



Promote Education, Participation and Projects for Youth

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



Guida  
metodologica  
SOSTEGNO AI  
GIOVANI  
IN MODALITÀ  
PROGETTO  
IO 1



Questo contenuto è stato preparato nell'ambito del Progetto PEPPY n°: 2020-1-FR01-KA 202-080314, finanziato nell'ambito del programma Erasmus+. Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

Quest'opera è distribuita con Licenza Creative Commons Attribuzione 4.0 Internazionale. Per visualizzare una copia di questa licenza, visitare <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



## Indice dei contenuti

PEPPY: promuovere la partecipazione all'educazione, progetti per i giovani .....	4
Obiettivi .....	5
Metodologia.....	5
Apprendimento basato su progetti .....	6
Imparare facendo.....	6
Sviluppo delle capacità .....	7
Contesto della sperimentazione .....	8
Pubblico di riferimento .....	8
Struttura .....	9
Il processo: coinvolgere, sperimentare e comunicare .....	10
L'Hackathon.....	10
Lavorare in modalità progetto.....	10
Eventi moltiplicatori .....	11
Nota metodologica prima dell'attuazione di un progetto PEPPY .....	12
Sostegno ai giovani in modalità progetto.....	13
Il Coordinatore del progetto e gli stakeholder coinvolti.....	13
Il coordinatore del progetto .....	13
I principi fondamentali del Coordinatore di Progetto: atteggiamento e ruolo di facilitatore .....	14
I principi fondamentali del Coordinatore di Progetto: gli elementi di osservazione.....	14
I principi fondamentali del Coordinatore di Progetto: gli elementi essenziali del tempo di supporto :.....	15
Lo sponsor.....	16
Il relatore specialista .....	16
Il formatore-valutatore di empowerment.....	16
Strumenti digitali per i giovani e supporto .....	17
Il sito web PEPPY .....	17
L'ambiente di lavoro digitale.....	17
La piattaforma collaborativa .....	17
Le fasi di un progetto PEPPY .....	19
Per concludere e incoraggiare l'empowerment dei giovani .....	66
PEPPY Livello 1 "Formazione di base sul portfolio.....	67
PEPPY Livello 2 "Formatore guidato.....	68
PEPPY Livello 3 "Formatore indipendente .....	69
PEPPY Livello 4 "Valutatore e Guida .....	71
Riferimenti teorici .....	75

# PEPPY: promuovere la partecipazione all'istruzione, progetti per i giovani

Nel mondo dell'apprendimento e del lavoro di oggi, in rapida evoluzione, i **giovani devono acquisire e sviluppare le abilità e le competenze del XXI secolo** attraverso tutte le forme di apprendimento (formale, informale e non formale) per affrontare le numerose sfide della vita. Tuttavia, gran parte di questo apprendimento rimane non riconosciuto, in particolare da coloro che sono esclusi dalle opportunità di apprendimento formale. Questi risultati di apprendimento devono essere resi visibili, valutati e accreditati, come riconosciuto in una serie di importanti relazioni politiche, quadri e linee guida della Commissione Europea, dell'UNESCO, dell'OCSE, dell'OIL, ecc. Il progetto PEPPY è il risultato di un processo di riflessione che coinvolge diversi attori e operatori dell'economia, della formazione e dell'istruzione intorno a un tema comune. A livello territoriale, ci chiediamo come migliorare i programmi di formazione e di accompagnamento dei giovani per consentire loro di acquisire competenze di adattamento sostenibili e di coinvolgerli in un processo che costruisca, rafforzi e sviluppi continuamente le loro competenze per affrontare la sfida permanente dell'occupazione.

Domande e osservazioni identiche sui temi della costruzione delle competenze lungo tutto l'arco della vita, della sperimentazione e della formalizzazione degli approcci educativi, che collegano e alimentano le riflessioni di diverse strutture europee, la maggior parte delle quali sono partner da più di dieci anni, sono finalizzate all'inclusione ordinaria e si basano su un approccio integrato alla questione educativa.

