



EARLY identification, INDIVIDUALIZED targeting and
TAILORED intervention for young people at risk of NEET

*Flexible pathways and an effective methodology for
the transition into the labour market*

Linee guida pratiche per l'implementazione del modello NEETS at RISK

Partner:



Promotore:



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

Sommario

1.	Preparazione	8
1.1.	Dettagli.....	8
1.2	Motivazione	8
1.3	Step da implementare	8
1.4	Ulteriori dettagli / riferimenti.....	9
2	2. Pre-selezione / incontri preliminari	10
2.1.	Dettagli.....	10
2.2	Motivazione	10
2.3	Step da implementare	10
2.4	Ulteriori dettagli / riferimenti.....	10
3.	Orientamento	11
3.1.	Dettagli.....	11
3.2	Motivazione	11
3.3	Step da implementare	11
3.4	Ulteriori dettagli / riferimenti.....	12
4.	Esoperienza	13
4.1.	Dettagli.....	13
4.2	Motivazione	13
4.3	Step da implementare	13
4.4	Ulteriori dettagli / riferimenti s	14
5.	Consolidamento.....	14
5.1.	Dettagli.....	14
5.2	Motivazione	14
5.3	Step da implementare	14
5.4	Ulteriori dettagli / riferimenti.....	15
6.	Riferimenti	15

Titolo

Linee guida pratiche per l'implementazione del modello NEETS at RISK

Editore

TIHR – Tavistock Institute of Human Relations (UK)

autori

Alexander Krauss, ISOB (Germania)

Anna Sophie Hahne, Tavistock Institute (Regno Unito)

Thomas Spielhofer, Tavistock Institute (Regno Unito)

3

Luogo della pubblicazione

Londra, Regno Unito

Data dell'edizione

Settembre 2017

Premessa

Come si può osservare nel “Modello di identificazione precoce, intervento personalizzati ed individualizzati per i potenziali NEET: percorsi flessibili e una metodologia efficace per la transizione verso mercato del lavoro” (Soares et al, 2017) il progetto è consistito in tre fasi interdipendenti:

- La fase di preparazione
- La fase di attuazione
- La fase di follow-up / valutazione

Il modello sviluppato nell'ambito di questo progetto è strettamente correlato a queste tre fasi. È costituito da cinque elementi chiave di cui il primo equivale alla fase di preparazione, mentre i quattro elementi restanti sono tutti parte della fase di attuazione. Ulteriori dettagli del follow-up e la fase di valutazione (che non è una parte del modello stesso) possono essere forniti dalla Guida “Modello di identificazione precoce, intervento personalizzati ed individualizzati per i potenziali NEET: percorsi flessibili e una metodologia efficace per la transizione verso mercato del lavoro” (Soares et al, 2017). Tutti i documenti cui si fa riferimento in questa guida sono consultabili sul sito web del progetto (<http://www.preventingneets.eu/>).

4

Il **modello NEETS at RISK** è costituito dalle seguenti 5 componenti:

- **Preparazione** - in cui la scuola o altro personale vengono formati al fine di realizzare l'intervento e viene costituito un team di progetto multi agency che si riunisce per discutere su come aumentare il capitale sociale dei partecipanti al programma;
- **Preselezione / incontro preliminare** – al fine di garantire un’adeguata selezione dei partecipanti che sono stati scelti per partecipare e sono impegnati nel processo fin dall'inizio;
- **Orientamento** – focalizzato sulla preparazione dei giovani per il lor inserimento e transizione verso l’istruzione, la formazione e l’occupazione, principalmente attraverso attività di gruppo, ma anche attraverso alcuni incontri individuali;
- **Esperienza** di istruzione, formazione e inserimento lavorativo - che riguarda una o più esperienze dirette del posto di lavoro e / o altri ambienti di apprendimento;
- **Consolidamento** inserimento lavorativo - concentrandosi sulla riflessione e sull’apprendimento dall'esperienza e pianificare gli step successivi attraverso attività di gruppo e incontri individuali.

La tabella seguente fornisce ulteriori dettagli sul contenuto proposto, sulla durata, sul personale da coinvolgere e sui documenti da utilizzare, per ciascuno di queste cinque componenti del modello.



