

Realizzazione intellettuale 1

RAPPORTO SULLA RACCOLTA DELLE EVIDENZE



Progetto n. 2020-1-IS01-KA202-065802

EchooPlay è un progetto finanziato dalla Commissione europea nell'ambito del programma "Erasmus+".

L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Contenuti

Contesto	2
Acronimi	3
I. Scopo e portata del rapporto di raccolta delle prove.....	4
II. Metodi e partecipanti.....	5
III. Risultati e discussione.....	8
Educatori.....	8
Studenti	11
Aziende	16
IV. Conclusioni	18
V. Allegati.....	19
Allegato 1 - Questionari MCQ.....	19
VI. Riferimenti.....	23



Contesto

Il progetto EchooPlay riguarda l'innovazione nell'istruzione e formazione professionale (IFP) e mira a sviluppare, testare, adattare e implementare una metodologia nuova di zecca che possa supportare gli educatori nell'indirizzare gli studenti alle loro personali carriere e favorirne i ruoli di orientatori.

Questo rapporto descrive i bisogni emergenti e le sfide sull'occupabilità nei paesi partner, sulla base dell'analisi condotta da ciascun partner e dai loro stakeholder locali. Presenta i bisogni emergenti e le sfide sull'occupabilità.

Questa relazione è il punto di partenza per sviluppare l'approccio pedagogico e i contenuti necessari per definire il Toolkit e il gioco da tavolo (rif. IO2 e IO3).

Questo rapporto è stato rivisto solo dagli autori, che rappresentano diverse organizzazioni in tutta Europa all'interno del team del progetto:

-  Università di Turku (UTU), Finlandia
-  Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum (MSS), Reykjanesbæ, Islanda
-  EuroNet, Potenza, Italia
-  Kelje Production, Verosvres, Francia
-  StudioDomino, Potenza, Italia

Acronimi

UE	Unione europea
IIS	Istituzione d'istruzione superiore
ICT	Tecnologie dell'informazione e della comunicazione
IO	Realizzazione intellettuale
MCQ	Domanda a scelta multipla
MSS	Miðstöð símenntunar á Suðurensjum centro di formazione islandese partner del progetto
PMI	Piccole e Medie Imprese
UTU	Università di Turku dalla Finlandia partner del progetto
VET	Istruzione e formazione professionale (IFP)



I. Scopo e portata del rapporto di raccolta delle evidenze

Lo scopo di questo rapporto è quello di identificare e descrivere i bisogni emergenti e le sfide sull'occupabilità nei paesi partner.

I risultati saranno il punto di partenza per sviluppare l'approccio pedagogico e i contenuti necessari per definire il Toolkit e il gioco da tavolo.

Le domande di ricerca sono:

- Come vedono gli insegnanti, gli studenti e i datori di lavoro l'occupabilità degli studenti diplomati?
- Come potrebbero gli educatori rafforzare e sostenere l'occupabilità degli studenti?

La ricerca esamina le prospettive dei principali attori educativi:

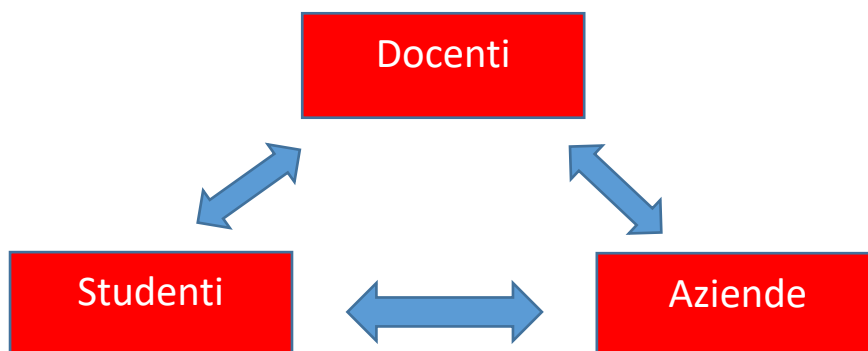
- gli studenti
- gli educatori
- l'industria.

II. Metodi e partecipanti

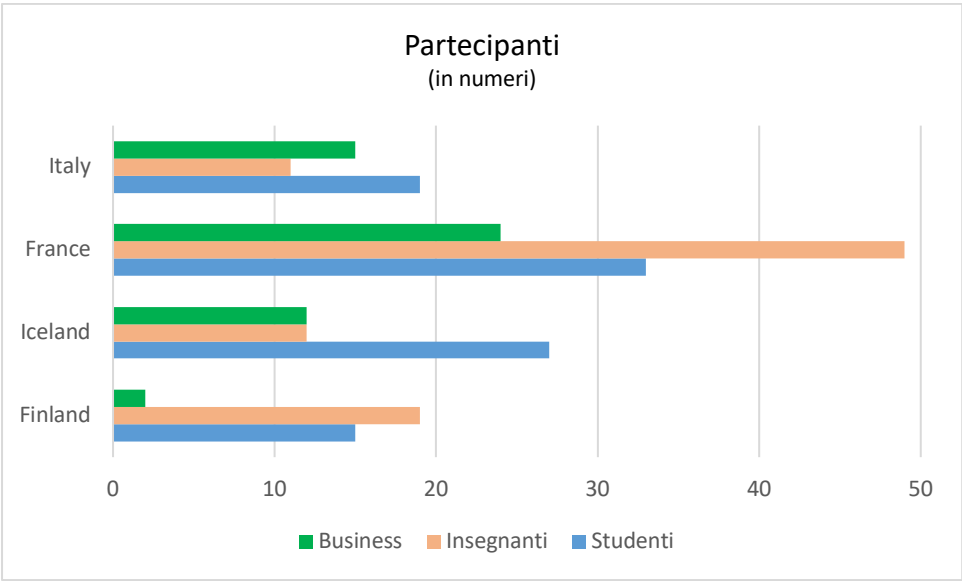
Nel contesto della ricerca per questo rapporto, i partner del progetto si sono avvalsi di diversi questionari a scelta multipla (MCQ) nei quattro paesi UE: Finlandia, Islanda, Italia e Francia. Il questionario includeva scale Likert e domande aperte e può essere trovato nell'allegato 1. Il leader di questo rapporto, l'Università di Turku, ha formulato la metodologia della ricerca e ne ha analizzato i risultati. La ricerca si è svolta tra marzo e giugno 2021.

