

How to encourage the attractiveness of educational professions? Proposals and reflections from the Educathon experience

Come incoraggiare l'attrattività delle professioni educative? Proposte e riflessioni dall'esperienza Educathon

Chiara Funari^a, Daniela Frison^b, Lorenzo Corsellini^c, Dagmar M. Benincasa^{d,1}

^a *Università degli Studi di Firenze*, chiara.funari@unifi.it

^b *Università degli Studi di Firenze*, daniela.frison@unifi.it

^c *Università degli Studi di Firenze*, lorenzo.corsellini@unifi.it

^d *University of Cologne*, d.benincasa@uni-koeln.de

Abstract

The attractiveness of educational professions is increasingly at the centre of a growing debate involving academics, policymakers, and education stakeholders. This contribution presents an initiative carried out at the University of Florence aimed at fostering reflection on this topic. Specifically, it presents the results of a qualitative analysis of nine pitches developed by university students enrolled in the Bachelor's Degree programme in Education and Training Sciences who participated in an Educathon as part of the Erasmus+ project TEFF "Teacher Education for a Future in Flux". The contribution provides a map of representations and possible levers for making the teaching profession more recognised and attractive.

Keywords: educational professions; attractiveness; shortage; well-being; guidance.

Sintesi

L'attrattività delle professioni educative è oggi al centro di un dibattito crescente, che coinvolge studiosi, decisori politici e attori dell'educazione. Il contributo presenta un'esperienza realizzata presso l'Università degli Studi di Firenze e volta a favorire la riflessione sul tema. Precisamente, verranno presentati i risultati emersi dall'analisi qualitativa di nove pitch elaborati da studenti universitari del CdL in Scienze dell'Educazione e della Formazione coinvolti in un Educathon nell'ambito del progetto Erasmus+ TEFF "Teacher Education for a Future in Flux". Il contributo restituisce una mappa delle rappresentazioni e delle possibili leve per rendere la professione educativa più riconosciuta e attrattiva.

Parole chiave: professioni educative; attrattività; carenza; benessere; orientamento.

¹ Per ragioni di attribuzione scientifica, si precisa che D. Frison ha elaborato il § 1, L. Corsellini il § 2, D. M. Benincasa e D. Frison il § 3. C. Funari ha elaborato i §§ 4 e 5. Il § 6 è stato elaborato congiuntamente dagli autori.

1. Introduzione

La scarsa attrattività delle professioni educative e la mancanza del personale necessario a garantire la tenuta dei servizi sono diventate, soprattutto post-Covid, temi di sempre maggiore attualità e preoccupazione, tanto da giungere a parlare di un esodo dalla professione educativa (Animazione Sociale, 2023; Premoli, 2022). La fuga dalla professione educativa si sta manifestando concretamente sia in servizi che rischiano di non assicurare l'apertura e l'accoglienza dell'utenza (Animazione Sociale, 2023; Cunsf & Conclep, 2022; Premoli, 2022), sia in Corsi di Studio L-19 in Scienze dell'Educazione e della Formazione che presentano peculiarità meritevoli di essere attenzionate (Cornacchia, 2024).

Ciò che colpisce è che la carenza di insegnanti, problema ormai noto a livello internazionale e indagato da oltre un ventennio (Santiago, 2002; Wilson & Pearson, 1993), accanto alla carenza di figure sanitarie (Colombo & Bassani, 2019; Martini et al., 2022), siano al centro di studi e ricerche che si interrogano sulle possibili strategie per affrontarle, contrariamente alla carenza di educatori, solo recentemente oggetto di attenzione. Con particolare riferimento alla carenza di insegnanti qualificati, la rilevanza del tema è testimoniata sia dall'aumento di report dedicati esclusivamente al *teacher shortage* e pubblicati da United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Unesco, 2023) e dalla Commissione Europea (Di Pietro, 2023; De Witte et al., 2023) sia dal riferimento al *teacher shortage* in tutti i report e documenti Unesco, OECD e Commissione Europea dedicati alla professione insegnante e alle sfide che la stanno interessando (es. EC, 2023). Solo recentemente, invece, il tema della carenza di educatori ed educatrici e della tenuta dei servizi inizia ad attraversare le ricerche sulle professioni educative (Cornacchia, 2024; Cornacchia & Chianese, 2025; Guerra & Palmieri, 2024; Madriz, 2025; Re & Ravera, 2024).

