

Patti di comunità e scuole accoglienti
Community agreements and welcoming schools





Un caso di studio in Friuli Venezia Giulia:
La Viarte e San Luigi, ecosistemi socio-educativo-formativi
A case study in Friuli Venezia Giulia:
La Viarte and San Luigi, socio-educational-training ecosystems

Salerno Vincenzo

Istituto Universitario Salesiano di Venezia – v.salerno@iusve.it

Casasola Giosuè

Coordinatore Progetto formazione lavoro La Viarte ODV – giosuè.casasola@laviarteonlus.it

ABSTRACT

Italy is recording a higher school dropout rate than the rest of Europe. The pandemic context is increasing the problem, highlighting a probable weakness in the solutions in favor of the motivation to study, especially with respect to the more fragile segments of the population. This over time translates into a greater difficulty of the new generations to enter positively in the world of work with a consequent increase in juvenile deviance.

The article aims to present the ways in which two Italian structures in the context of the Friuli Venezia Giulia region are responding to the problems set out.

The question to be answered is: are there alternative training methods with which the difficulties of the current school system can be overcome including the groups of young people with greater fragility?

L'Italia sta registrando un tasso di dispersione scolastica superiore al resto d'Europa. Il contesto pandemico sta accrescendo la problematica mettendo in evidenza una probabile debolezza nelle soluzioni in favore della motivazione allo studio, soprattutto rispetto i segmenti di popolazione più fragili. Questo nel tempo si traduce in una maggiore difficoltà delle nuove generazioni ad inserirsi positivamente nel mondo del lavoro con conseguente aumento di devianza giovanile.

L'articolo vuole presentare le modalità con le quali due strutture italiane nel contesto della regione Friuli Venezia Giulia stanno rispondendo alle problematiche enunciate.

La domanda alla quale si vuole rispondere è: esistono delle modalità formative alternative con le quali possano essere superate le difficoltà dell'attuale sistema scolastico nell'includere le fasce di giovani con maggiore fragilità?

KEYWORDS

Socio-Educational, Work, Drop-Out, Soft Skills, Non-Formal.

Socio-Educativo, Lavoro, *Drop-Out*, *Soft Skills*, Non Formale.

* **Attribuzioni:** Vincenzo Salerno: Introduzione, §§ 1, 2, 3, 4; Giosuè Casasola §§ 5, 6 e Conclusione.

1. Introduzione

Già in contesto pre-pandemico in Italia la dispersione scolastica registrava tassi superiori alla media europea (13,5% contro una media UE del 10,3% nel 2019 secondo l'Eurostat) piazzandosi al quinto posto fra i paesi con la performance peggiore. I giovani che non studiano, non lavorano e non sono inseriti in percorsi formativi, i cosiddetti NEET, nel 2020 erano il 37,1% del totale; un tasso che ci colloca ancora negli ultimi posti in Europa (Eurostat, 2021).

Dispersione scolastica, NEET, emergenza educativa, disagio giovanile, crescita delle disuguaglianze sono problematiche che da anni vengono presentate come preoccupanti nel nostro Paese, necessitando di misure di contrasto efficaci. Con la pandemia, le criticità si sono evidenziate in forza dell'isolamento forzato, la pressione psicologica che vivono i ragazzi e le famiglie, e le difficili condizioni del mercato del lavoro che ha visto un ulteriore peggioramento con lo sblocco dei licenziamenti.

È di gennaio 2021 la notizia, riportata dai principali quotidiani italiani, del boom di tentativi di suicidio da parte degli adolescenti (ma anche dei preadolescenti) durante il Covid (Orizzontescuola, 2021). Sono i neuropsichiatri infantili a denunciare che si sta assistendo a due fenomeni:

- da una parte, gli adolescenti che per auto-affermarsi diventano aggressivi, fanno male agli altri, fanno male ai genitori, si tagliano, diventano intrattabili (Orizzontescuola, 2021);
- dall'altra, ci sono i giovani che si chiudono a riccio, si rifugiano nel loro mondo e nella loro stanza e non si sa se avranno voglia di uscire fuori da questo guscio, una volta passata la tempesta (Betti, 2021).