Tabella 1: Componenti del modello: contenuto, durata, personale e dove trovare la documentazione sul sito web del progetto <http://www.preventingneets.eu/>

Titolo	Che cosa?	Chi?	Durata	Dove trovare la documentazione
Preparazione	Selezione del personale e formazione Team di progetto multi-agenzia	Counsellor, insegnanti, operatori giovanili, datori di lavoro, operatori di centri di istruzione e formazione	In corso	IO2-A5-PreparationOfStaffToApplyThePilotTestingAndTheMeasuresForeseenInTheMethodology
Pre-selezione / incontro preliminare	Individuare gli studenti a rischio Selezione Piano d'azione	Counsellor, insegnanti, operatori giovanili	Sessioni 1-2	Identificazione degli studenti a rischio IO2-A1-GuidelinesPilotProjectApplication (IT) - pagina 9-10 IO2-A1-PautasImplementaciónProyecto (ES) IO2-A1-LineeGuidaApplicazioneProgettoPilota (IT) Intervista di selezione IO2-A3-MentoringCoachingSessionsForEmployabilityAndTransitionVETtoWork

				(EN) -pagina 9-10 IO2-A3-SesionesMentoringCoachingParaEmpleabilidadYTransicionalEmpleo IO2-A3- SessioniMentoringCoachingOccupabilitaTransizioneTraScuolaFormazioneLavoro
Orientamento	Ice breaker Rafforzamento della fiducia Competenze per l'occupabilità Competenze sociali	Counsellor, insegnanti, operatori giovanili, stakeholder locali	Sessioni 4-6	IO2-A3-MentoringCoachingSessionsForEmployabilityAndTransitionVETtoWork (EN) IO2-A3-SesionesMentoringCoachingParaEmpleabilidadYTransicionalEmpleo (ES) IO2-A3- SessioniMentoringCoachingOccupabilitaTransizioneTraScuolaFormazioneLavoro (IT)
Esperienza	Tirocini in azienda Tirocini nell'ambito della formazione professionale	Datori di lavoro, operatori di centri di istruzione e formazione	Sessioni 4-6	IO2-A4-MentoringCoachingSessionsForWorkExperienceOpportunities (EN)
Consolidamento	Competenze per la ricerca	Counsellor, insegnanti,	2-4 sessioni	IO2-A1-GuidelinesPilotProjectApplication (EN) - pagina 21

	di lavoro Revisione	operatori giovanili		IO2-A1-PautasImplementaciónProyecto (ES) IO2-A1-LineeGuidaApplicazioneProgettoPilota (IT) IO2-A3-MentoringCoachingSessionsForEmployabilityAndTransitionVETtoWork (EN) IO2-A3-SesionesMentoringCoachingParaEmpleabilidadYTransicionalEmpleo (ES) IO2-A3- SessioniMentoringCoachingOccupabilitaTransizioneTraScuolaFormazioneLavoro (IT)
--	------------------------	------------------------	--	---

Una descrizione dettagliata relativa a ciascuno di questi cinque elementi è fornita di seguito.



1. Preparazione

1.1. Dettagli

Questa component **include**: Selezione del personale e formazione per coloro che realizzano l'intervento e la creazione di un team di progetto multi-agenzia, nonché preparazione generale per il programma.

1.2. Motivazione

Questa componente si concentra sulla preparazione dell'attuazione del modello, compresa la selezione e la preparazione del personale per l'implementazione dei diversi elementi del progetto e la costituzione di un team di progetto. Lo scopo di questo team è quello di fornire consulenza e supporto per la sperimentazione, ma anche l'accesso a diverse tipologie di occupazioni e di esperienze di formazione professionale per aumentare le reti sociali degli studenti.

1.3. Step da implementare

Prima di tutto, per il successo del progetto è importante avere un alto livello di accettazione da parte della scuola fin dall'inizio. Tempo deve essere dedicato per coinvolgere le scuole e il personale al fine di garantire il loro impegno e supporto per l'attuazione del programma nel modo migliore possibile.

In secondo luogo, spesso le scuole non dispongono dei contatti o delle competenze necessarie per sviluppare forti legami con i datori di lavoro, con i servizi per l'impiego locali e con gli enti di istruzione e formazione al fine di supportare i giovani nella ricerca ed individuazione di opportunità occupazionali e formative. La costituzione di un team di progetto **che coinvolga soggetti provenienti da diversi organismi** si rivela utile in questa fase. Questo team svolgerà un ruolo indispensabile per fornire consigli per l'attuazione dell'intervento e in una fase successiva (ad esempio, l'organizzazione di tirocini – Componente 4: Esperienza). Tale team dovrebbe includere:

- Fornitori di IFP, scuole e loro personale come insegnanti, formatori, tecnici, tutor, consulenti e altri professionisti della formazione professionale e del contesto della scuola;
- Servizi per l'impiego / consulenti;
- Rappresentanti politici del sistema dell'istruzione e della formazione professionale;
- Imprese e parti sociali;
- Autorità locali o regionali responsabili per l'istruzione, formazione professionale servizi al lavoro;
- Famiglie e altri membri della comunità locale.