2. La carenza di educatori ed educatrici in Italia: alcuni dati

All'interno dei servizi di welfare italiani, gestiti da cooperative sociali o direttamente dagli enti pubblici, si sta verificando una profonda crisi strutturale, dovuta alla carenza di figure professionali di area educativa. L'impatto sulla qualità e sulla sostenibilità dei servizi è visibile ormai da tempo, non si tratta di un problema sporadico ma di un'emergenza sistemica. Secondo le stime di Legacoop (2025) mancano oltre 30.000 educatori compresi i servizi all'infanzia. I dati riportati da *Vita* (Dente, 2023) mostrano che le iscrizioni al corso di laurea L-19 di una università del Nord sono state 637 a fronte di 809 posti disponibili, evidenziando che l'indice di attrattività del corso di studi (dato dal rapporto domande su posti) scende a 0,78 dallo 0,86 dell'anno accademico 2022/23 (698 candidature per 809 posizioni), a sua volta in calo rispetto all'a.a. 2021/22 quando si era assestato a 0,97 (693 su 708). Le 61 richieste in meno corrispondono a una riduzione dell'8,7%.

Coin (2024) evidenzia che il settore educativo sta vivendo un'impennata nel turnover volontario, dovuta a un clima lavorativo sempre più complesso: organici ridotti, retribuzioni basse, orari pesanti. Far leva sulle motivazioni valoriali non basta più. Lo confermano anche i numeri complessivi relativi al fenomeno delle dimissioni: nel solo 2022, secondo una nota dell'ufficio statistico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2022), le dimissioni volontarie in Italia hanno superato quota 2,2 milioni, in crescita del 13,8% rispetto all'anno precedente.

Il caso degli educatori è emblematico. I numeri riportati da Legacoop (2025) durante

l'Assemblea dei delegati mettono in luce la crescente difficoltà delle cooperative nel reclutare gli educatori ma anche mantenerli in forza, soprattutto nei contesti residenziali e nelle comunità educative. Sempre più spesso, i professionisti del settore abbandonano il sociale per cercare nel settore pubblico – o altrove – condizioni più sostenibili.

Baratta (2025) evidenzia come le nuove generazioni, Millennial e Gen Z, abbiano cambiato radicalmente il proprio rapporto con il lavoro. Non cercano solo un'occupazione, ma un progetto di vita che concili benessere, autonomia e senso. E il sociale, oggi, non è più attrattivo: logorato da turni estenuanti e scarse prospettive di crescita, appare lontano dai bisogni delle nuove generazioni. Baratta (2025) afferma inoltre come “la distanza fra il modello di lavoro che hanno in testa le nuove generazioni e quello proposto dalle aziende non è mai stata così grande” (pp. 22-24).

3. Il contributo della Teacher Academy TEFF: una Educathon per incoraggiare l'attrattività delle professioni educative

La proposta è stata elaborata nell'ambito della Teacher Academy TEFF “Teacher Education for a Future in Flux” che vede coinvolta dieci università europee, istituti scolastici e provider di formazione e che ha come mission il miglioramento della formazione iniziale e continua degli insegnanti dei paesi partner coinvolgendo studenti-futuri insegnanti, insegnanti in servizio, formatori e docenti universitari impegnati nella formazione iniziale e continua del corpo docente². Il focus sulla formazione insegnanti si è esteso, nel contesto fiorentino, ai professionisti dell'educazione e della formazione che sono stati coinvolti in una delle iniziative principali proposte dalla TEFF con l'obiettivo di riflettere sulle sfide socio-educative e professionali che educatori, educatrici, coordinatori e coordinatrici dei servizi si trovano attualmente ad affrontare o potranno trovarsi ad affrontare in un futuro prossimo: l'Educathon.

L'Educathon rappresenta una delle attività di punta all'interno del progetto TEFF. Basandosi su formati quali *hackathon*, *ideathon* e *datathon* (García-Castanedo et al., 2024), l'Educathon è concepita come un'opportunità innovativa di apprendimento che consente a studenti, futuri insegnanti ed educatori, insegnanti in servizio, docenti universitari e altri stakeholder di collaborare sia in diverse fasi della formazione (iniziale e continua) sia tra discipline differenti e anche oltre i confini nazionali. Lo scopo dell'Educathon non è solo quello di sviluppare risposte creative alle attuali sfide educative, ma anche di fornire ai partecipanti un'esperienza autentica e co-creativa di risoluzione collaborativa dei problemi.

