguenza, i datori di lavoro hanno iniziato a cercare candidati di lavoro con background e competenze nell'utilizzo dei social media. Le seguenti competenze tecniche sono grandi per quelli di voi in cerca di lavoro nei social media:

- Engagement Metrics
- Campagne Pubblicitarie
- Tattiche di promozione
- Customer Research
- Esperienza in piattaforme specifiche (Instagram, Facebook, Twitter, ecc.)

Capacità contabili

Ragionieri e altri professionisti finanziari utilizzano una varietà di software nel loro lavoro. La comprensione di questi programmi è fondamentale in qualsiasi posizione contabile o finanziaria. Ad esempio, essere esperti in Microsoft Excel o Hyperion aumenterà la tua efficienza. Altri esempi di competenze di contabilità includono l'analisi dei big data, QuickBooks, o conoscenza ERP.

- Principi contabili
- Bilancio
- Flusso di cassa
- Analisi dei costi

Capacità finanziarie

Il set di competenze finanziarie coinvolge competenze difficili che aiutano le aziende ad avere successo e a realizzare un profitto. Una delle competenze finanziarie più ricercate è la comprensione di vari software finanziari. Inoltre, previsione, budgeting, gestione degli investimenti, e contabilità sono tutte competenze finanziarie preziose.

- Modellazione finanziaria
- Sistemi finanziari
- Previsione
- Analisi dei rischi

Gestione

Diventare un manager non è una piccola impresa - il lavoro richiede una quantità enorme di talento tecnico! Dalla pianificazione all'organizzazione per garantire la soddisfazione del personale, i manager fanno tutto. Ecco cinque competenze tecniche finali per la gestione:

- Bilancio
- Contrattazione contrattuale
- Noleggio e Onboarding
- Pianificazione del progetto
- Staff Scheduling

Customer Service

Come set di abilità, il servizio clienti comporta diverse qualità come l'ascolto attivo, empatia, problem solving e comunicazione. Il servizio clienti è utilizzato in molti lavori ad ogni livello. Mentre tradizionalmente si potrebbe pensare di assistenza clienti come un servizio da un business a un consumatore, è anche applicabile all'interno di un business.

Competenze linguistiche

Con le aziende globali in aumento, i dipendenti bilingui sono più richiesti che mai. In alcuni casi, i datori di lavoro cercano anche la conoscenza di termini tecnici o specifici del settore.

SOFT SKILLS PER L'OCCUPABILITÀ (A LUNGO TERMINE)

L'UNESCO definisce le competenze trasversali come: "Competenze che sono generalmente considerate non specificamente correlate a un particolare lavoro, compito, disciplina accademica o area di conoscenza e che possono essere utilizzate in una vasta gamma di situazioni e contesti di lavoro (ad esempio, capacità organizzative)."

I datori di lavoro sono più propensi ad assumere e trattenere individui con competenze trasversali, perché ritengono che la professionalità e le competenze difficili non siano sufficienti per raggiungere gli obiettivi organizzativi. Le competenze trasversali consentono al personale di un'organizzazione di disporre di migliori competenze decisionali e di comunicare efficacemente all'interno dell'organizzazione e con tutti gli stakeholder aziendali. Pertanto, avere soft skills aumenta l'occupabilità per studenti e neolaureati, ma permette anche loro di navigare attraverso la vita con un po' più di facilità.

I team educativi che lavorano con i giovani dovrebbero essere consapevoli dell'importanza delle competenze trasversali per l'occupabilità e il successo degli studenti in tutti gli ambiti della vita. Devono disporre di strumenti digitali e innovativi per aiutare i giovani ad acquisire queste competenze. La partnership DROP'OUT ha concluso le più importanti soft skills come segue:

Competenze ICT: Avere anche una conoscenza di base delle ICT - Information and Communications Technology - può aprire molte più opportunità sul posto di lavoro, che si stia lavorando in un negozio, un ufficio o altrove nel settore industriale. La maggior parte dei datori di lavoro oggi si aspettano che il loro personale sia in grado di utilizzare un computer e, usata bene, la tecnologia è uno strumento che può darti maggiori poteri e aiutarti ad avere successo. Insieme all'inglese e alla matematica, le qualifiche ICT sono probabilmente le più importanti per essere in grado di offrire un datore di lavoro.

Competenze green: le competenze verdi includono competenze specifiche per modificare prodotti, servizi o operazioni a causa di adeguamenti ai cambiamenti climatici, requisiti o regolamenti. Le competenze green, cioè le competenze necessarie in un'economia a basse emissioni di carbonio, saranno necessarie in tutti i settori e a tutti i livelli della forza lavoro in quanto le attività economiche emergenti creano nuove (o rinnovate) occupazioni.