La pandemia ha fatto aumentare il tasso di stress, principalmente i disturbi d'ansia, disturbi del sonno e depressione (Minozzi, Saulle, Amato, Davoli, 2021). La paura di ammalarsi, l'assenza del gruppo dei coetanei che fa da ammortizzatore, l'esposizione alla violenza domestica. Sicuramente la scuola in DAD ha pesato sugli adolescenti così come la sospensione di alcuni servizi educativi, la chiusura delle scuole (che è stata totale nella prima fase e procede a macchia di leopardo nella seconda), quella di molte attività ricreative (es. cinema, teatri, biblioteche) e sportive produce infatti una crescita della povertà educativa.

Costi sociali enormi derivano dalla mancanza di soluzioni efficaci al problema, con un conseguente aumento di giovani che scelgono la strada della devianza o perseguono scelte di vita "rischiose" frutto di una scarsa capacità di orientamento. D'altra parte viviamo situazioni in cui gli imprenditori faticano a trovare determinate figure professionali o giovani disposti a ricoprirle. Il risultato è una crescente e preoccupante disoccupazione giovanile con una domanda ed un'offerta che fanno fatica ad incontrarsi (Laboratoriofuturo, 2021). Questo forse per una distanza troppo grande tra mondo della formazione e mondo del lavoro, forse per una crescente diseducazione al lavoro da parte delle nuove generazioni o forse una combinazione di più cause diverse. In una situazione tale sono i più fragili a pagare il prezzo maggiore con il pericolo concreto di escludere dal traguardo del lavoro una fetta sempre più grande di popolazione.

In questo articolo si vuole descrivere come due strutture socio-educative abbiano usato "il tempo del sociale" (espressione adoperata al loro interno) per mettere in campo azioni concrete di aiuto ai giovani, ossia un insieme di pratiche che aiutino il giovane ad orientarsi, a riprendere confidenza con il tema della forma-

zione, a dimensionare (non ri-dimensionare) correttamente i propri sogni e le proprie aspettative e al contempo promuovere la conoscenza di quali siano le dinamiche del tessuto produttivo del proprio territorio e, di conseguenza, capire come essi possano dare il proprio contributo.

La strutturazione di questo genere di percorsi si potrebbe sintetizzare con l'espressione "Educazione/Formazione al Lavoro": un'azione che parte dalla ri-motivazione del giovane a formarsi in senso professionalizzante (con la finalità di abilitarsi al lavoro o quantomeno massimizzare le proprie potenzialità), lo aiuta quindi a qualificarsi all'interno del sistema scolastico classico o all'occorrenza con azioni di acquisizione di competenza all'interno di un sistema non formale, dunque lo "addestra" nella pratica di una mansione lavorativa ed infine lo sostiene nell'inserirsi positivamente nel tessuto produttivo locale.

2. Presentazione delle strutture coinvolte

La prima struttura socio educativa a teorizzare un metodo per fronteggiare le problematiche descritte è *La Viarte ODV* che si colloca nella periferia del capoluogo della regione friulana.

La Viarte è contemporaneamente un'associazione di volontariato e un'opera salesiana, nasce nel 1983 e fa della missione educativa dei giovani, la sua ragion d'essere.

L'opera comprende diversi ambiti d'azione che hanno la caratteristica di una profonda interazione gli uni con gli altri. Gli ambiti che maggiormente partecipano alla sperimentazione del metodo anti-dispersione sono le due comunità residenziali educative e terapeutiche/integrate, per minori e giovani adulti, queste nascono dall'urgenza di porre interventi operativi verso i giovani in situazione di disagio o marginalità, permettendo di aprirsi ad una maggiore e sana autonomia ed individuare un senso per la vita che li orienti al futuro.