Dal punto di vista metodologico, l'Educathon sviluppata all'interno del progetto TEFF si avvale di metodi agili come il Design Thinking (IDEO, 2012). La sua struttura condensata segue tre fasi: *Why?* (esplorazione del problema), *How?* (ideazione) e *What?* (presentazione delle soluzioni – *pitch*) ed è facilitata da moderatori che guidano team internazionali ed eterogenei attraverso un processo iterativo. Questo format incoraggia la generazione di un'ampia gamma di idee, la valutazione critica delle soluzioni proposte e la loro traduzione in presentazioni concise e persuasive.

In linea con la missione generale della TEFF, l'Educathon si propone di rafforzare competenze quali la collaborazione, l'innovazione e la pratica riflessiva, coltivando al contempo le Future Skills (Ehlers, 2020). In particolare, mira a promuovere

² <https://education.ec.europa.eu/education-levels/school-education/erasmus-teacher-academies>

L'alfabetizzazione al futuro (Futures Literacy), come definita dall'Unesco, intesa come la capacità di valorizzare il futuro come risorsa per orientare l'azione e stimolare l'immaginazione (Miller, 2018). All'interno dell'Eduathon, i metodi agili forniscono una cornice di riferimento proficua per affrontare un ampio spettro di questioni, comprese sfide di grande attualità e di portata europea, come la grave carenza di personale educativo o le questioni relative al benessere degli educatori. Pertanto, l'Eduathon in TEFF funge sia da laboratorio pratico di sperimentazione che da spazio simbolico per ripensare la formazione degli educatori come trasversale, transdisciplinare e internazionale.

4. Metodo

L'analisi si è basata su una procedura di *content analysis* qualitativa, applicata a nove pitch orali della durata media di 100 secondi, prodotti da gruppi misti composti da studenti/studentesse del primo anno del Corso di Laurea in Scienze dell'Educazione e della Formazione ed educatori/educatrici³ in servizio. Sono stati costituiti nove gruppi con la seguente composizione: quattro gruppi formati da cinque studenti/studentesse affiancati da un educatore o un'educatrice in servizio ciascuno, e cinque gruppi composti esclusivamente da cinque studenti/studentesse con il coinvolgimento totale di 45 studenti/studentesse e quattro educatori/educatrici. Ogni pitch è stato trascritto, letto in profondità e codificato attraverso categorie tematiche (macro-codici) e sottocodici (micro-temi), con l'obiettivo di far emergere i significati condivisi e le proposte concrete. La codifica è avvenuta in modo bottom-up, con successiva sistematizzazione in cluster tematici. Sono stati integrati all'analisi gli appunti preparatori dei gruppi, che hanno fornito un corpus aggiuntivo utile alla triangolazione qualitativa. La Figura 1 mostra la comparazione tra i nove gruppi.

Pitch	Problema individuato	Target	Valori sottesi
<i>Education Day</i>	Disinformazione, orientamento inefficace	Studenti superiori	Partecipazione, consapevolezza
<i>Riunioni alla SPA</i>	Stress, burnout, disorganizzazione	Educatori / équipe	Benessere, equilibrio vita-lavoro
<i>Education for Life</i>	Poca informazione, scarsa visibilità	Adolescenti, pubblico ampio	Accessibilità, condivisione
<i>Luce sull'educatore</i>	Invisibilità sociale e mediatica	Giovani, società civile	Trasparenza, dignità, legittimazione
<i>Open Day</i>	Stereotipi e confusione sul ruolo educativo	Studenti superiori	Chiarezza, orientamento
<i>Documentario</i>	Poca informazione, bassa attrattività	Studenti, famiglie	Conoscenza, coinvolgimento

³ Gli educatori e le educatrici coinvolti provengono dalle cooperative "Di Vittorio" e "Arca", che ringraziamo per la preziosa collaborazione e per il contributo offerto.

<i>EducOut</i>	Mancanza di esperienze concrete	Studenti universitari	Scoperta vocazionale, consapevolezza
<i>Il cambiamento (gender)</i>	Stereotipi di genere nel settore educativo	Giovani, colleghi	Parità, rappresentazione
<i>EduCool</i>	Basso riconoscimento, stigma professionale	Pubblico giovane e digitale	Orgoglio professionale, valorizzazione

Figura 1. Tabella comparativa dei gruppi.

5. Analisi dei dati

Dall'analisi emerge una rappresentazione complessa e multilivello della professione educativa, frutto di una riflessione generativa da parte degli studenti/studentesse ed educatori/trici in servizio.