Il secondo elemento di questa fase è la **selezione e la formazione del personale**. Da un lato, il personale deve essere formato sul programma. Ciò include “familiarizzare” con i concetti dell'intervento, i tre risultati chiave e il formato e materiale delle sessioni. D'altra parte, i facilitatori con competenze necessarie devono essere adeguatamente selezionati. Il set di competenze richiesto include la capacità:

- coinvolgere gli studenti nel programma, in quanto i partecipanti possono essere passivi e riluttanti ad impegnarsi in attività di gruppo all'inizio del programma.
- sviluppare le attività di routine previste dal programma affinché gli studenti conoscano le regole di comportamento richieste.
- motivare gli studenti per esempio, riconoscendo i loro sforzi e il loro impegno nel partecipare al programma.

In aggiunta a questi due compiti fondamentali della fase di preparazione, la realizzazione dell'intervento può essere supportata tramite l'utilizzo di un **elenco** di parametri chiave adattabili alle necessità e circostanze della scuola partecipante, tra cui:

- Luogo di esecuzione: nella scuola o fuori dalla scuola;
- Durata delle sessioni: durante l'orario scolastico o extra scolastico;
- Timing delle sessioni: numero di sessioni e durata delle sessioni.

1.4 Ulteriori dettagli / riferimenti

- Per una descrizione di questa componente si veda “Linee guida per l'applicazione del progetto pilota nei paesi partner” (Spielhofer et al., 2015) .
- Si veda “Formazione del personale per l'applicazione della sperimentazione e delle misure previste nella metodologia” (Spielhofer, 2016) per una descrizione di come implementare una valutazione continua e monitoraggio del programma nelle scuole.
- Si veda “Risultati dell'applicazione del progetto pilota nei paesi partner” (Spielhofer & Hahne, 2017) per approfondimenti sulla preparazione / messa a punto della sperimentazione di questo programma in diversi contesti di tre paesi (Portogallo, Spagna e Italia).
- Si veda il modello “Guida per l'individuazione precoce e interventi individualizzati per i giovani a rischio di diventare NEET.”(Soares et al., 2017) per la check-list delle diverse azioni del programma.
- Per ulteriori informazioni sul programma Si veda “Applicazione dei progetti pilota in fase di implementazione nei paesi partner” (Vieira, V., 2015) .

2. Pre-selezione / incontri preliminari

2.1. Dettagli

Questo elemento include: identificazione e selezione dei giovani a rischio di diventare NEET che parteciperanno all'intervento.

2.2 Motivazione

La selezione dei giovani per la partecipazione al programma è l'obiettivo principale di questa componente. I partecipanti dovrebbero essere gli studenti ritenuti maggiormente a rischio di diventare NEET e che dovrebbe anche avere più probabilità di beneficiare del programma.

2.3 Step da implementare

Ci sono diversi modi per **identificare** i giovani a rischio. Questi dipendono dal particolare contesto in cui è implementato il programma.

10

È possibile scegliere un approccio, oppure una combinazione di approcci, tra cui:

- L'individuazione dei giovani percepiti anticipatamente a rischio di abbandono dagli insegnanti, dal direttore della scuola, dai counsellor scolastici o da altri membri della scuola. Questi potrebbero essere gli studenti con voti bassi, basso rendimento, scarsa partecipazione, aver ripetuto uno o più anni o studenti provenienti da famiglie svantaggiate;
- L'analisi dei dati scolastici disponibili per individuare i "fattori di rischio" che negli anni precedenti sono stati dimostrati associati ad un aumento del rischio di diventare NEET - possono variare a seconda della particolare area ma generalmente includono scarso rendimento, status socioeconomico, il fallimento scolastico, etc.;
- Completamento da parte degli studenti di questionari sulla valutazione dei rischi
- Richieste degli studenti ad essere coinvolti nel programma.