La seconda struttura è il centro *San Luigi* di Gorizia per Minori Stranieri Non Accompagnati, esso nasce con la precisa finalità di porre in atto interventi di prima e seconda accoglienza nei confronti dei minori stranieri rispondendo ai loro bisogni urgenti con particolare attenzione alle problematiche di integrazione. Tra le finalità perseguite con i ragazzi MSNA oltre al soddisfacimento dei bisogni primari, l'educare alle regole e al contesto locale, vengono perseguiti obiettivi di formazione e supporto al collocamento. In questo il *San Luigi* adotta i metodi di intervento di *La Viarte ODV* e li evolve per adattarli alle criticità derivanti dalla "questione etnica" la quale, sembra produrre effetti di disagio paragonabili alle conseguenze della povertà educativa in contesto locale.

Vi è poi una terza struttura coinvolta, una cooperativa sociale di produzione e lavoro nata come costola dell'associazione *La Viarte*, prima come opportunità di inserimento e poi come importante pilastro nei percorsi formativi/educativi di cui sopra. Essa porta un nome in lingua friulana: *Fruts di Bosc*. L'espressione ha un doppio significato: "frutti di bosco" alludendo al primo ambito in cui l'azienda ha operato, ossia l'agricoltura, oppure in altra lettura: "ragazzi di Don Bosco", facendo riferimento all'orientamento salesiano delle due strutture socio-educative e allo spirito che governa la *mission*, la quale si ispira chiaramente all'opera del Santo del 1800.

3. I ragazzi aiutati

I ragazzi di *La Viarte ODV* hanno, nella maggior parte dei casi, un'età compresa tra i 12 e i 21 anni, la loro storia personale è caratterizzata da aspetti di esclusione sociale tra i quali: disturbi evolutivi, deficit cognitivi, disagio economico, vicinanza all'area della delinquenza giovanile, abuso di sostanze, carenza di competenze.

I giovani che si inseriscono tardivamente nel programma (da maggiorenni) in genere sono inviati dall'azienda sanitaria e condividono problematiche di disagio mentale. Sono in genere persone che hanno vissuto esperienze di inserimento lavorativo fallimentari dovuti ad un basso profilo di competenze e la mancanza del necessario accompagnamento strutturato, fattori su cui invece insistono i percorsi di *La Viarte*.

Il *San Luigi* invece, aiuta i MNSA: minori per i quali sono previste misure di protezione temporanea per motivi umanitari, vittime della criminalità organizzata dedicata al commercio di stupefacenti, sfruttamento della prostituzione e dell'accattonaggio, minori che giungono in Italia per ricongiungersi con i propri familiari o con la speranza di trovare lavoro. Poiché gli effetti dello svantaggio etnico sono molto simili agli effetti visti nei ragazzi di *La Viarte*, il *San Luigi* ha iniziato a sviluppare metodi paralleli.

Vi sono poi utenti esterni alle due realtà che accedono ai servizi educativi offerti specificamente per le azioni di educazione/formazione al lavoro, essi condividono buona parte delle caratteristiche dei ragazzi interni: quasi sempre si trovano in stato di abbandono scolastico oppure versano in una situazione critica pur permanendo all'interno della scuola.

Un elemento che poi accomuna i ragazzi che confluiscono nei percorsi di educazione/formazione al lavoro siano essi ragazzi del nostro territorio oppure ragazzi stranieri, sono le fragilità importanti riguardo i percorsi di apprendimento.

4. La strutturazione dell'ecosistema socio-educativo-formativo

L'obiettivo di educare/formare al lavoro (recuperare la dimensione formativa dei giovani in senso professionalizzante) può essere perseguito in maniera profonda solo se vengono sufficientemente avvicinate le dimensioni educative, formative e lavorative (Di Nardo, Brancaccio, Esposito, 2017)

Questo deve avvenire sul piano dei contenuti dell'azione educativa ma è necessario che prima di tutto ci sia una vicinanza di spazi, creare il più possibile continuità tra ambienti formativi di laboratorio e ambienti lavorativi di inserimento, dichiara il gruppo di coordinamento di *La Viarte*.