Per sostenere le possibilità di autonomia progressiva permanente e valorizzare il potenziale di risorse e competenze di tutti i giovani, gli attori del progetto PEPPY hanno deciso di avviare un approccio progettuale che combina ricerca-azione e sostegno diretto all'attuazione di iniziative territoriali per i giovani locali.

PEPPY è quindi un approccio duplice: lavorare sul desiderio di libertà creativa dei giovani in modalità progettuale per incoraggiare e sostenere le loro capacità imprenditoriali e rivelare il loro potenziale di acquisizione di competenze e di autonomia, ma anche avviare una dinamica educativa e pedagogica territoriale, collaborativa e proattiva per rafforzare l'evoluzione delle professioni didattiche e formative sui temi e le posizioni di tutoraggio al fine di rafforzare le capacità di autonomia di ogni giovane.

Questa sfida educativa prevede l'apertura di una piattaforma digitale europea per la creazione di reti e risorse a sostegno della creazione di progetti da parte dei giovani, che combinerà le dinamiche dei laboratori collaborativi e degli incubatori di idee, e sulla quale i giovani saranno sostenuti e supervisionati nei loro sforzi da team multidisciplinari di professionisti dell'istruzione e attori della vita quotidiana e dello sviluppo locale.

Il progetto PEPPY si rivolgerà a giovani di età compresa tra i 18 e i 25 anni, per lo più giovani che hanno abbandonato la scuola, NEET, giovani senza qualifiche, apprendisti in formazione professionale, iscritti al Pôle Emploi o in formazione superiore o professionale, per evitare che abbandonino gli studi, in modo che possano rivelare le loro capacità e godere di una spontanea libertà di impegno, fare qualcosa di significativo nella società, accompagnare il cambiamento ed essere riconosciuti per la propria identità e i propri valori. Dato l'impatto desiderato sulle pratiche e sulle dinamiche pedagogiche, PEPPY si rivolgerà anche a un secondo gruppo di destinatari composto da attori pedagogici e coach adulti che lavorano con i giovani, équipe pedagogiche, insegnanti, professori o formatori, e qualsiasi altro attore educativo potenzialmente in grado di accompagnare un giovane sia nella sua socializzazione che nella determinazione del suo progetto.

## Obiettivi

L'obiettivo principale di PEPPY è quello di **facilitare la valorizzazione e l'emergere delle soft skills dei giovani come supporto alle competenze tecniche** acquisite durante il loro percorso formativo. L'

idea principale è quella di creare un percorso in cui i giovani imparino a utilizzare le loro **soft skills come risorsa** nel mercato del lavoro. Allo stesso tempo, **metteranno in pratica le conoscenze tecniche** acquisite durante il loro precedente percorso formativo, **imparando a lavorare in gruppo** su un progetto.

Il metodo PEPPY mira a creare un quadro lavorativo più completo e complesso per il partecipante, **permettendogli allo stesso tempo di prendere** coscienza delle proprie capacità uniche e del potere del lavoro di squadra.

## Metodologia

Per raggiungere il nostro obiettivo, utilizzeremo due metodologie principali: l'**apprendimento basato su progetti**, l'approccio **learning-by-doing** e il metodo di **capacity building**.

### Apprendimento basato su progetti

L'apprendimento basato su progetti è un modello di insegnamento e apprendimento basato su progetti e incentrato sullo studente, in cui gli studenti acquisiscono conoscenze e competenze lavorando per un periodo di tempo prolungato per indagare e rispondere a una domanda, un problema o una sfida autentici, coinvolgenti e complessi.

I progetti sono compiti complessi, basati su domande o problemi impegnativi, che coinvolgono gli studenti in modo collaborativo per lunghi periodi di tempo in attività di progettazione, risoluzione di problemi, presa di decisioni o ricerca. Attraverso i progetti, gli studenti acquisiscono autonomia e responsabilità, sviluppano competenze e applicano le conoscenze, imparando in modo significativo. I progetti portano alla creazione di prodotti autentici (Kakalejčík, Pařovà, 2019; Boss, 2019; Pařová, Vejačka & Kakalejčík, 2020).