I pitch combinano ironia, consapevolezza critica e proposte attuabili, con una netta prevalenza di strategie comunicative, digitali e partecipative. La figura dell'educatore è spesso percepita come marginale o fraintesa, ma anche come portatrice di senso, impegno e potenziale trasformativo. La valorizzazione passa attraverso azioni che coniugano visibilità, esperienzialità e riconoscimento sociale. Gli appunti, composti dal materiale preparatorio fornito per l'Eduathon che comprende: 1. *Handout Brainstorming*, 2. *How to Pitch*, 3. *Big Three (Finding a question to work on)*, 4. *Writing a Pitch*, hanno rafforzato e ampliato queste evidenze, mostrando come i gruppi abbiano analizzato in profondità fattori strutturali (stipendi, precarietà), culturali (status sociale, stereotipi di genere), formativi (esperienze pratiche, orientamento universitario) e esperienziali ed emotivi (carico di lavoro, rischio burnout). Le principali categorie individuate per la scarsa attrattività sono:

1. disinformazione sulla professione;
2. stereotipi di genere e culturali;
3. mancanza di riconoscimento sociale ed economico;
4. condizioni lavorative critiche;
5. formazione e orientamento consapevole;
6. strategie comunicative digitali;
7. empowerment e identità professionale.

La Figura 2 mostra i principali codici emersi.

Codice	Descrizione	N.
1. Basso riconoscimento economico	Retribuzione percepita come inadeguata	8
2. Stress e burnout	Sovraccarico, organizzazione inadeguata	8
3. Carico emotivo	Impatto psicologico del lavoro educativo	8
4. Esperienze sul campo durante l'università	Tirocini, visite a servizi educativi	6

5. Pagine social e campagne digitali	Presenza social per divulgazione	5
6. “Non so cosa fa un educatore”	Scarsa conoscenza del ruolo educativo	5
7. Confusione tra educatore/insegnante	Sovrapposizione con altri profili (nido/infanzia)	4
8. Invisibilità nei media	Assenza di role model pubblici	4
9. Open day/interventi scolastici	Attività di orientamento precoce	4
10. Costruzione identità professionale	Scoperta del proprio ruolo, vocazione	3
11. Orgoglio/prestigio della professione	Rappresentazione positiva dell'educatore/trice	3
12. Scelte influenzate da aspettative familiari/sociali	Autodeterminazione compromessa	3
13. Educazione = lavoro da donne	Genere associato culturalmente al ruolo	2

Figura 2. Codici emersi.

I gruppi hanno tradotto queste criticità in forme comunicative brevi ma dense, che coniugano ironia, creatività e progettualità, per arrivare a sintetizzare la loro idea in 100 secondi. L'uso di format diversificati – dalla parodia alla simulazione, dal trailer documentaristico al linguaggio social – non è solo estetico, ma diventa una strategia per restituire visibilità e appeal a una professione spesso percepita come invisibile, marginale o “sminuita”. Si possono distinguere almeno tre cluster di strategie identificate dai gruppi per incoraggiare l'attrattività delle professioni educative:

1. *comunicazione e visibilità sociale*: pagine social, storytelling multimediale, documentari e format digitali che trasformano l'educatore in figura riconoscibile, quasi “influencer”;
8. *esperienzialità e orientamento*: education day, open day, mappatura dei servizi, attività partecipative che permettono agli studenti di ‘toccare con mano’ la professione;
9. *benessere e riconoscimento*: focus sul carico emotivo, il rischio di burnout, la necessità di supervisione e di politiche di cura anche per gli educatori, insieme al superamento degli stereotipi di genere nelle professioni educative.

La combinazione di questi approcci mette in luce come gli studenti e le studentesse (e futuri professionisti) non si limitino a denunciare i problemi, ma propongano leve trasformative che chiamano in causa tanto il livello individuale (motivazione, resilienza), quanto quello istituzionale e sociale (politiche retributive, riconoscimento mediatico, formazione continua).

Un altro aspetto interessante è l'uso dello humour e della leggerezza, che permette di trattare temi rilevanti (burnout, scarsa retribuzione) senza cadere nel vittimismo. Questa scelta linguistica e narrativa mostra una consapevolezza critica generativa, capace di stimolare riflessione senza rinunciare alla concretezza del messaggio. Si riportano, infine, le *proposte operative* emerse dai nove pitch:

- eventi scolastici esperienziali e creativi (education day, cineforum, mostre);
- riunioni “rilassate” per équipe educative;
- social interattivo (Q&A, eventi, sondaggi), canali social (pagine e profili multicanale), contenuti divulgativi digitali;
- documentari, storytelling audiovisivo e podcast;
- open day nelle scuole, anche con format partecipativi e informali;
- mappatura territoriale di servizi educativi e incontri per studenti universitari;
- interventi in classe contro gli stereotipi di genere che riguardano il lavoro educativo (attività di role reversal);
- coinvolgimento di media e influencer ‘educativi’ per trasformare la percezione sociale;
- creazione di ‘team del benessere’ con educatori, coordinatori, psicologi, psichiatri nei servizi;
- laboratori integrati in contesti scolastici e universitari.