Se da un lato la comunità educativa si sforza di andare a definire un ambiente che per i ragazzi abbia un sapore di famiglia (un ambiente sano che è "alla portata" del giovane) dall'altro, essere a stretto contatto con una dimensione aziendale impostata con metodologie educative, dà la possibilità di espandere questo concetto alla dimensione del lavoro (Federighi, 2009).

L'educazione al lavoro all'interno dell'Opera de *La Viarte* pone le sue basi all'interno della tradizione di Don Bosco e si può dire cominci con la costituzione dell'opera stessa nel 1983 quando la casa donata per il recupero dei giovani. Essa assomigliava molto alla prima casa Pinardi che Don Bosco dovette recuperare a Valdocco, anche *La Viarte* venne infatti ristrutturata col l'aiuto di volontari e degli stessi ospiti della struttura.

La tradizione continua quando meno di un anno dopo la sua fondazione, si costruiscono in sequenza il laboratorio di falegnameria e di meccanica, poco più

tardi organizzati in una Cooperativa che portava il medesimo nome dell'opera: Cooperativa *La Viarte*. Questa prima soluzione dava lavoro sia a ragazzi ospiti della comunità che ragazzi in difficoltà del territorio.

Nel luglio del 2017 nasce invece *Fruts di Bosc*, una seconda cooperativa con l'intento di realizzare un cammino completo che possa portare dalla preparazione del ragazzo al suo inserimento lavorativo.

L'innovazione di questa seconda soluzione sta nel fatto di essere concepita come capace, assieme all'associazione *La Viarte*, di accogliere i ragazzi fuoriusciti dal sistema formativo, provvedendo con percorsi alternativi all'assolvimento della preparazione scolastica, creando così una soluzione di continuità tra l'azione di recupero della dimensione formativa e l'accompagnamento all'inserimento lavorativo. *Fruts di Bosc* evolve l'idea di essere una destinazione per il collocamento e si concepisce piuttosto come un "passaggio formativo", salvo l'opportunità di poter essere assunti per un periodo più o meno lungo prima del collocamento lavorativo esterno.

Nelle sue intenzioni infatti, il sistema di formazione ed educazione al lavoro, intende accompagnare il giovane lungo il cammino trattenendolo al suo interno solo il tempo necessario per "renderlo pronto" ad affrontare il proprio progetto di vita, prima o poi lo restituisce al territorio, una volta massimizzate le sue capacità di autonomia.

Il cuore vero del modello rimane tuttavia il fatto che gli educatori vengano incoraggiati ad instaurare rapporti affettivi autentici e significativi con i ragazzi e li affiancano "motivando gli impegni", cercando di costruire con loro un progetto di vita e contestualizzando in esso gli sforzi quotidiani partendo dalle esperienze che sono attualmente importanti per i ragazzi e facendo vedere possibili sviluppi significativi per la loro vita (Ausubel, 1978).

5. Un contesto non formale di apprendimento che coopera con l'istituzione

In prima istanza ogni percorso di formazione/educazione al lavoro di *La Viarte* e di *San Luigi* è volto ad orientare e ri-motivare il giovane rispetto al valore intrinseco della formazione professionale (orientata quindi alla ricerca di una collocazione lavorativa commisurata) ed incentiva, il reinserimento nei circuiti formativi istituzionali. Qualora questo non fosse possibile per il sopraggiungere di fattori critici, il "tempo del sociale" viene riempito di azioni di apprendimento non formale per l'acquisizione di competenze.