Abilità di comunicazione: Comunicazione verbale e scritta efficace, ascolto attivo e la capacità di trasmettere le informazioni chiaramente e appropriatamente.

Lavoro di squadra e capacità di collaborazione: la capacità di lavorare bene con gli altri, contribuire positivamente a una squadra e collaborare efficacemente verso obiettivi comuni.

Adattabilità: è una soft skill che permette di adattarsi facilmente alle circostanze che cambiano. Una persona adattabile sul posto di lavoro può tenere il passo con le priorità in movimento, i progetti, i clienti e la tecnologia. Sono abili nell'affrontare i cambiamenti sul lavoro, che si tratti di aggiornamenti dei processi o del loro ambiente di lavoro.

Flessibilità: La flessibilità è diventata una competenza sempre più preziosa nei luoghi di lavoro moderni dove l'imprevedibilità e il cambiamento sono spesso costanti. Quando sei flessibile, sei in grado di affrontare sfide inaspettate in modo rapido, tranquillo ed efficiente.

Problem Solving: Problem-solving è un'abilità complessa che coinvolge il pensiero critico, il processo decisionale, la creatività e l'elaborazione delle informazioni. I risolutori di problemi efficaci utilizzano un approccio sistematico che consente loro di scomporre i problemi difficili in parti più piccole e gestibili.

Pensiero critico: è la capacità di analizzare i fatti e formare un giudizio. È una forma di intelligenza emotiva. Qualcuno con capacità di pensiero critico può pensare chiaramente e razionalmente quando la situazione lo richiede. Permette loro di eseguire la risoluzione dei problemi e il processo decisionale in modo più efficace.

Multitasking: si riferisce alla capacità di gestire più responsabilità contemporaneamente concentrandosi su un compito tenendo traccia degli altri. Nel mondo del lavoro, il multitasking spesso comporta il passaggio avanti e indietro tra le attività in base alla loro importanza e urgenza.

Gestione del tempo: è la capacità di utilizzare il vostro tempo in modo produttivo ed efficiente. Si potrebbe anche pensare ad esso come l'arte di avere il tempo di fare tutto ciò che è necessario, senza sentirsi stressati.

Iniziativa: La capacità di valutare una situazione e agire senza direzione da qualcun altro.

Autonomia: la capacità di lavorare in modo indipendente e proattivo senza supervisione o istruzione permanente.

Innovazione: l'innovazione è la capacità di generare idee che creano valore e migliorano i processi, dall'invenzione di una macchina alla ricerca di un percorso più veloce per lavorare. Avere capacità di innovazione è una risorsa sul posto di lavoro perché consente di risolvere i problemi e far progredire le conoscenze nel vostro campo.

Gestione dello stress: capacità di comprendere le cause e i sentimenti di tensione o ansia. Gli individui raramente sentono lo stress quando hanno tempo sufficiente, esperienza e risorse. Lo stress è un'esperienza negativa; perciò la direzione di questo sentimento è importante per il successo dell'individuo. Essere in grado di identificare lo stress, e i suoi effetti, è un primo passo importante nello sviluppo delle competenze per gestire la fonte di questo problema.

Open to Learn: La disponibilità all'apprendimento è un comportamento chiave che ci aiuta ad andare avanti nella vita, sia personalmente che professionalmente. In poche parole, è essere aperti - o in cerca di - nuove esperienze, competenze e informazioni che migliorano le nostre capacità e divertimento.

PRATICHE PREVENTIVE E MISURE CORRETTIVE PER GRUPPI DI LAVORO CON I GIOVANI

Dopo aver condotto ricerche documentali sull'argomento e indagini con gruppi di istruzione, rappresentanti del mercato del lavoro e assistenti sociali, il partenariato del progetto DROPOUT ha concluso e sintetizzato diverse pratiche preventive e misure correttive per gruppi educativi che lavorano con i giovani:

APPROCCIO GENERALE DELLA SCUOLA

L'abbandono scolastico precoce è legato alla disoccupazione, all'esclusione sociale, alla povertà e alla cattiva salute. Ci sono molte ragioni per cui alcuni giovani abbandonano prematuramente l'istruzione e la formazione: problemi personali o familiari, difficoltà di apprendimento o una situazione socioeconomica fragile. Anche il modo in cui viene istituito il sistema educativo, il clima scolastico e le relazioni insegnante-alunno sono fattori importanti. Dal momento che vi sono spesso ragioni complesse e interconnesse per i bambini che non completano la scuola secondaria, le politiche volte a ridurre l'abbandono scolastico precoce devono affrontare una serie di questioni e combinare istruzione e politica sociale, lavoro giovanile e aspetti legati alla salute.