I partner hanno condotto la ricerca coinvolgendo le parti interessate rappresentative del triangolo dell'apprendimento:

- Accademici, professori, insegnanti ed educatori
- Rappresentanti aziendali
- Studenti dell'istruzione superiore e partecipanti degli istituti di istruzione e formazione professionale.

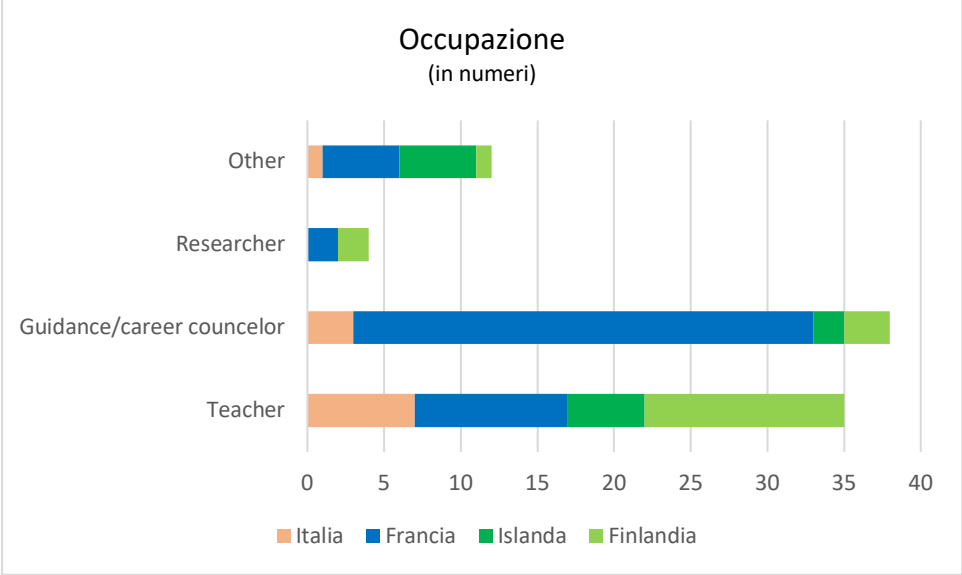


I partecipanti sono stati selezionati sulla base di un campionamento di convenienza che è stato guidato dalla disponibilità e dalla necessità di avere diversi profili: campi di attività, età, sesso e background etnico. Per questa ricerca hanno partecipato: 53 rappresentanti di imprese, 93 studenti e 91 educatori, in totale 237 parti interessate. Di seguito è riportata la distribuzione dei partecipanti, rispettivamente per paese e gruppo target:



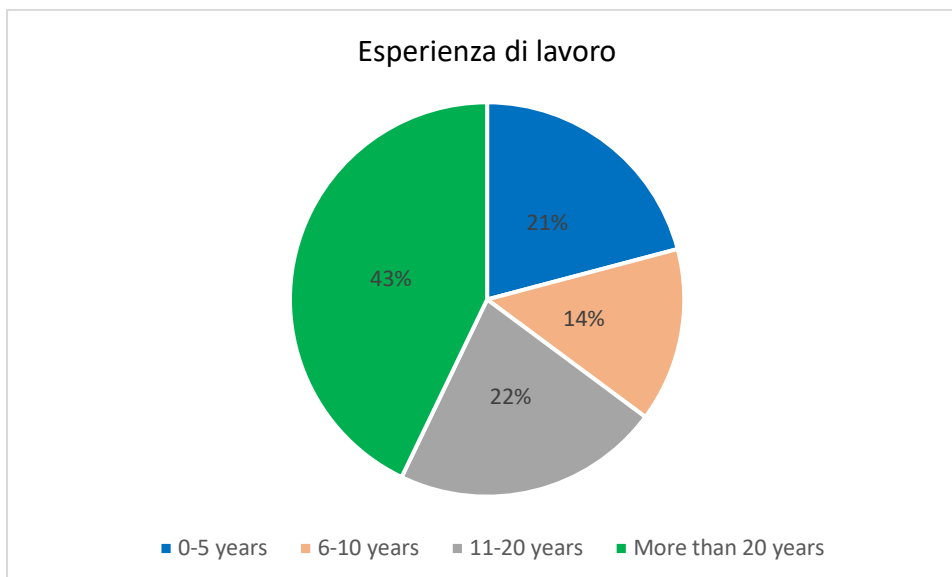
I risultati dei rappresentanti delle imprese per paese devono essere mitigati, poiché solo due risposte sono state ricevute per la Finlandia.

La categoria degli insegnanti è composta da insegnanti, consulenti di orientamento/carriera, ricercatori e altri. Le categorie più rappresentate sono i consulenti di orientamento/carriera e gli insegnanti.



La maggior parte dei partecipanti sono molto esperti e hanno lavorato per più di 20 anni (N=39).





Gli studenti che partecipano a questo studio sono per lo più iscritti all'istruzione superiore o alle scuole VET (N=41). 1/3 sta studiando in un'università (N=30) e il resto è iscritto in una di queste istituzioni.

Si può supporre che stiano partecipando all'istruzione online e seguendo altri tipi di formazione.

III. Risultati e discussione

Educatori

Occupabilità e mercato del lavoro.

Agli educatori è stato chiesto *"Cosa significa per voi l'occupabilità degli studenti "*

In molti casi (circa il 50%) la risposta è stata abbastanza generica (*"Avere un lavoro e mantenerlo"*). Circa il 10% degli educatori ha indicato la corrispondenza delle competenze (*"Abbinare le competenze al mercato del lavoro"*, *"Conoscenza di sé stessi e delle proprie competenze in un ambiente e contesto"*). Circa lo stesso numero di educatori ha menzionato l'aspetto dell'adattamento (*"essere in grado di adattarsi, interagire e agire in diverse situazioni di lavoro"*, *"È una capacità di darsi la possibilità di progredire in un lavoro o di adattarsi professionalmente per mantenerlo"*) come una parte importante dell'occupabilità. Alcuni educatori (circa il 5%) hanno detto che la parola occupabilità era a loro sconosciuta (*"Non ho mai sentito questa parola - non capisco né la parola né la frase?"*).

Gli educatori di tutti e quattro i paesi sono ben consapevoli delle esigenze del mercato (media 8 dalla scala Likert 1-10). I consulenti di orientamento/carriera sono i più consapevoli delle esigenze del mercato (media 8,2).

Agli educatori sono state chieste le sfide riguardanti l'occupabilità (*"Quali sono le principali sfide che puoi identificare riguardo all'occupabilità degli studenti/laureati?"*).