### Imparare facendo

**L'apprendimento** attraverso il fare è il processo attraverso il quale le persone danno **senso alle loro esperienze impegnandosi attivamente** in esse. È un approccio che può essere applicato a un'ampia varietà di situazioni di apprendimento. Lo scopo di questo approccio pedagogico è quello di superare l'approccio frontale all'apprendimento e cercare di renderlo più orizzontale: gli studenti sono impegnati nel processo di apprendimento **essendo attivi nell'esperienza di apprendimento**. Il fulcro di questo metodo è l'idea che il processo di apprendimento sia più efficace quando viene messo in pratica. Ciò consente a ciascun discente di **creare i propri modelli di apprendimento** all'interno dell'esperienza, superando l'idea che l'unico modo di apprendere sia il metodo classico, basato sullo studio accademico e sull'esperienza di apprendimento frontale (Pergert, 2009; Roberts, 2012; Pereira, Fillol & Moura, 2019).

## Sviluppo delle capacità

Lo sviluppo delle capacità è un processo attraverso il quale i discenti vengono aiutati a **migliorare il loro profilo professionale attraverso l'emergere delle loro soft skills**. L'approccio di capacity building pone i talenti individuali al centro del profilo professionale. L'idea è quella di rendere il discente consapevole delle proprie competenze trasversali e di come queste possano fare la differenza nel suo lavoro quotidiano. Ma lo sviluppo delle capacità non è solo un processo individuale: uno degli obiettivi di questo metodo è quello di aumentare la **consapevolezza delle diverse competenze all'interno del gruppo di lavoro**. Non solo il **flusso di lavoro**, ma anche il **sistema di relazioni** all'interno del gruppo sarà migliorato grazie a questo approccio, che porterà i discenti a **essere più consapevoli di se stessi e delle persone con cui lavorano**. Riconoscere e comunicare le proprie competenze e quelle delle persone con cui lavoriamo è la base per creare un ambiente di lavoro funzionale ed efficace, dove non solo il lavoro scorre meglio, ma dove le persone si **sentono valorizzate e stimolate** (Murray et al. 2009; Biesta, Allan & Edwards, 2011; Eze, Nwali & Anthony, 2012).

# Contesto della sperimentazione

## Pubblico di riferimento

Abbiamo deciso di concentrarci su due target specifici all'interno del **più ampio gruppo target di PEPPY**, ovvero i giovani di età compresa tra i 18 e i 25 anni, fuori dal sistema, senza qualifiche, apprendisti e studenti.

❖ Ex studenti di istituti di formazione professionale (1)

Questo gruppo target comprende studenti che hanno appena terminato la carriera professionale e che hanno bisogno di essere seguiti. Questo gruppo target **sta affrontando difficoltà nel mercato del lavoro**, ha **perso la motivazione** nella ricerca del lavoro, vuole capire come **applicare le competenze** acquisite durante la propria formazione in un lavoro reale e ha bisogno di capire **quali soft skills sono utili per la propria carriera professionale**.

Un elenco di potenziali partecipanti di questo specifico gruppo target sarà richiesto alle **istituzioni/scuole** stesse, che faranno parte della rete di stakeholder.

❖ Giovani fuori dal sistema che hanno bisogno di valorizzare le proprie idee e competenze (2)

Questo target comprende i giovani che sono fuori dal **sistema da tempo** (hanno terminato gli studi da alcuni anni, non lavorano, non sono coinvolti in altri studi di formazione professionale) **e che sono stati raggiunti da altri servizi** (enti territoriali, associazioni). Questo gruppo target ha **difficoltà a creare un progetto**, non riesce a **trovare una collocazione nel mercato del lavoro**, ha bisogno di capire come **indirizzare meglio i propri bisogni**, le proprie soft skills e di mettere in pratica i passi per **realizzare le proprie idee**.