Le azioni sono molteplici, adatte all'età anagrafica di inserimento, rispettose sia delle attitudini personali che delle capacità di apprendimento. Per i ragazzi nell'età dell'obbligo scolastico vengono preparati dei percorsi di istruzione parentale sia per il completamento del primo ciclo di studi sia per i primi due anni di scuola media superiore (Universoscuola, 2020). Gli ambiti di apprendimento corrispondono agli ambiti di sviluppo delle strutture produttive che appoggiano i progetti di apprendimento, *in primis* la cooperativa sociale agricola *Fruts di Bosc*.

Tra i 16 ed i 18 anni, età dell'obbligo formativo, le strutture approntano dei percorsi non formali di apprendimento che aiutino il giovane a collezionare una serie di competenze professionali, nei casi dei ragazzi più volenterosi questo si traduce nel completare il profilo di una o più piccole qualifiche (ad esempio la qualifica di aiuto manutentore del verde, aiuto cuoco, panificatore, pizzaiolo...) (Legge 28 giugno 2012 n. 92).

Per i ragazzi maggiorenni (e in alcuni casi anche ragazzi di 16 o 17 anni che abbiano già fatto un commisurato tempo all'interno dei percorsi) vi sono esperienze

di tirocinio inclusivo o inserimento lavorativo vero e proprio in azienda. Entrambe le soluzioni sono abbinate ad un progetto educativo/formativo di sostegno all'apprendimento/inserimento.

Per tutti i percorsi è caratteristica fondamentale il dialogo continuo con l'istituzione scolastica e i servizi specialistici che seguono i ragazzi, tanto che i percorsi si intrecciano con strumenti istituzionali della regione FVG come i corsi "ROP", corsi di potenziamento delle *soft-skills*, percorsi di "tirocinio inclusivo".

La progettualità educativa non si interrompe neppure in caso di inserimento esterno, in questo caso viene messo in atto un processo di *follow up* presso l'azienda con azioni di monitoraggio, supporto e all'occorrenza *training* specifico.

Una caratteristica importante dei percorsi di *La Viarte* e *San Luigi* consiste nella capacità di accogliere il giovane in qualsiasi "momento" si evidenzia il disagio, così non vi è un percorso standardizzato uguale per tutti ma i percorsi educativi vengono "sartorialmente" studiati su misura dell'individuo nel rispetto delle sue attitudini e capacità.

Sebbene l'apprendimento delle competenze professionalizzanti (le cosiddette "QPR") facciano parte di ogni percorso di educazione/formazione al lavoro, l'accento viene puntato soprattutto su aspetti trasversali come *soft skills* (Pellerey, 2016), non *cognitive skills* (Chiosso, Poggi, Vittadini, 2021) e l'etica del lavoro. *La Viarte* e *San Luigi* operano nella fondamentale convinzione che un buon lavoratore non sia solo tecnicamente capace di svolgere una mansione lavorativa ma debba portare con sé le caratteristiche dell'onestà, della rettitudine, della virtù. I metodi applicati mirano a far crescere i giovani soprattutto rispetto questi assi fondamentali.

Per entrambe le strutture il punto di partenza fondamentale è capire in quale modo preferenziale il ragazzo intuisce le cose e si valorizza il modo specifico con cui entra in relazione con gli altri e con le realtà che lo circondano: ognuno ha il suo stile di ragionamento e di apprendimento (Gardner, 2005)

6. Metodi e strumenti specifici dell'educazione/formazione al lavoro

La base del metodo di apprendimento dei percorsi sopracitati consiste nella costruzione di una "routine quotidiana" di apprendimento, individuale o in piccolo gruppo (massimo 3 persone). Tale *routine* ha la caratteristica di essere "progressiva" ovvero di "cambiare" non appena il giovane è pronto per lo *step* successivo.