Circa il 50% ha menzionato una ragione **legata agli studenti** (*mancanza di fiducia in sé stessi, mancanza di soft skills, mancanza di motivazione, non conoscono i loro punti di forza, non percepiscono le reti giuste, hanno una scarsa conoscenza della cultura e delle pratiche operative*). Circa il 20% degli educatori ha menzionato sfide che erano **indipendenti dagli studenti**. Queste sfide erano legate all'organizzazione della formazione (ad esempio *l'uso di materiali reali e adattati, strumenti specifici per ogni livello di giovani, l'uso di strumenti cognitivi per ottenere la fiducia degli studenti e farli partecipare, la distanza durante l'apprendimento online / non incontrare mai gli studenti*) o più generali, ragioni sociali (*contesto sanitario attuale / pandemia, restrizioni amministrative, mercato del lavoro*). Circa il 10% degli educatori ha menzionato sfide che erano

legate **sia agli studenti che al di fuori**. Queste sfide erano per lo più legate alla transizione dagli studi alla vita lavorativa (*conoscenza professionale, integrazione nel mondo professionale, identificazione delle competenze e dei percorsi di carriera, conoscenza delle esigenze del mercato del lavoro, gestione dei giovani dipendenti*). È interessante notare che il 23% degli educatori non ha risposto affatto a questa domanda. Potremmo interpretare questo risultato con il fatto che gli educatori non sono consapevoli dell'occupazione degli studenti dopo la laurea. Questo indicherebbe che, anche se il ruolo dell'insegnante è quello di assicurare che gli studenti abbiano le giuste competenze per trovare un lavoro, gli educatori sono in possesso di poche informazioni riguardo all'impatto e ai risultati del loro lavoro.

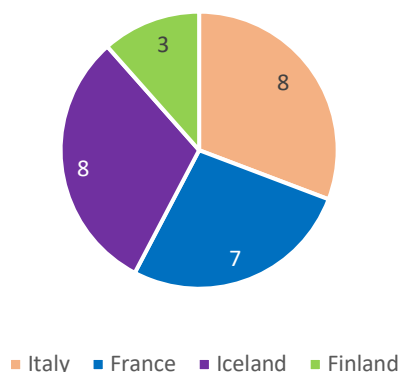
Sostegno da parte dell'istituzione.

Alla domanda sui loro bisogni per sostenere l'occupabilità degli studenti, gli educatori hanno risposto che ciò di cui avrebbero più bisogno è tempo aggiuntivo (N=44), seguito dalla formazione (N=37). È interessante notare che hanno anche menzionato che avrebbero bisogno di più strumenti innovativi (N=5), di risorse adattate (N=3) e di conoscere meglio le esigenze del mercato (N=2).

Gamification.

In media, gli educatori sono timidi riguardo all'introduzione della gamification per quanto riguarda l'occupabilità (media 6). 22 di loro sono a favore, rispondendo 9 e 10 sulla scala Likert, con 10 che rappresenta un valore di completo accordo. Gli educatori con 6-10 anni di esperienza sono i più disposti a introdurre la gamification per questo scopo (media 7.2); mentre gli educatori con meno esperienza (meno di 5 anni) sono indecisi (media 5.7). Tuttavia, 17 degli educatori non sono affatto favorevoli e hanno risposto 1 o 2 (per niente). Per quanto riguarda la gamification, vale la pena notare che la Finlandia è il paese meno propenso a considerare l'introduzione della gamification per quanto riguarda l'occupabilità (Mediana 3 dalla scala Likert 1-10).

Avete considerato l'introduzione della gamification nelle vostre attività per sostenere l'occupabilità degli studenti?
(Mediana della scala Likert con 1=per niente, 10=complicemente)



Gli effetti della pandemia COVID-19. Gli educatori sono stati interrogati sugli effetti della pandemia con la domanda "Come ha influito la pandemia COVID-19 sull'occupabilità dei vostri studenti? Quasi il 70% ha menzionato effetti negativi legati sia agli studenti (mancanza di motivazione, isolamento, abbandono, difficoltà a proiettare il proprio futuro) che ai cambiamenti nella vita lavorativa e negli stage. Molti degli educatori erano estremamente preoccupati e hanno scritto lunghe risposte con una varietà di effetti: "Penso che abbia danneggiato l'occupabilità dei giovani (perdita di esperienza lavorativa, diminuzione dei crediti, aumento della disoccupazione)". Circa il 9% degli educatori ha menzionato sia effetti negativi che positivi a seconda del settore: "La pandemia non colpisce tutti i settori e i laureati in aree come la tecnologia, il sociale e la sanità sono ben impiegati, così come la situazione nel commercio e nell'amministrazione. D'altra parte, le industrie creative, il turismo e la ristorazione hanno subito una battuta d'arresto, il che ha influito anche sull'occupazione dei laureati in questi settori". Solo due educatori hanno menzionato solo effetti positivi, entrambi legati alla digitalizzazione.

Studenti

Occupabilità e bisogni del mercato.

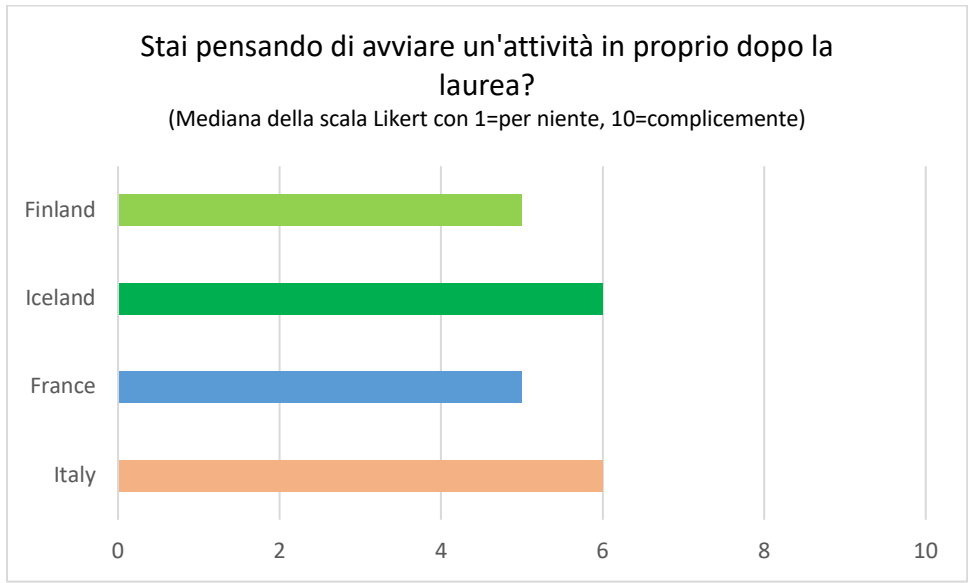
Le risposte degli studenti alla domanda "Cosa significa per te il termine "occupabilità"? " conteneva un aspetto molto ampio in merito alle competenze necessarie per ottenere un lavoro. A volte alcune abilità o competenze sono state menzionate, ad esempio "responsabilità", "come gestire il tuo tempo e le tue capacità". Circa il 10% degli studenti ha sottolineato l'interazione tra le competenze e le esigenze delle aziende: "avere competenze che sono interessanti per le aziende attuali, e quindi la nostra capacità di essere assunti"