Gestione della scuola: le scuole devono avere una *comprensione della gestione partecipativa*, coinvolgendo tutti gli stakeholder nel processo come insegnanti, studenti, genitori, comunità locale e mondo del lavoro. Le decisioni dovrebbero essere prese con un elevato livello di partecipazione. Il lavoro di squadra dovrebbe essere elogiato e le responsabilità dovrebbero essere condivise. Questo darà al team scolastico, agli studenti e a tutti gli stakeholder il senso di appartenenza.

Equipe educative: Gli insegnanti hanno spesso alte aspettative, il che si può tradurre in una grande pressione sugli studenti ed un eventuale loro fallimento può avere ricadute sulla loro autostima. D'altra parte, gli studenti - come tutti - amano essere elogiati, anche per i "piccoli" progressi lungo la strada della loro esperienza di apprendimento. Gli insegnanti possono anche non essere aperti ad adottare metodi e strumenti di insegnamento diversi da quelli a cui sono abituati e con cui si sentono a proprio agio. Ma ogni studente ha una strategia di apprendimento diversa. Quindi, l'adozione di metodi di apprendimento individualizzati e differenziati ha una grande importanza per aumentare il successo degli studenti e di conseguenza diminuire l'abbandono scolastico.

Genitori: Quando la gestione scolastica e gli insegnanti non riescono a coinvolgere i genitori nel processo di apprendimento degli studenti e nella vita scolastica, gli insegnanti possono avere difficoltà o talvolta arrivare tardi nel conoscere i propri studenti per intraprendere azioni rivolte alle esigenze uniche dello studente e/o ai suoi problemi. In questo senso, *l'impostazione di sistemi di comunicazione e cooperazione* tra scuola e genitori gioca un grande ruolo nel successo degli studenti. La cooperazione con i genitori contribuisce anche al comportamento permanente e al cambiamento di atteggiamento negli studenti.

Organizzazioni della Comunità e Imprese: Le scuole sono tenute ad essere luoghi non solo per imparare/insegnare le materie curriculari, ma anche per preparare gli studenti alla vita, al sentirsi responsabili e saper agire in contesti sociali per essere una parte della società. Per questo motivo, *la cooperazione con le organizzazioni* della comunità locale e la fornitura di

opportunità di lavoro per gli studenti aumenterà l'autostima e l'integrazione degli studenti nella vita sociale, in particolare quelli a rischio di esclusione.

Inoltre, la cooperazione con il mondo del lavoro è importante per preparare gli studenti per la loro carriera. Soprattutto per le scuole professionali, avere opportunità come l'apprendistato e la formazione duale contribuirà ad aiutare gli studenti a mettere in correlazione le materie scolastiche con la vita lavorativa.

INTERVENTO PREVENTIVO

Gli studenti a rischio di abbandono precoce spesso presentano segni di disagio molto prima di abbandonare. Se questi segni vengono rilevati in modo tempestivo, ci sono più possibilità di coinvolgere i giovani con interventi relativamente semplici. Ogni studente è diverso e così sono i suoi modi di mostrare che qualcosa non va bene. L'assenteismo, i bassi risultati scolastici e il comportamento esuberante o trasgressivo in classe, sono spesso segnali di un potenziale abbandono precoce. Altri segni come il disagio emotivo possono facilmente passare inosservati. I professionisti sono nella posizione migliore *per riconoscere questi segnali e individuare gli alunni a rischio in quanto sono in stretto e regolare contatto con loro, ne monitorano quotidianamente le assenze e i risultati formativi e di apprendimento. Tuttavia, spesso non hanno la capacità, il tempo o le risorse per identificare e agire sui segni di rischio.* L'uso, da parte di formatori e docenti, di un approccio sistematico per identificare gli studenti a rischio di abbandono precoce è un passo importante e di sostegno per affrontare il problema della dispersione.

APPRENDIMENTO PERSONALIZZATO¹

L'apprendimento personalizzato è *la personalizzazione e l'adattamento di metodi educativi e tecniche* che rendono il processo di apprendimento più adatto per ogni singolo studente, in linea con il proprio stile di apprendimento, background, esigenze ed esperienze precedenti. In un approccio di apprendimento personalizzato, l'esperienza personale, le conoscenze e le abitudini dello studente sono collegate ai metodi di apprendimento, in modo da velocizzare e facilitare l'acquisizione di nuovi concetti, così da migliorarne l'apprendimento. Quanto la scuola esige, in termini di programma, è tra le cause principali dell'abbandono scolastico precoce nelle scuole, e in tal senso l'approccio di apprendimento personalizzato è molto orientato a far raggiungere quei risultati per tutti attraverso percorsi diversi.