Nella progressione si va quindi dalla scuola parentale all'inserimento lavorativo vero e proprio, la sequenza di *step* viene fatta senza un ritmo prestabilito, piuttosto viene adeguata al ritmo di apprendimento di ciascuno in modo da passare da un "livello" all'altro solo nel momento in cui ci si sente pronti a farlo. Per il ritmo di progressione ci si rifà a precisi paradigmi teorici. Ne è un esempio lo *scaffolding* (Wood, Bruner, Ross, 1976) che determina le azioni di costruzione del "supporto" all'apprendimento con precise azioni di *training* e l'introduzione di specifici strumenti compensativi" (anche studiati *ad hoc* per il singolo caso) Altro esempio di paradigma di riferimento è la teoria della "zona di sviluppo prossimale" (Vygotskij, Veggetti, 2006), la quale aiuta l'equipe educativo/formativa a studiare percorsi che prevedono esclusivamente incrementi di apprendimento tarati sulle capacità del singolo.

Tassello cardine è "l'accompagnamento" del giovane. Per questa funzione vi sono una serie di figure appositamente formate. Non vi è infatti un vero e proprio corpo docente, ma la figura dell'insegnante viene sostituita da una "micro-equipe formativa". *In primis* l'equipe è costituita dai/i "maestro/i d'arte", ossia i professio-

nisti della realtà produttiva di progetto. I maestri d'arte vengono osservati (e ascoltati) dai ragazzi durante il lavoro quotidiano in azienda per poi replicare in situazioni di laboratorio quanto osservato. Nelle fasi avanzate di percorso i "maestri d'arte" vengono "affiancati" nello stesso contesto aziendale (durante il momento del tirocinio o dell'inserimento a contratto). Il secondo fondamentale elemento della *micro-equipe* è l'educatore (o gli educatori), egli aiuta il ragazzo a replicare in conteso di laboratorio le dinamiche osservate in azienda, è un catalizzatore degli apprendimenti, i quali passano attraverso un canale prettamente pratico. Oltre all'apprendimento dei contenuti tecnici, l'educatore governa i processi di crescita del ragazzo lungo gli assi trasversali: *non cognitive, soft, etic skills*. L'educatore resta presente durante il tirocinio e l'inserimento lavorativo, momenti di percorso durante i quali gioca un ruolo fondamentale nei processi di *training* e i processi di introduzione degli "strumenti compensativi" per la buona riuscita nelle mansioni affidate. Una figura che implementa anche le caratteristiche del *job-coach* (Bur n. 113 del 20 agosto 2021), e rispetto ad essa si evolve giocando un importante ruolo di mediazione con responsabili aziendali, allo scopo di veicolare un autentico cambiamento delle pratiche in favore di azioni più snelle efficienti, studiate per rispondere alle esigenze particolari del soggetto inserito. Questa azione di miglioramento delle pratiche, che viene sperimentata prima a livello di laboratorio formativo per poi essere esportata a livello aziendale, ha la caratteristica di andare a beneficio di tutti gli operatori che condividono lo stesso compito (non solo in favore della persona fragile). È infatti di fondamentale importanza, per i percorsi descritti, l'uso massiccio di una "comunicazione aumentativa" applicata ai compiti lavorativi da svolgere: scritte, immagini ed elementi interattivi sono presenti negli ambienti per aiutare ad "ap-prendere" e a "prendere decisioni corrette" in modo sempre più efficiente e sicuro. È un sistema "*visual*" ispirato al "*lean management*" Toyota (The Productivity Press Development Team, Bianchi, 2010): il concetto della "qualità totale" viene trasposto ai processi di apprendimento delle persone in ambito lavorativo. L'educatore e il sistema organizzativo, sostenuto dal visual management, affiancano e supportano il ragazzo fino all'autonomia possibile (K Govindasamy, Moi Kwe, 2020)