È importante notare che circa il 10% degli studenti ha menzionato che la parola è sconosciuta a loro. In alcuni casi, il termine è stato compreso come riferito alle aziende e alla loro capacità di assumere persone.

Gli studenti sono in media pronti a entrare nel mercato del lavoro (7,4) e la maggior parte di loro (N=26) ha selezionato 10 dalla scala Likert da 1 a 10 con 1=non pronto a 10=molto pronto. I più pronti sono gli studenti finlandesi che hanno risposto in media 9. I meno pronti sono quelli della Francia (6,5).

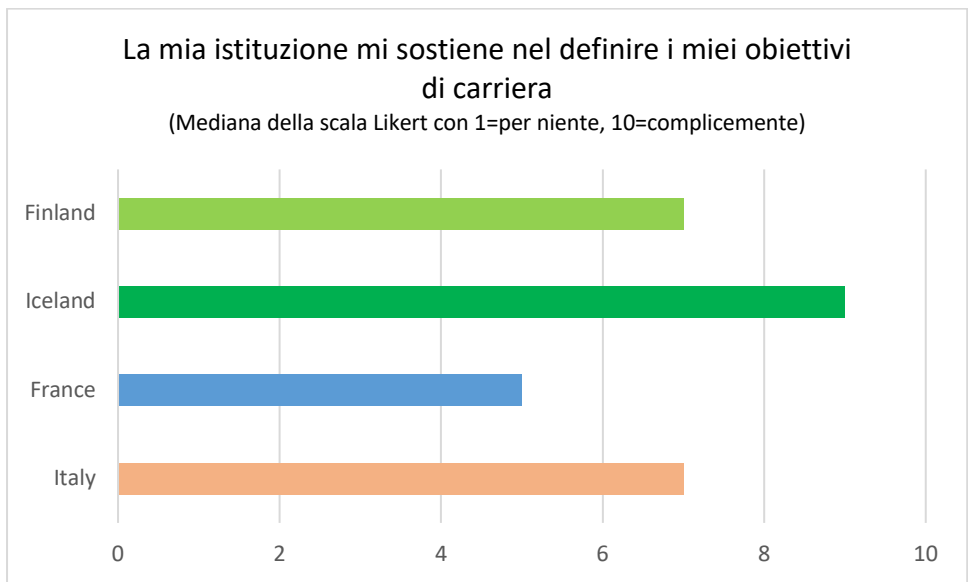
Quando è stato chiesto loro se prenderebbero in considerazione di avviare un'attività in proprio dopo la laurea, la mediana è piuttosto bassa (5 dalla scala Likert da 1 a 10) e la maggior parte degli studenti ha selezionato 1 (per niente, N=21). Quando si guarda alla media per paese, la Finlandia è al livello più basso con una media di 4,1 e l'Islanda al più alto con 5,7. Quando si guarda al luogo di studio di provenienza, gli studenti iscritti agli istituti di istruzione superiore sono meno disposti ad avviare le loro imprese, con una media di 4,7, contro gli studenti che non sono iscritti (media di 5,7). 16 studenti hanno indicato che vogliono davvero iniziare la loro attività, rispondendo 9 o 10 sulla scala Likert. Questi studenti sono per lo più islandesi (N=10) e iscritti alle scuole secondarie (N=8). 25 studenti hanno indicato che non diventeranno imprenditori dopo la laurea, rispondendo 1 o 2 sulla scala Likert. I risultati non mostrano una tendenza basata sul loro background educativo, poiché 11 di loro sono iscritti alla scuola secondaria, 10 all'università e 4 da nessuna parte. I risultati indicano che la maggior parte degli studenti potrebbe iniziare la propria attività, ma è ancora incerta. Queste risposte possono essere dovute al fatto che la maggior parte degli studenti sta

studiando per ottenere un diploma (N=62) e potrebbe essere all'inizio dei loro studi, mentre solo un terzo sta studiando per aggiornarsi o riqualificarsi (N=31).

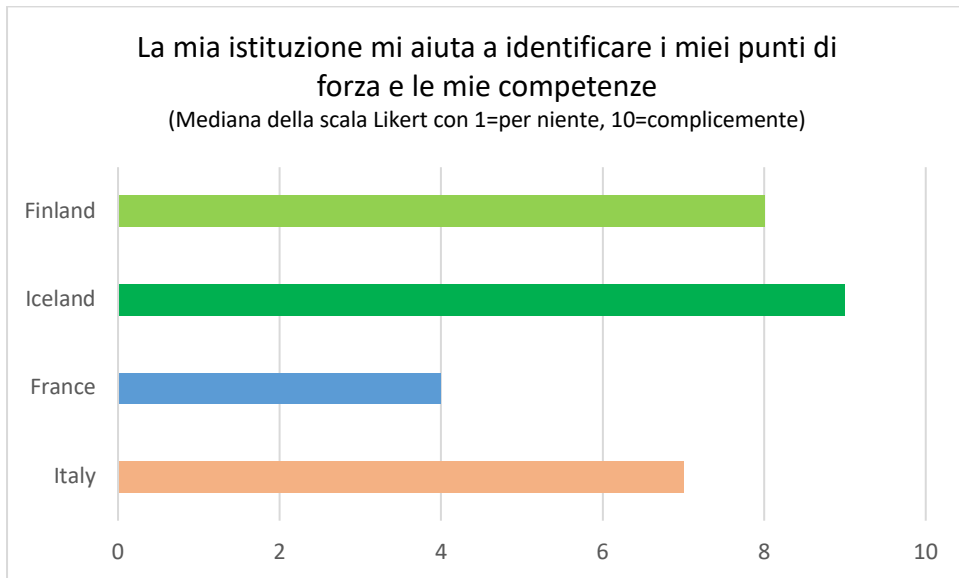


Sostegno da parte dell'istituzione.