E' importante è che gli studenti siano consapevoli che hanno scelto di partecipare. Pertanto, anziché semplicemente dire loro di partecipare, è utile condurre un'intervista come requisito per partecipare al programma. Durante l'intervista gli studenti hanno la possibilità di spiegare perché vorrebbero partecipare al programma e le loro aspettative. Ciò dà agli studenti una sensazione di successo e assicura una maggiore motivazione a partecipare al programma.

Inoltre, coloro che accettano di aderire al programma dovrebbero **firmare un accordo** che descrive:

- Quello che il programma prevede;
- Che supporto riceveranno da altri come parte del programma;
- Cosa ci si attende dai partecipanti e dal loro comportamento urante il programma.

2.4 Ulteriori dettagli / riferimenti

- Si veda "Linee guida per l'individuazione precoce dei giovani a rischio di NEET e l'individuazione di eventuali misure di intervento di prevenzione, tenendo conto
-

delle specifiche locali” (Krauss et al., 2015) per un elenco di fattori di rischio associati con l'essere NEET.

- Si veda “Linee guida per l'applicazione del progetto pilota nei paesi partner” (Spielhofer et al., 2015) per una descrizione più dettagliata di approcci per identificare i giovani “a rischio” di diventare NEET.

3. Orientamento

3.1. Dettagli

Questo elemento si concentra sul miglioramento delle competenze chiave per l'occupabilità e preparazione degli studenti per esperienze di inserimento in contesti lavorativi. Tale componente è costituita da diverse sessioni di gruppo nonché incontri individuali con il facilitatore/i.

3.2 Motivazione

La combinazione di sessioni di mentoring / coaching e sessioni individuali promuove l'auto-riflessione degli studenti, consentendo l'acquisizione delle competenze chiave e un cambiamento di mentalità verso l'apprendimento e l'occupazione. Il facilitatore guiderà gli studenti attraverso il processo di intervento.

11

L'intervento cerca di perseguire tre risultati principali:

- miglioramento del capitale sociale (contatti, reti, know-how) ai fini della ricerca di lavoro;
- accrescimento delle competenze nella scelta di percorsi di istruzione, formazione o inserimento lavorativo più adatto dopo l'abbandono scolastico;
- Un atteggiamento più positivo verso l'apprendimento sia a scuola, sul posto di lavoro o nell'ambito della formazione professionale.

Questo elemento ha un ruolo importante nel raggiungimento di tali risultati essendo le sessioni di gruppo incentrate su questi componenti. Il facilitatore svolgerà contemporaneamente il ruolo del mentore e del coach affrontando aspetti personali (mentoring) e aspetti professionali (coaching).

3.3 Step da implementare

Questa componente inizia con l'incontro one-to-one tra studente e facilitatore. L'intervista dovrebbe consistere in quanto segue:

- Sostenere i giovani a identificare i propri obiettivi personali e le aspettative professionali;
- Aiutare gli studenti a identificare le proprie competenze personali, i loro successi ma anche le loro debolezze;
- Scoprire i loro interessi e le loro circostanze familiari.

A meno che non si ritenga necessario, in questa fase dovrebbe essere svolto solo un colloquio individuale. Le informazioni di questo colloquio dovrebbero essere riassunte in un profilo utente. Questo profilo utente sarà preso come riferimento per la fase

successiva. Il secondo e ultimo colloquio come parte della componente 5 farà, in particolar, riferimento al profilo di utente.

L'incontro one-to-one con il facilitatore è seguito da sessioni di mentoring e coaching. Sono previste circa sei sessioni per migliorare le competenze sociali e occupazionali dello studente. Tuttavia, se possibile, si consiglia di estendere il numero di sessioni.

Altrimenti, sono previste due sessioni:

- Competenze sociali e civiche 1 e 2;
- Senso di iniziativa e imprenditorialità 3 e 4;
- Imparare ad imparare 5 e 6.

12 La struttura delle sessioni può essere modificata per soddisfare le circostanze locali. L'intervento può essere adattato prima e durante lo svolgimento. Infatti, la sperimentazione ha evidenziato la necessità di flessibilità per rispondere all'interesse e all'impegno degli studenti. Mentre viene mantenuta la struttura generale del modello, le sessioni possono essere adattate in risposta ai feedback degli studenti, alle raccomandazioni degli insegnanti e alle esperienze dei facilitatori. Altri argomenti come la competenza digitale e la consapevolezza / espressione culturale possono essere integrati. Si raccomanda di progettare le sessioni in modo più pratico possibile, prevedendo numerose attività pratiche. Gli studenti possono trovare difficoltà a concentrarsi su discussioni ed esercizi astratti che richiedono la lettura e la scrittura. Oltre a ciò, i video e altri materiali multimediali possono essere molto utili per ottenere l'interesse degli studenti e per rendere le sessioni più coinvolgenti possibile.