Altro punto cardine del sistema è "la motivazione" dell'utenza, ottenuta attraverso l'adozione di una *token-economy* interna. Questa si traduce in una sorta di "patente a punti" incentrata su aspetti meritocratici: il punteggio si incrementa personale nella misura in cui si raggiungono i "target di condotta" sugli assi trasversali come la puntualità, l'affidabilità la collaborazione e la serietà durante il laboratorio/lavoro. I punti fanno salire il livello di un simbolico "termometro" che consente di acquisire benefici contrattati in fase di costruzione del progetto individualizzato. Oltre alla motivazione individuale, la registrazione dell'andamento del punteggio sui singoli assi risulta molto utile per il monitoraggio del singolo percorso (e del modello in generale), questo dà indicazioni preziose all'equipe per poter sviluppare nella maniera più corretta l'individualizzazione del progetto.

Conclusioni

La Viarte e *San Luigi* stanno sperimentando il modello descritto ormai da diversi anni (la prima bozza di percorsi di educazione/formazione al lavoro risalgono al 2017). I metodi si sono evoluti nel tempo e ciò ha fatto maturare nell'equipe di lavoro la convinzione che il modello possa essere molto utile per affiancare il sistema formativo regionale, con alcuni punti di forza particolarmente adatti ad affrontare le difficoltà dei giovani più fragili.

Il percorso di apprendimento degli studenti intende svincolarsi dal paradigma del “programma di apprendimento” in senso classico e avvicinare la “logica del curriculum”, tendenza in linea con i più recenti sforzi normativi (Cedefop, 2016), i quali abbracciano appunto l’idea dell’acquisizione di competenze in senso lato, assai più adeguata alle esigenze della società contemporanea. Il “paradigma del curriculum” consente di mettere al centro il processo di apprendimento (e non più di insegnamento) i bisogni e le risorse delle persone, permette di lavorare sulle competenze trasversali necessarie a fronteggiare i continui cambiamenti socio-culturali, sposta l’attenzione dall’acquisizione del titolo alla verifica e certificazione delle competenze acquisite.

In un sistema del genere le proposte di “progetto individualizzato” intendono essere centrate sulle reali dinamiche aziendali del contesto contemporaneo e allo stesso modo evolversi al cambiare repentino di queste, esattamente come è necessario per il mercato del lavoro.

Il target di riferimento suggerisce che il modello può contribuire alla risoluzione del problema di reperimento di alcune figure specifiche, con mansioni necessarie alle aziende, ma poco appetibili per i giovani più “performanti”.

La logica con la quale vengono usati gli strumenti pedagogici poi, può essere adattata a molti ambienti aziendali che volessero implementare al loro interno un sistema di formazione abbinato a un percorso educativo dei giovani.

L’ambizione del modello è quella di trovare un giusto spazio all’interno della normativa sulla formazione professionale andando a ricalcare (e, perché no, evolvere) modelli formativi europei (Perulli, 2010): la volontà è quella di poter ragionare sull’introduzione nel territorio di “Aziende Formative” che abbraccino il modello, all’interno delle quali si possa assolvere l’obbligo formativo e allo stesso tempo sperimentare le prime esperienze di inserimento.