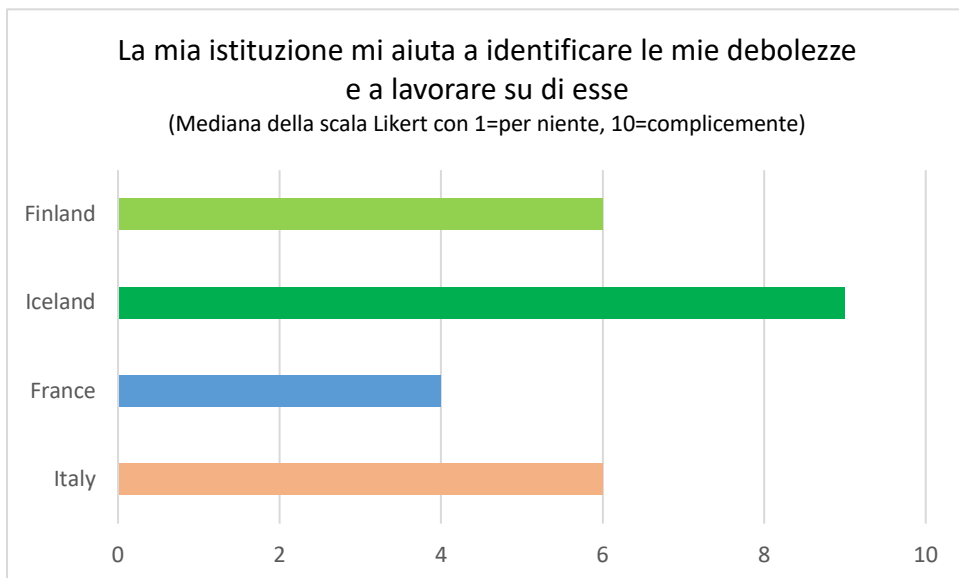
Secondo i risultati dell'indagine, gli studenti francesi sembrano i meno soddisfatti del sostegno che ricevono dall'istituzione per definire i loro obiettivi di carriera (mediana 5 dalla scala Likert 1-10). La definizione degli obiettivi di carriera sembra essere ben gestita in Islanda (Mediana 9 dalla scala Likert 1-10).



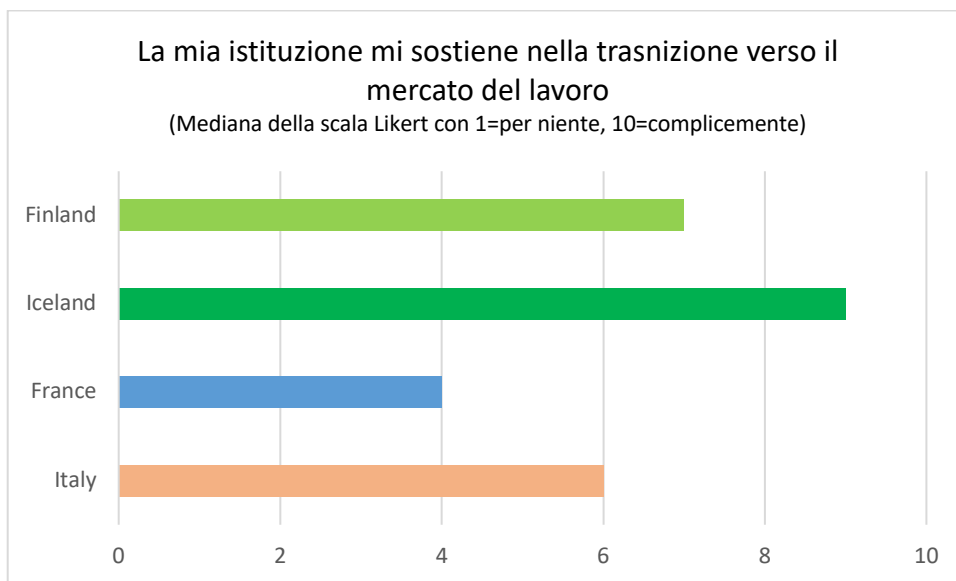
Allo stesso modo, gli studenti francesi sono i meno soddisfatti del supporto che ricevono per identificare i loro punti di forza e le proprie competenze (Mediana 4 dalla scala Likert 1-10).



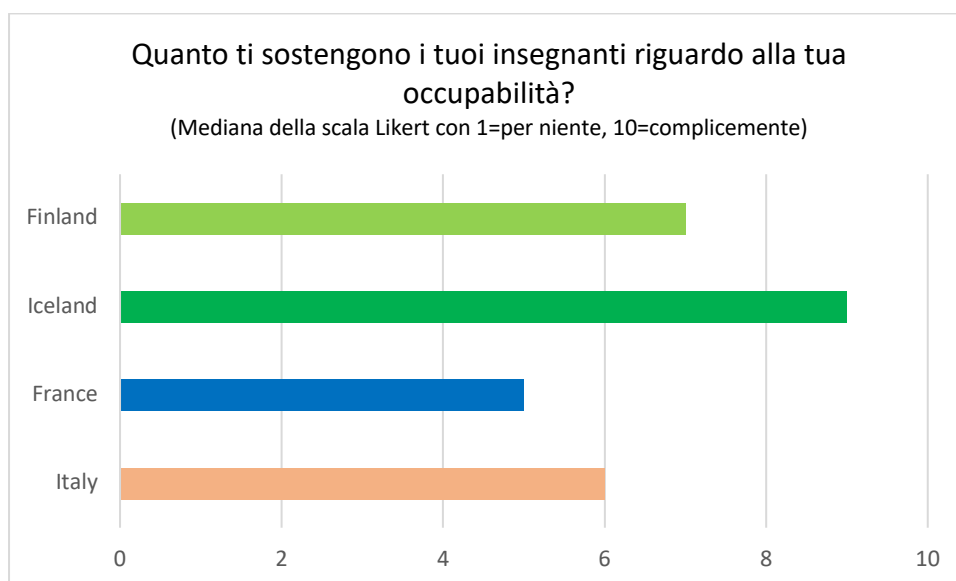
La stessa logica avviene con l'identificazione delle debolezze degli studenti e per lavorare su di esse (Mediana 4 per gli studenti francesi dalla scala Likert 1-10).