L'elenco dei potenziali partecipanti a questo target specifico sarà fornito da **scuole, centri educativi, enti territoriali o associazioni appartenenti alla** rete di stakeholder.

## Struttura

Durante la sperimentazione, testeremo **due diverse linee di lavoro per** capire quale dei due approcci funziona meglio per il nostro gruppo target e per il metodo PEPPY **descritto nella Guida metodologica (IO2)** - che metterà in pratica l'approccio learning-by-doing e il metodo di capacity building.

### ❖ **Linea di lavoro A**

I partecipanti alla linea di lavoro A lavoreranno su **progetti proposti dalle aziende** coinvolte nella rete di stakeholder.

L'obiettivo principale di questo progetto sarà l'**integrazione tra competenze generali e specifiche**.

### ❖ **Linea di lavoro B**

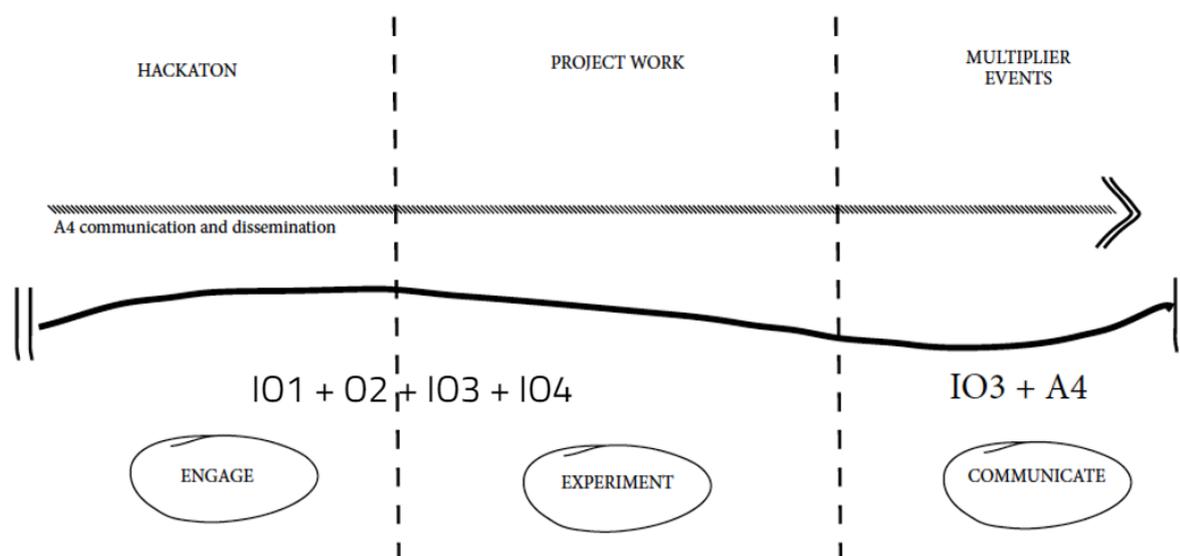
I partecipanti al Workstream B saranno aiutati a **sviluppare la propria idea di progetto**. Il progetto si concentrerà sull'**imprenditorialità** e su come le competenze dei partecipanti possano essere utilizzate per **definire e lanciare un progetto personale**. Questo focus sarà testato con il nostro secondo gruppo target.

Come indicato, le due linee di lavoro saranno strutturate sulla Guida metodologica IO1. A partire da questa guida, i **formatori e i tutor PEPPY co-progetteranno** i percorsi pedagogici.

I flussi di lavoro saranno creati anche sulla base delle **competenze specifiche dei partecipanti** e sulla base dei **progetti di lavoro** proposti dalle **parti interessate/idee dei partecipanti**. Entrambi i percorsi si svolgeranno in **spazi fisici** e sulla **piattaforma digitale (IO2)**.

## Il processo: coinvolgere, sperimentare e comunicare

Il processo è suddiviso in tre parti:



### L'Hackathon

Per incoraggiare il coinvolgimento dei giovani, introdurremo un hackathon, il cui scopo è accompagnare i partecipanti nella nascita delle idee su cui lavoreranno durante la fase di project work.