6. Conclusioni

L’analisi dei pitch ha permesso di evidenziare barriere e leve dell’attrattività delle professioni educative. Da un lato, emergono ostacoli persistenti: bassi salari, precarietà, carico emotivo, mancato riconoscimento della professione, scarsa informazione e stereotipi culturali. Dall’altro, i gruppi hanno individuato strategie creative e mirate per rendere il lavoro educativo più attrattivo: linguaggi multimediali, eventi esperienziali, pratiche di orientamento innovativo, interventi di cura e benessere per educatori in servizio, azioni di *advocacy* e sensibilizzazione sociale.

Questi risultati suggeriscono che la valorizzazione della professione educativa richiede un’alleanza tra politiche, università, media e comunità. L’immaginazione progettuale emersa nei pitch può costituire una solida base per future sperimentazioni, sia sotto forma di campagne di comunicazione social e orientamento, sia come pratiche formative integrate, sia come politiche di supporto e riconoscimento per gli educatori.

Il fenomeno a cui stiamo assistendo non può essere archiviato come una crisi di mancanza vocazionale, ma interessa un campo ampio di elementi problematici. Non possiamo più catalogare il lavoro educativo come una ‘missione educativa’, vanno ripensate in maniera strutturale le dinamiche correlate ai rapporti di lavoro, ai salari, ma soprattutto alle modalità organizzative dei servizi e degli orari, con particolare attenzione agli equilibri fra le esigenze di vita e quelle del lavoro. È necessario prestare attenzione alla valorizzazione dei percorsi formativi e di aggiornamento, oltre a creare le condizioni per favorire la crescita professionale e le possibilità di carriera. Senza queste dovute attenzioni, che richiedono scelte innovative e azioni coraggiose da parte dei soggetti datoriali, il rischio che corriamo sarà quello di contrarre la qualità dei servizi erogati e di conseguenza di mettere in seria difficoltà il sistema generale di *welfare* e le garanzie di universalità dei servizi.

Emerge dunque una duplice sfida: da un lato rendere la professione educativa più visibile e attraente per i giovani, dall’altro garantire a chi la esercita condizioni di lavoro dignitose e sostenibili. I pitch analizzati mostrano che questa sfida può essere affrontata con creatività, partecipazione e fiducia rinnovata nel valore trasformativo dell’educazione. La vera domanda, forse, non è se le idee siano valide, ma come creare spazi reali di ascolto e di sperimentazione in cui queste proposte possano prendere forma e incidere sulle politiche,

sulla formazione e sull'immaginario collettivo.