Gli studenti di Francia e Italia hanno risposto che la loro istituzione li sostiene meno nella transizione verso il mercato del lavoro, rispetto a Islanda e Finlandia.



Gli educatori in Islanda sembrano i più favorevoli all'occupabilità (Mediana 9 dalla scala Likert 1-10).



Gli effetti della pandemia COVID-19.

Circa il 60% degli studenti ha visto gli effetti di COVID-19 come esclusivamente negativi per quanto riguarda la loro occupabilità. Come dice uno studente: "Un disastro". Alcuni di loro hanno perso il lavoro, altri hanno avuto difficoltà di mobilità. Molti hanno anche previsto che avranno difficoltà ad

entrare nel mercato del lavoro a causa della dura concorrenza. Durante la pandemia, l'incontro con gli altri è stato messo in attesa, il che ha degli effetti: *"Meno contatti, meno rete"*. Tuttavia, circa l'8% degli studenti ha menzionato anche effetti positivi. Questi erano principalmente legati allo sviluppo della tecnologia digitale sia nell'insegnamento che nei posti di lavoro: *"Positivo perché ha ridotto l'importanza del luogo"*. A livello personale questo è stato incoraggiante: *"Personalmente penso che sarà positivo, più di un anno di apprendimento a distanza al 100% e ancora permesso di gestire diversi progetti!* Circa il 3% ha menzionato sia effetti positivi che negativi. Tuttavia, il 13% degli studenti ha detto che COVID-19 non ha avuto alcun effetto sulla loro occupabilità.

Questo può anche essere dovuto al fatto che questi studenti non sono vicini alla laurea e quindi prevedono che quando si laureeranno, la pandemia non avrà alcun effetto sulla loro occupabilità. Alcuni di loro avevano ad esempio appena ottenuto uno stage prima della pandemia. Circa il 10% non sapeva definire gli effetti.



Aziende

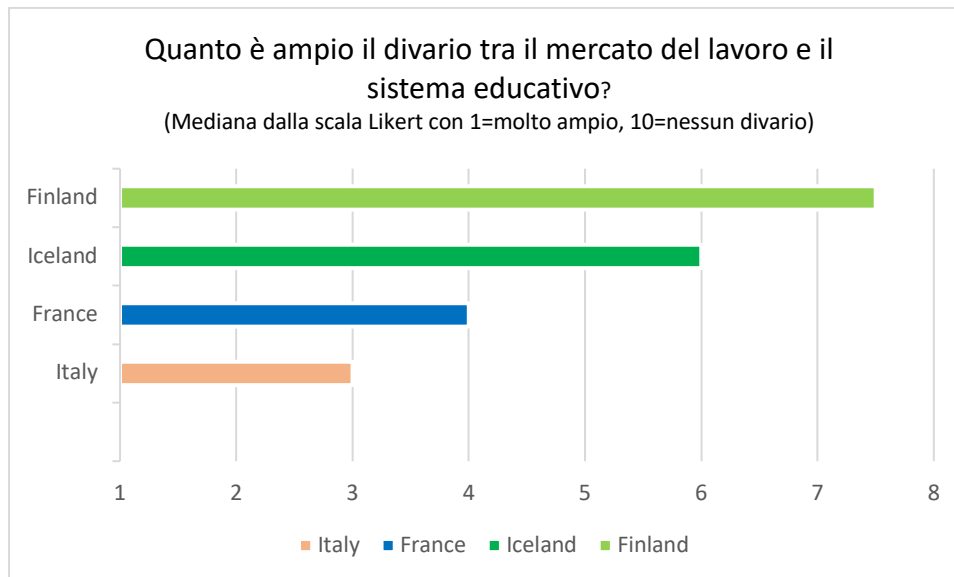
Occupabilità e mercato del lavoro.

Alle aziende è stato chiesto *"Cosa significa per voi il termine occupabilità"*

Circa il 15% degli intervistati ha avuto un'interpretazione molto pratica: *"Avere la capacità di lavorare"*, *"Avere le competenze e le qualità necessarie per rendere qualcuno attraente per i datori di lavoro"*. Circa il 20% delle aziende stavano guardando il termine "occupabilità" dal punto di vista delle assunzioni: *"Quanti dipendenti ho bisogno di assumere per essere in grado di prendersi cura dei progetti in corso"*. Inoltre, la corrispondenza delle competenze è stata menzionata per circa il 20%: *"Quanti dipendenti vediamo che possono essere assunti"*. L'adattamento e la formazione costante sono stati menzionati da circa il 15% delle aziende: *"Capacità di adattarsi a un lavoro"*, *"Capacità di adattarsi al contesto attraverso una formazione regolare"*. Dal punto di vista delle aziende, un aspetto della "occupabilità" era anche la capacità e la facilità di cambiare posizione: *"Capacità di una persona di trovare un lavoro, mantenerlo ed eventualmente cambiare se lo desidera"*; che è stato menzionato da tre intervistati. Solo due persone hanno detto che il termine era sconosciuto: *"Non ho mai sentito questo termine prima. Sembra un termine legale"*.

Alla domanda sulle competenze di cui i laureati e le persone in cerca di lavoro hanno bisogno nell'attuale mercato del lavoro, le aziende hanno identificato che le capacità di comunicazione (N=39), di risoluzione dei problemi (N=39) e di lavoro di squadra (N=37) sono le più importanti. È interessante notare che per le aziende francesi, la competenza nel proprio campo è l'abilità più importante da avere (N=17). Le aziende stimano di trovare in qualche modo queste abilità menzionate nei laureati e nelle persone in cerca di lavoro (media 6 dalla scala Likert da 1 a 10), poiché la maggior parte di loro (N=25) ha selezionato 5 e 6 come risposta dalla scala Likert da 1 a 10. Tuttavia, le aziende finlandesi sembrano trovare queste abilità nei loro studenti (media 8); mentre in Italia e Francia, la media è inferiore a 6.

Per quanto riguarda il divario tra il mercato del lavoro e il sistema educativo, le aziende trovano in media che il divario sia significativo (4,6) con la maggior parte delle aziende (N=13) che risponde 3. Le aziende francesi e italiane stimano che il divario sia piuttosto ampio (Mediana 4 per la Francia e 3 per l'Italia su scala Likert da 1 a 10).



Gli effetti della pandemia COVID-19.

Circa il 55% delle aziende ha visto gli effetti di COVID-19 negativamente per quanto riguarda l'occupabilità dei laureati. Gli effetti negativi menzionati erano, per esempio, la difficoltà di trovare il tempo per formare un giovane, e la difficoltà dei giovani di costruire una carriera con così tanta incertezza.