Riferimenti bibliografici

- Ausubel D. P. (1978). *Educazione e processi cognitivi*. Milano: Franco Angeli.
- Betti I. (2021). *Giovanissimi si tagliano e tentano il suicidio: mai così tanti*. Retrieved January, 15, 2022 from https://www.huffingtonpost.it/entry/i-giovanissimi-si-tagliano-e-tentano-il-suicidio-mai-cosi-tanti-ricoveri-prima-della-pandemia_it_6006f714c5b697df1a09146e
- Cedefop (2016) *Linee guida europee per la convalida dell’apprendimento non formale e informale*. Retrieved January, 15, 2022 from https://www.cedefop.europa.eu/files/3073_it.pdf
- Chiosso G., Poggi A. M., Vittadini G. (2021). *Viaggio nelle character skills*. Fondazione per la scuola. Bologna: Il Mulino.
- Di Nardo L., Brancaccio A., Esposito M. (2017) *Educazione all’imprenditorialità e alternanza scuola lavoro, elementi centrali di una strategia per avvicinare scuola e mondo del lavoro*. Didamatica 2017. Retrieved January, 15, from https://www.aicanet.it/documents/10776/1476921/Didamatica17_paper_62.pdf/ed476ca0-0ca8-450c-820e-1d8cdea843af
- Eurostat (2021). *Giovani né occupati né iscritti a percorsi di istruzione e formazione per sesso, età e cittadinanza (tassi di NEET)*. Retrieved January, 15, 2022 from https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_23/default/table?lang=en
- Federighi P. (2009). *L’educazione incorporata nel lavoro*. Firenze: University Press.
- Gardner H. (2005). *Educazione e sviluppo della mente. Intelligenze multiple e apprendimento*. Trento: Erikson.
- K Govindasamy, M., Moi Kwe, N. (2020). *Scaffolding Problem Solving nell’insegnamento e nell’apprendimento Il modello DPACE - Un approccio al design Thinking*. *Ricerca in scienze sociali e tecnologia*, 5(2), 93-112. Retrieved January, 15, 2022 from <https://doi.org/10.46303/ressat.05.02.6>
- Laboratoriofuturo (2021). *La perdita della speranza: i NEET, tra incuria istituzionale e pande-*

- mia. Retrieved January, 15, 2022 from <https://www.laboratoriofuturo.it/ricerche/la-perdita-della-speranza-i-neet-tra-incuria-istituzionale-e-pandemia/>
- Minozzi S., Saulle R., Amato L., Davoli M. (2021). Impatto del distanziamento sociale per covid-19 sul benessere psicologico dei giovani: una revisione sistematica della letteratura. In *Recenti Prog Med* 2021, 112(5), 360-370. Retrieved January, 15, 2022 from <https://www.recentiproggressi.it/archivio/3608/articoli/35873/>
- Orizzontescuola (2020). *Dispersione scolastica: quota in calo in Italia, ma tra le più alte nell'Unione Europea. I dati*. Retrieved January, 15, 2022 from <https://www.orizzontescuola.it/dispersione-scolastica-quota-in-calo-in-italia-ma-tra-le-piu-alti-nellunione-europea-i-dati/>
- Orizzontescuola (2021). *Boom di tentativi di suicidio tra bimbi e ragazzi causa del Covid-19. Tra le carenze scuola e sport*. Retrieved January, 15, 2022 from <https://www.orizzontescuola.it/boom-di-tentativi-di-suicidio-tra-bimbi-e-ragazzi-a-molti-mancano-la-scuola-e-lo-sport/>
- Pellerey M. (2016). *Orientamento come potenziamento della persona umana in vista della sua occupabilità: il ruolo delle soft skills, o competenze professionali personali generali*. Rassegna Cnos. Retrieved 15 January 2022 from https://www.cnos-fap.it/sites/default/files/articoli_rassegna/pellerey_rassegna1-2016.pdf
- Perulli E. (2010) *Trasparenza e certificazione delle qualifiche e competenze: esperienze nazionali e prospettive europee*. Milano: Franco Angeli.
- The Productivity Press Development Team, Bianchi F. (2010). *Visual Management. Le 5 S per gestire a vista*. Milano: Goware & Guerini Next.
- Universoscuola (2020). *Educazione Parentale: Cos'è e come funziona*. Retrieved January, 15, 2022 from <https://www.universoscuola.it/educazione-parentale-come-funziona.htm>
- Vygotskij Lev S., Veggetti M. S. (2006) *Psicologia pedagogica. Manuale di psicologia applicata all'insegnamento e all'educazione*. Trento: Erikson.
- Wood D., Bruner JS, Ross G. (1976). Il ruolo di tutoraggio nella soluzione dei problemi. *Psicologia infantile e psichiatria e discipline affini*, 17(2), 89-100. Retrieved January, 15, 2022 from <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.1976.tb00381.x>