



FOCUS



Buone Prassi VET

Buone pratiche: impariamo dal passato, miglioriamo il futuro.

Ogni anno l'Agenzia Erasmus+ Inapp promuove la conoscenza e la diffusione delle esperienze progettuali di successo in ambito Istruzione e Formazione Professionale. Le Buone prassi in linea con le prescrizioni Comunitarie, vengono selezionate annualmente tra i progetti oggetto di Valutazione Finale nell'anno di riferimento sulla base del punteggio finale ottenuto e con un'attenzione particolare alla verifica della presenza positiva di criteri quali: impatto; trasferibilità; innovazione; sostenibilità; comunicazione; gestione finanziaria.

Il "Catalogo delle Buone Prassi VET" intende promuovere la conoscenza delle esperienze di successo selezionate nelle prime quattro annualità di attuazione del Programma Erasmus+, con riferimento all'ambito Istruzione e Formazione Professionale.

Per il 2017 le Buone prassi selezionate sono state 26 e sono raccolte nel suddetto Catalogo e sono consultabili nella pagina dedicata alle [Storie Erasmus](#)

Seguiteci sulla nostra pagina Facebook e su Twitter ogni giorno pubblicheremo una storia nuova!





Competenze e Skill strategy

Il [Rapporto OCSE sulle competenze e la Skills Strategy](#) sull'Italia mette in evidenza le difficoltà del nostro Paese rispetto ad altre economie avanzate nell'attuare la transizione verso una società delle competenze e traccia le aree prioritarie di azione per il superamento delle criticità emerse.

Il rapporto sottolinea come l'Italia sia ancora posizionata in un "equilibrio di basse competenze" in cui l'offerta di competenze complessivamente non elevata è accompagnata da una scarsa domanda di competenze da parte delle imprese.

Il divario tra domanda e offerta di competenze è infatti ancora significativo: circa il 6% dei lavoratori ha competenze inferiori a quelle richieste dal lavoro che svolgono, mentre il 21% ha qualifiche inferiori a quelle normalmente richieste. Allo stesso tempo, però, una percentuale non trascurabile della forza lavoro ha competenze superiori a quelle necessarie per svolgere le mansioni richieste (11.7%) o è sovra qualificato (18%).

Le recenti riforme in particolare il Jobs Act, la riforma della Buona Scuola e l'Industria 4.0, hanno contribuito a migliorare lo sviluppo delle competenze ed i primi risultati positivi sono ormai tangibili: è quindi necessario sostenere questa dinamica positiva, avendo cura che le scuole, le università e le aziende forniscano le competenze necessarie per riuscire nel lavoro e nella vita.

Occorre, quindi, prima di tutto aumentare gli investimenti nell'istruzione superiore e nella formazione professionale ed al contempo incoraggiare le aziende a investire e ad utilizzare formazione di alta qualità mirata allo sviluppo delle competenze.

Inoltre per creare un sistema "virtuoso" è necessario stanziare maggiori risorse per i servizi pubblici per l'impiego e incrementare il sistema di certificazione delle competenze, compreso il riconoscimento delle competenze acquisite sul posto di lavoro o nella vita.

Tutto questo troverà il suo motore principale nel potenziamento delle politiche pubbliche per lo sviluppo delle competenze attraverso il rafforzamento delle sinergie tra i policy makers coinvolti nell'armonizzazione dei sistemi di informazione per la valutazione e le previsioni della domanda di competenze.

Fonte © OECD 2017



Pubblicazione Cedefop - Analisi dell'apprendistato in Italia Costruire opportunità di istruzione e formazione attraverso l'apprendistato

Il rapporto fa parte della seconda serie di pubblicazioni del Cedefop sulle analisi tematiche per paese (Thematic country reviews, TCRs) sull'apprendistato e presenta i risultati della ricerca condotta in Italia. Altre due pubblicazioni appartengono a questa serie e riguardano progetti analoghi realizzati in Grecia e in Slovenia dal 2015 al 2017.

Introdotta per la prima volta in Italia nel 1955 come contratto di lavoro destinato ai giovani, l'apprendistato è stato riformato più volte nei decenni successivi. Nel 2003 l'apprendistato ha assunto la configurazione attuale in particolare attraverso la definizione di tre distinte tipologie di apprendistato.

Tutti gli schemi previsti dall'ordinamento sono definiti come contratti di lavoro a tempo indeterminato con la conseguenza che gli apprendisti godono pienamente dei diritti e sono soggetti agli stessi obblighi dei lavoratori assunti con un contratto di lavoro dipendente.

Per scaricare la [pubblicazione](#)

A cura di: Stefania Pinardi
Con il contributo di Francesca Trani
Comunicazione

Agenzia Nazionale Erasmus+ Inapp
Corso d'Italia 33 - Roma

Per segnalare delle attività, inviare suggerimenti, oppure cancellarsi dalla mailing-list

scrivere a: comunicazione.eplus@inapp.org

www.erasmusplus.it