A seguito delle sessioni di gruppo gli studenti dovrebbero:

- Migliorare la loro consapevolezza sulla necessità di avere competenze di base di cui avranno bisogno nel mercato del lavoro;
- Acquisire o migliorare le competenze necessarie per una transizione di successo dopo aver lasciato la scuola, tra cui la scrittura di un Curriculum Vitae, la ricerca di un posto di lavoro, la partecipazione a un colloquio di lavoro, e la possibilità di applicare o di testare queste abilità;
- Portfolio per aiutare gli studenti a riconoscere le proprie competenze, preferenze rispetto a diversi percorsi di istruzione, formazione e inserimento lavorativo.

3.4 Ulteriori dettagli / riferimenti

- Per una descrizione di questa componente si veda “Linee guida per l'applicazione del progetto pilota nei paesi partner” (Spielhofer et al., 2015) .
 - Per il modello di colloquio individuale con gli studenti e materiali per le sessioni si veda “Sessioni di mentoring e coaching: occupabilità e transizione dalla scuola/formazione professionale al lavoro” (Méndez-Fuente, 2015) .
 - Per i risultati della fase pilota con ulteriori raccomandazioni si veda “Risultati dell'applicazione del progetto pilota nei paesi partner” (Spielhofer, Hahne,2017)
-

4. Esperienza

4.1 Dettagli

Questa componente include esperienze lavorative in aziende come stage, tirocini o visite brevi, così come esperienze pratiche delle diverse opzioni di formazione professionale.

4. Motivazione

Superare le barriere nella transizione dalla scuola al lavoro è una delle questioni principali che i giovani affrontano in tutta Europa. I paesi con il tasso più basso di disoccupazione giovanile, come la Svizzera, la Germania e l'Austria hanno fortemente basato sul lavoro sistemi di formazione e compiono grandi sforzi per esporre i giovani a situazioni di lavoro reali e trasmettere loro conoscenze per la ricerca attiva di lavoro, competenze di sviluppo professionale, nonché sulle aspettative dei datori di lavoro. Mentre questi sistemi non possono essere mutuati 1: 1 in circostanze diverse, il principio generale di facilitare le transizioni dalla scuola al lavoro attraverso la conoscenza del mercato del lavoro e delle diverse situazioni lavorative può essere applicato universalmente.

13

Stage, visite aziendali, incontri con i proprietari di negozi, artigiani e imprenditori può aiutare gli studenti a rischio di diventare NEET a:

- esplorare più a fondo il mondo del lavoro;
- ampliare il loro capitale sociale (conoscendo aziende ed altri attori);
- costruire la propria competenza per riflettere e testare le proprie abilità in un ambiente alternativo.

Inoltre, ciò potrebbe essere integrato da visite aziendali o brevi inserimenti presso enti di formazione professionale per coloro che desiderano accedere alla formazione o non sono abbastanza pronti ad inserirsi nel mercato del lavoro dopo aver lasciato la scuola. Dovrebbe fornire ai giovani l'opportunità di considerare percorsi alternativi di istruzione o formazione, anziché percorsi scolastici più tradizionali.

4.3 Step da implementare

Al fine di fornire esperienze di apprendimento basate sul lavoro, le scuole e gli enti di istruzione e formazione professionale devono coinvolgere la comunità imprenditoriale e gli operatori locali di istruzione e formazione professionale. In tale fase svolgono un ruolo determinante soggetti con forti legami con gli attori locali come, ad esempio, un coordinatore di tirocini, operatori presso associazioni imprenditoriali che garantiscono collegamenti tra imprese ed enti di istruzione e formazione. Nel contempo, è importante identificare i contatti chiave all'interno delle aziende / enti di formazione professionale in grado di garantire un efficace coordinamento con le istituzioni scolastiche.

Nella pianificazione e nella messa a punto di esperienze di lavoro e di formazione professionale, le scuole devono considerare le seguenti domande:

- Qual' è l'obiettivo (individuare le competenze, esplorare ambienti di lavoro diversi, conoscere le imprese locali, trovare candidati)?
-

- Qual è la forma più appropriata di esperienza?
- Come dovrebbe essere attuata l'esperienza? (Quanto tempo dovrebbe durare? Dove? Con quale frequenza?)
- Come dovrebbe essere valutata?