ISTRUZIONE DIFFERENZIATA

Gli insegnanti sanno meglio di chiunque altro che gli studenti hanno i propri doni e sfide uniche; interessi, attitudini e stili di apprendimento. La didattica differenziata è la pratica di sviluppare una comprensione su come ogni studente impara meglio e quindi adattare le istruzioni per soddisfare le esigenze individuali degli studenti. Considerando che avere un basso successo accademico è uno dei motivi più comuni dell'abbandono scolastico precoce, *l'adozione* di istruzioni differenziate in classe soprattutto per gli studenti in difficoltà, è di grande importanza quando si parla di mitigare la dispersione scolastica.

TUTORAGGIO E CAREER COUNSELING

Ogni membro del corpo docente che lavora con i giovani dovrebbe avere una certa capacità di mentoring e counselling. Dovrebbe sapere quando intervenire in prima persona o quando re-indirizzare lo studente al consulente scolastico. Ancora più importante, per fare questo, è che lui in primis si mantenga aggiornato ad esempio, sulle novità in tema di percorsi di apprendimento, sulle competenze richieste dal mercato del lavoro, sul futuro di professioni e posti di lavoro sia a livello nazionale che europeo.

¹ In pedagogia si tende a distinguere tra apprendimento Individualizzato e personalizzato. La progettazione individualizzata si basa su percorsi diversi per obiettivi comuni. La progettazione personalizzata si basa su percorsi diversi per obiettivi diversi. Qui abbiamo tenuto fede alla lettera del documento consapevoli che nel significato riportato è da intendersi 'individualizzata'.

AREE DI APPRENDIMENTO PER GRUPPI EDUCATIVI CHE LAVORANO CON I GIOVANI

Per prevenire l'abbandono scolastico, le équipes educative dovrebbero beneficiare di un sostegno per:

- Strategie per riconoscere i giovani a rischio di abbandono scolastico
- Approccio didattico personalizzato
- Istruzione differenziata per studenti in difficoltà
- Strategie per creare un ambiente didattico inclusivo
- Strumenti di monitoraggio per il successo accademico degli studenti
- Strategie per aumentare il coinvolgimento della famiglia e della comunità
- Strategie per aumentare l'attrattiva delle scuole
- Modi per impostare un rapporto significativo con i giovani studenti
- Capacità di tutoraggio e consulenza
- Aggiornamento continuo sui nuovi percorsi di apprendimento, sulle competenze richieste dal mercato del lavoro, sul futuro di professioni e posti di lavoro sia a livello nazionale che europeo
- Opportunità di apprendimento professionale

Per sostenere il reinserimento dei giovani che abbandonano prematuramente la scuola e il mercato del lavoro, le équipes educative e tutte le parti interessate, come gli operatori sociali, dovrebbero essere qualificate in termini di:

- Identificazione dei giovani NEET
- Tecniche e metodi per la ri-motivazione
- Strategie di sostegno al reinserimento nei sistemi (istruzione, occupazione)
- Strategie per migliorare le competenze dei giovani (competenze tecniche e interfunzionali) - riqualificazione
- Percorsi di apprendimento flessibili
- Opportunità di apprendimento professionale
- Fornire supporto psicologico e sociale

ANNEXES

- Ricerca Desk compilata dai paesi partner
- Risultati del l'indagine compilati dai paesi partner



RIFERIMENTI

<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/publications/compulsory-education-europe-2022202>

3 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230523-2>

<https://www.iso.org.tr/meip/>

[https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index "p=Labour-Force-Statistics-2022-49390&dil=2#:~:text=Labour%20force%20realized%20as%2034,m en%20and%2035.1%20for%20women.](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Labour-Force-Statistics-2022-49390&dil=2#:~:text=Labour%20force%20realized%20as%2034,m en%20and%2035.1%20for%20women.)

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/future-employment-growth?country=EU27&year=2022-2035#1>

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-forecasthttps>

<://education.ec.europa.eu/education-levels/school-education/early-school-leaving>

PARTNERS

Etudes Et Chantiers Corsica

Sorio - Francia

Sito web: www.ec-corsica.eu

Contatto: regoli...@ifrtscorse.eu



IASIS

Atene - Grecia

Sito web: www.iasismed.eu

Contatto: thanos.loules@iasismed.eu



Institut Regionale d'Insertion
Professionnelle et

Sociale Bastia - Francia

Sito web:

Contatto: r.dogaru@gmail.com



Associazione Gio.Net

Bologna - Italia

Sito web: <http://www.gio-net.org/>

Contatto: mirco.trielli@zefiroformazione.it



Yakacik professionale e tecnica
Anatolian High School

Istanbul - Turchia

Sito web: www.yakacikeml.K12.tr

Contatto: ahusimsek05@gmail.com