È stato anche menzionato un piccolo numero di assunzioni, la difficoltà di integrare i nuovi dipendenti nei team, gli stage supervisionati male, la mancanza di sviluppo delle soft skills, le aziende che lavorano lentamente, la difficoltà di integrare un nuovo dipendente in un team in un ambiente remoto e chiedere loro di lavorare in forma cooperativa, e meno immersione nella società.

Potremmo interpretare che non tutte le aziende hanno la competenza e le politiche per integrare e coinvolgere i nuovi dipendenti a distanza. Invece, alcune aziende vedono la transizione al telelavoro e l'orientamento dei dipendenti come una grande sfida. Gli effetti positivi menzionati sono stati l'incoraggiamento a studiare e sviluppare competenze, più domande per ogni lavoro, e il fatto che i laureati sono più qualificati per il lavoro digitale (effetti positivi sono stati menzionati solo dall'Islanda).

IV. Conclusioni

Il termine "occupabilità" ha avuto interpretazioni molto diverse tra gli intervistati. Molto spesso è stato inteso direttamente ("*capacità di trovare o mantenere un lavoro*"). La corrispondenza delle competenze come un aspetto dell'occupabilità è stata menzionata da tutti i gruppi di intervistati. Gli educatori e le aziende a volte enfatizzavano l'adattamento dei dipendenti. In tutti i gruppi c'erano anche persone che hanno detto di non aver sentito il termine prima.

C'è un certo squilibrio tra le competenze fornite dalle istituzioni educative e le esigenze del mercato del lavoro. Gli educatori hanno detto che sono ben consapevoli delle esigenze del mercato del lavoro, il che prevede che collaborino con le aziende. Allo stesso tempo, le aziende hanno detto di trovare in qualche modo negli studenti e nei neolaureati le competenze che cercano. **Sarebbe raccomandabile per i fornitori di istruzione e gli educatori di raccogliere più feedback dalle imprese per quanto riguarda il tipo di competenze di cui hanno bisogno.** Gli studenti si sentono pronti ad entrare nel mercato del lavoro, anche se sembrano indecisi sull'avviare la propria azienda dopo la laurea e diventare un imprenditore non sembra essere il primo e ultimo obiettivo per essere impiegati.

Gli educatori avrebbero bisogno di più tempo e formazione per aiutare meglio gli studenti a entrare nel mercato del lavoro. Gli studenti avrebbero bisogno di più supporto per identificare le loro debolezze e lavorare su di esse, ma hanno identificato che i loro educatori sono in qualche modo di supporto per quanto riguarda la loro occupabilità. **Si potrebbe raccomandare che le istituzioni educative mettano più enfasi sull'orientamento professionale per spingere i loro studenti a trovare lavoro e garantire una transizione più agevole al mercato del lavoro.**

Quando si guarda l'effetto della pandemia per gli intervistati, possiamo vedere che gli educatori sono generalmente preoccupati per l'occupabilità dei loro studenti e credono che avrà un impatto negativo nel prossimo futuro. A seconda del settore, le aziende vedono anche effetti negativi sul numero di assunzioni e sull'impegno dei nuovi dipendenti. D'altra parte, tutti i gruppi concordano sul fatto che la pandemia di COVID ha accelerato l'uso della digitalizzazione che dà la possibilità di utilizzare nuovi metodi nell'apprendimento come la gamification, sostenendo la collaborazione e l'innovazione in generale.

V. Allegati

Allegato 1 - Questionari MCQ

Domande per gli studenti/partecipanti alla formazione professionale

- Nazione di appartenenza?
- Sei iscritto a:
 - Scuola secondaria: professionale o secondaria superiore
 - Università
 - Nessuna
- Qual è il tuo obiettivo?
 - Diploma/Laurea o certificazione
 - Riqualificazione professionale – incremento o acquisizione nuove skills
- Genere:
 - Femmina
 - Maschio
 - Non voglio dichiararlo
- Cosa significa per te il termine "occupabilità"?
- La mia istituzione (scuola, ente o università) mi offre supporto nel definire i miei obiettivi di carriera
 - Scala da 1 a 10
- La mia istituzione (scuola, ente o università) mi supporta nell'identificare i miei punti di forza e di le mie competenze
 - Scala da 1 a 10
- La mia istituzione (scuola, ente o università) mi supporta nell'identificare e superare i miei punti di debolezza
 - Scala da 1 a 10
- La mia istituzione (scuola, ente o università) mi supporta nel processo di ingresso nel mercato del lavoro
 - Scala da 1 a 10
- Come la tua istituzione (scuola, ente o università) ti supporta nel percorso di ingresso nel mondo del lavoro?
 - Analisi e sviluppo del CV
 - Corsi o eventi su come cercare lavoro
 - Formazione sulla gestione dei colloqui di reclutamento
 - Sessioni individuali con il consulente
 - Incontri informativi sui requisiti occupazionali specifici per i specifici settori lavorativi (IT, ricezione turistica etc.)
 - Organizzazione di eventi fieristici dedicati al lavoro e alla creazione di contatti con le aziende
 - Programma di mentoring/tutoraggio

- Sviluppi network con Alumni – vecchi studenti dello stesso istituto oggi in carriera
- Altro, cosa?
- Quanto sei pronto a entrare nel mercato del lavoro?
 - Scala da 1 a 10
- A tuo parere, quali competenze sono richieste per avere successo nella ricerca del lavoro una volta conseguito il diploma? ?
 - Esperienze e competenze specifiche di settore
 - Pensiero critico
 - Capacità di elaborazione di pensiero/tesi
 - Competenza di scrittura e presentazione
 - Competenze comunicative
 - Competenze linguistiche (inglese o altre lingue straniere)
 - Competenze organizzative
 - Capacità di lavoro di squadra
 - Competenze commerciali
 - Capacità di risolvere i problemi
 - Competenze digitali
 - Suggerimento di altre competenze, specificare sotto
- Se altro, specificare
- Quali competenze dei tuoi studi potrebbero renderarti più facilmente occupabile?
- Quanto i tuoi insegnanti di hanno offerto supporto per renderti occupabile?
 - Scala da 1 a 10
- Dopo il diploma/titolo di studio, sei disposto a prendere in considerazione la possibilità di avviare una tua attività?
 - Scala da 1 a 10
- Quale impatto ha avuto il COVID sulla tua "occupabilità"?