Dopo ogni esperienza, è importante valutare: Che cosa è stato appreso? Quali sono i prossimi passi da intraprendere?

La cooperazione stretta tra scuole, enti di istruzione e formazione professionale e comunità imprenditoriale è comune in molti paesi. Le linee guida NEETS di seguito riportate forniscono un supporto step-by-step su come implementare varie forme di esperienze di apprendimento basate sul lavoro, concentrandosi principalmente sull'organizzazione dei tirocini come elemento integrante del programma di istruzione/formazione professionale.

14

4.4 Ulteriori dettagli / riferimenti

- Per una descrizione sintetica di questa componente si veda “Linee guida per l'applicazione del progetto pilota nei paesi partner” (Spielhofer et al., 2015) .
- Si veda “Linee guida per esperienze lavorative e di formazione professionale - Mentoring e coaching - fornire opportunità di tirocini” (Marchl, Krauss e Stark, 2015).
- Per la guida completa si veda “Modello per l'identificazione precoce ed interventi individualizzati per i potenziali NEET: percorsi flessibili e una metodologia efficace per la transizione verso il mercato del lavoro” (Soares et al, 2017).

5 Consolidamento

5.1. Dettagli

Tale elemento è costituito da ulteriore serie di sessioni di gruppo e un colloquio individuale.

5.2 Motivazione

Lo scopo di questa ultima componente è quello di offrire agli studenti l'opportunità di riflettere sulle esperienze di apprendimento derivanti dalle attività precedenti.

5.3 Step da implementare

L'ultimo elemento del modello si compone di due parti: ulteriori sessioni di gruppo e il secondo colloquio individuale con il facilitatore. Entrambe le parti dovrebbero consentire agli studenti di riflettere sull'apprendimento e loro esperienze durante la fase di orientamento. Durante le sessioni di gruppo i partecipanti dovrebbero:

- completare il loro portfolio. Questo è uno strumento importante per aiutare gli studenti a riconoscere le competenze che sono rilevanti per intraprendere percorsi di istruzione, formazione o di inserimento lavorativo;
 - acquisire ulteriori competenze per la ricerca attiva di lavoro indispensabile per una transizione di successo al lavoro dopo aver abbandonato la scuola
 - riesaminare le loro esperienze di lavoro e di apprendimento in diversi contesti di istruzione e formazione, attraverso inserimenti in azienda, visite, workshop o addirittura riunioni individuali o di piccoli gruppi.
-

Durante la seconda intervista individuale dovrebbero essere presentate le stesse domande come nella prima intervista per confrontare le risposte. I potenziali cambiamenti nello studente dovrebbero essere osservati e permette ai partecipanti di riflettere sulla loro esperienza nel corso di questo programma.

5.4 Ulteriori dettagli / riferimenti

- Si veda “Linee guida per l'applicazione del progetto pilota nei paesi partner” (Spielhofer et al., 2015).
- Per il materiale si veda “Sessioni di mentoring e coaching: occupabilità e transizione dalla scuola / formazione professionale al lavoro” (Méndez-Fuente, 2015).

6. Riferimenti

15

Krauss et al. (2015). Linee guida per l'individuazione precoce dei giovani a rischio di diventare NEET e l'individuazione di possibili misure di intervento preventivo tenendo conto delle specifiche locali.

Marchl, G., Krauss, A., & Stark, G. (2015). “Linee guida per esperienze lavorative e di formazione professionale - Mentoring e coaching - fornire opportunità di tirocini” (Marchl, Krauss e Stark, 2015).

Méndez-Fuente, M. (2015). Sessioni di Mentoring e di coaching: occupabilità e transizione dalla scuola / formazione professionale al lavoro.

Soares, MC et al. (2017). “Modello per l'identificazione precoce ed interventi individualizzati per i potenziali NEET: percorsi flessibili e una metodologia efficace per la transizione verso il mercato del lavoro” (Soares et al, 2017).

Spielhofer, T. & Hahne, A. (2017). “Risultati dell'applicazione del progetto pilota nei paesi partner ”.

Spielhofer, T. (2016). Preparazione del personale per l'applicazione della sperimentazione delle misure previste dalla metodologia programma nelle scuole.

Spielhofer, T., et al. (2015). Linee guida per l'applicazione del progetto pilota nei paesi partner.

Vieira, V. (2015). Applicazione dei progetti pilota nei paesi dei partner Fase di attuazione.