Riferimenti bibliografici

- Animazione Sociale (2023). *Documento base dell'Agora delle educatrici e degli educatori (25-27 maggio). Arginare l'esodo dalla professione educativa*. https://www.animazionesociale.it/documenti/schede/documento_base_agora_dell_e_educatrici_e_degli_educatori.pdf
- Baratta, L. (2025, Maggio). "Ma che lavoro è?". *Vita*, 21–24. <https://www.vita.it/rivista/lavoro-adesso-scegliamo-noi/>
- Coin, F. (2024). Le grandi dimissioni dal lavoro sociale: se fare appello alle motivazioni sociali e politiche oggi non basta più. *Animazione Sociale*, 374, 18–26.
- Colombo, A., & Bassani, G. (2019). Carezza di medici: ma per quale SSN? Dati, riflessioni e proposte dalla formazione. *Igiene e Sanità Pubblica*, 75, 385–402.
- Cornacchia, M. (2024). L'orientamento alle professioni educative nel tempo dell'emergenza. *Annali online della Didattica e della Formazione Docente*, 16(28 (supplemento), 31–40.
- Cornacchia, M., & Chianese, G. (2025). Il benessere organizzativo degli educatori professionali socio-pedagogici: un'indagine nei servizi educativi territoriali del Friuli Venezia Giulia. *Civitas Educationis: Education, Politics, and Culture*, 13(2).
- Cunfs e Conclep. Conferenza Universitaria Nazionale di Scienze della Formazione e Coordinamento Nazionale dei Corsi di Laurea per Educatori professionali socio-pedagogici e Pedagogisti (2022). *Documento di analisi e proposte*. <https://www.cunfs.it/wp-content/uploads/sites/24/2022/12/Documento-CUNSF-CoNCLEP-carezza-educatori.pdf>
- Dente, F. (2023, 13 novembre). Educatori professionali: quanti posti vuoti in università. *Vita*. <https://www.vita.it/educatori-professionali-quanti-posti-vuoti-in-universita/>
- De Witte, K., De Cort, W., & Gambi, L. (2023). *Evidence-based solutions to teacher shortages: ENEE-NESET analytical report 1/2023*, Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/475647>
- Di Pietro, G. (2023). *Indicators for Monitoring Teacher Shortage in the European Union: Possibilities and Constraints* (No. JRC134239). Joint Research Centre.
- EC. European Commission. (2023). *Relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione 2023 – Italia*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/240549>
- Ehlers, U. D. (2020). Future Skills für die Welt von morgen. In U. D. Ehlers (Ed.). *Future Skills: Lernen der Zukunft – Hochschule der Zukunft* (pp. 57-100). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-29297-3_5
- García-Castanedo, J., Corrales-Garay, D., Rodríguez-Sánchez, J.-L. & Gonzalez-Torres, T. (2024). The ideathon as an instrument for entrepreneurial education in university contexts. *The International Journal of Management*, 22(1), 100926 <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100926>
- Guerra, M., & Palmieri, C. (2024). "Essere al servizio del territorio": tra formazione

iniziale e competenze strategiche per gli educatori socio-pedagogici. *Cultura Pedagogica e Scenari Educativi*, 2(2), 66–71.

- IDEO (2012). *Design Thinking for Educators* (2nd ed.). <https://page.ideo.com/design-thinking-edu-toolkit>
- Legacoop (2025, 22 maggio). Inclusion e, sostenibilit  e coesione sociale: il presidente Gamberini apre l'Assemblea dei delegati di Legacoop. <https://www.legacoopestense.coop/notizie/inclusion-e-sostenibilita-e-coesione-sociale-il-presidente-gamberini-apre-lassemblea-dei-delegati-di-legacoop/>
- Madriz, E. (2025). Una professione declinata nell'incertezza: educatori tra servizi e territorio. In L. Fabbri, C. Melacarne & P. Malavasi (Eds.), *Ricerca, servizi, politiche territoriali pedagogiche. Trasformative, innovative, emancipative* (pp. 361-367). Pensa Multimedia.
- Martini, L., Apuzzo, L., Mantoan, D., Gabutti, I., & Pandolfi, D. (2022). La programmazione del personale sanitario in ambito territoriale: una revisione sistematica della letteratura e analisi del contesto italiano in base al PNRR e DM77/2022. *Mecosan - Management ed Economia Sanitaria*, 124(4), 7–43.
- Miller, R. (2018). *Transforming the Future: Anticipation in the 21st Century*. Unesco. Routledge. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000264644>
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2022). *Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie: Le dinamiche del mercato del lavoro dipendente e parasubordinato*. <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Rapporto%20annuale%20sulle%20Comunicazioni%20Obbligatorie%202022/Rapporto-annuale-CO-2022.pdf>
- Premoli, S. (2022, 2 maggio). Educatori cercasi: la crisi del mercato del lavoro educativo. *Vita*. https://www.vita.it/educatori-cercasi-la-crisi-del-mercato-del-lavoro-educativo/?_gl=1*_1vopbjd*_up*MQ..*_ga*MTkyOTQ1-NDUyNi4xNzI3ODg5Mjk2*_ga_DP7K442VG2*MTcyNzg4OTI5NS4xLjAuMTcyNzg4OTI5NS4wLjAuMA
- Re, S., & Ravera, A. (2024). Educatori Professionali di Milano: una ricerca qualitativa intergenerazionale su motivazioni e incentivi alla scelta professionale. *Studium Educationis*, (2), 49–57.
- Santiago, P. (2002). *Teacher Demand and Supply: Improving Teaching Quality and Addressing Teacher Shortages*. OCSE.
- Unesco. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation. (2023). *Global Report on Teachers: Addressing Teacher Shortages and Transforming the Profession*. Unesco.
- Wilson, A., & Pearson, R. (1993). The Problem of Teacher Shortages. *Education Economics*, 1(1), 69–75.