Domande per I docenti/educatori

- Nazione di appartenenza
- Campo di insegnamento
 - Scienze naturali
 - Ingegneria e tecnologia
 - Medicina e servizi per la salute
 - Agraria
 - Scienze sociali
 - Scienze umane
 - Scienze dell'educazione/formazione
 - Affari e marketing
 - Altro
- Attività principale
 - Insegnante
 - Ricercatore
 - Consulente di orientamento/carriera
 - Altro
- Genere

- Femmina
- Maschio
- Non voglio dichiararlo
- Anni di esperienza lavorativa
 - 0-5 anni
 - 6-10 anni
 - 11-20 anni
 - Più di 20 anni
- Cosa significa per te “occupabilità degli studenti”?
- Supporto i miei studenti nella definizione del loro percorso di carriera
 - Scala da 1 a 10
- Mi sento attrezzato per supportare i miei studenti nel definire il loro percorso di carriera
 - Scala da 1 a 10
- Mi sento attrezzato per supportare gli studenti nell'identificare i loro punti di forza e le loro competenze
 - Scala da 1 a 10
- Quanto e in che modo la tua istituzione ti garantisce adeguati condizioni per supportare la ricerca di occupazione degli studenti?
- Quanto e in che modo la tua istituzione ti garantisce adeguati condizioni per supportare la ricerca di occupazione degli studenti?
 - Più tempo
 - Formazione
 - Sostegno e confront tra colleghi
 - Altro... cosa?
- Ritieni utile introdurre la gamification nel dare supporto alla ricerca di occupazione degli studenti?
 - Scala da 1 a 10
- Quali sono le principali sfide che ritieni riguardino la ricerca di lavoro da parte degli studenti/diplomanti/laureati?
- Quanto ritieni di conoscere i bisogni del mercato del lavoro?
 - Scala da 1 a 10
- Quanto l'emergenza COVID ha impattato la ricerca di occupazione degli studenti?

Domande per le aziende

- Nazione di appartenenza
- Dimensioni dell'azienda
 - Individuale
 - Piccole e medie imprese (PMI)
 - Impresa medio/grande
- Settore di appartenenza
 - Agricoltura, foreste e pesca
 - Industria manifatturiera, mineraria ed estrattiva e altre industrie
 - Costruzioni
 - Trasporto all'ingrosso e al dettaglio, trasporto e logistica, ricezione e ristorazione
 - Informazione e comunicazione
 - Ingegneria high tech

- Assicurazioni e finanza
- Attività immobiliari
- Attività professionali, tecniche, amministrativi e servizi alle imprese
- Pubblica amministrazione, difesa, educazione, salute umana e attività di lavoro sociale
- Altri servizi
- Cosa significa per te il termine “occupabilità”?
- Quali sono le competenze che il mercato del lavoro richiede a diplomati e persone in cerca di occupazione?
 - Capacità e competenze specifiche del proprio settore lavorativo
 - Pensiero critico
 - Capacità di elaborazione di pensiero/tesi
 - Competenze di scrittura e presentazione
 - Capacità comunicative
 - Competenze linguistiche (inglese o altre lingue straniere)
 - Capacità organizzative
 - Capacità di lavoro di squadra
 - Competenze commerciali
 - Capacità di risolvere i problemi
 - Competenze digitali
 - Altre competenze, specificare sotto
- Attualmente, ritrovate le competenze prima elencate negli studenti e nelle persone in cerca di occupazione?
 - Scala da 1 a 10
- Tra le competenze descritte prima quali ritenete siano le più deficitarie?
- La formazione cosa dovrebbe fornire agli studenti per renderli maggiormente occupabili al termine degli studi?
- Nel vostro rapporto con gli studenti, quali elementi di cambiamento sono maggiormente emersi negli ultimi 5 anni?
- Quanto è ampia la distanza tra mercato del lavoro e sistema formativo/scolastico?
 - Scala da 1 a 10
- Quanto l'emergenza COVID ha impattato sui processi di reclutamento e sull'occupabilità dei diplomati?

VI. Riferimenti



Hytti, U. (ed.) (2002). State-of-Art of Enterprise Education in Europe - Results from the Entredu project. Scritto insieme a Kuopusjärvi, P. & Vento-Vierikko, I. & Schneeberger, A. & Stampfl, C. & O'Gorman, C. & Hulaas, H. & Cotton, J. & Hermann, K. Una pubblicazione pubblicata nel progetto Entredu, programma Leonardo da Vinci della Commissione Europea: Turku, Finlandia.

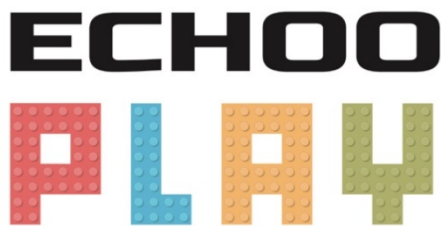
Hytti, U. e O'Gorman, C. (2004), "Cos'è l'educazione all'impresa"? Un'analisi degli obiettivi e dei metodi dei programmi di educazione all'impresa in quattro paesi europei", Education + Training, Vol. 46 No. 1, pp. 11-23. <https://doi.org/10.1108/00400910410518188>

Tenenbaum, G., Naidu, S., Jegede, O. e Austine, J. (2001), "Constructivist pedagogy in conventional on-campus and distance learning practice: an exploratory investigation", Learning and Instruction, Vol. 11 No. 2, pp. 87-111.

Plasmare il futuro digitale dell'Europa, Politica, Performance dei paesi nella digitalizzazione <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/countries-performance-digitisation>



 <p>Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union</p>	<p>Questo progetto è finanziato dalla Commissione Europea.</p> <p>L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione/Agenzie nazionali non può essere ritenuta responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.</p>
	<p>La " Realizzazione intellettuale 1 - RAPPORTO SULLA RACCOLTA DELLE EVIDENZE " è stato sviluppato nell'ambito del progetto Erasmus+ KA2 "EchooPlay" (Project no. 2020-1-IS01-KA202-065802) ed è concesso in licenza Creative Commons.</p> <p>Attribuzione-Non commerciale-Condividi allo stesso modo4.0 Licenza Internazionale.</p>



contattare

www.echooplay.eu

Autori: Consorzio del progetto ECHOO Play
Impostazione del contenuto: Università di Turku
Layout design by: Euro-Net
Editore: Consorzio ECHOO PLAY
 Pubblicazione gratuita, **luglio 2021**