Questa prima parte del processo è utile per coinvolgere ulteriormente i partecipanti nella fase di ideazione e per creare un gruppo offline più forte prima di iniziare a interagire online tramite la piattaforma.

Dopo una prima sessione in cui ci si concentrerà sull'emersione delle competenze e sul riconoscimento dei diversi talenti del gruppo [Guida metodologica dell'IO1], si creeranno delle squadre e si darà loro una sfida. Questa sfida sarà fornita da un'azienda o potrà essere collegata ai loro progetti, a seconda dell'obiettivo.

Utilizzeranno alcuni strumenti di service design e, attraverso un processo di design thinking, struttureranno un'idea da presentare alle aziende e ai tutor. L'idea vincente sarà il punto di partenza per il project work.

### Lavorare in modalità progetto

Durante il project work, i "team di progetto" saranno accompagnati dai tutor [seguendo la guida metodologica IO1] e lavoreranno sulla piattaforma PEPPY [IO2]. Alla fine del corso, presenteranno il loro lavoro alle aziende e ai tutor.

## Eventi moltiplicatori

Gli eventi moltiplicatori saranno un'occasione per condividere i risultati del percorso educativo e un momento per arricchire e ampliare la discussione intorno al tema PEPPY. Non si tratta solo di un momento di condivisione dei risultati, ma anche di uno spazio per i giovani che potranno assistere a interventi o attività interessanti.

## Nota metodologica prima dell'attuazione di un progetto PEPPY

La metodologia presentata nella seguente sezione "Le fasi di un progetto PEPPY" è stata concepita come una cassetta degli attrezzi modulare per l'ingegneria del sostegno ai progetti. La sua adattabilità consente di personalizzare il sostegno di profili giovanili molto diversi (NEET, prevenzione dell'abbandono scolastico, giovani di origine straniera) non solo all'interno di gruppi di progetto diversi, ma anche associandoli all'interno dello stesso gruppo di progetto.

La metodologia si basa sulla complementarietà di tutte le guide e gli strumenti (vedi anche le guide O2 - O3 - O4).

Gli strumenti proposti dalla metodologia utilizzata nelle Guide O4 (modello CH-Q) consentono ai giovani di fare un passo indietro e di proiettarsi nel futuro interrogandosi sulla coerenza del proprio progetto di vita e del proprio progetto professionale.

**Un prerequisito essenziale per il coordinatore del progetto è quello di conoscere e appropriarsi di tutti gli strumenti metodologici e delle guide PEPPY.**

La sfida per i coordinatori di progetto è quella di "disegnare", a monte del processo, un percorso adatto agli attori (giovani, sponsor), ai loro vincoli e a quelli dell'ambiente (risorse materiali, luoghi).

La tecnologia digitale è vista come un mezzo, un facilitatore dell'iniziativa dei giovani, ma non come un fine in sé.

Inoltre, occorre prestare particolare attenzione al lavoro preliminare da svolgere con gli sponsor per assicurarsi che comprendano cos'è il PEPPY e che l'esito di un progetto non è totalmente garantito. Questa riflessione preparatoria deve essere condotta con loro per evitare di generare frustrazioni e per aiutarli a garantire la continuità del progetto.

Nel corso di un progetto PEPPY, è necessario trovare un equilibrio in termini di sostegno alla sfida/progetto stesso e al lavoro che i giovani devono svolgere su se stessi.

# Sostegno ai giovani in modalità progetto

## Il Coordinatore del progetto e gli stakeholder

### Il coordinatore del progetto

Accompagna il team di progetto utilizzando la metodologia PEPPY e gli strumenti di accompagnamento per tutta la durata del progetto. Può anche essere l'interlocutore degli altri attori dell'accompagnamento (presentati di seguito), degli altri coordinatori del progetto PEPPY e dei membri del consorzio PEPPY.

#### **Tipo di coordinatore di progetto :**

- Formatore / Insegnante / Allenatore
- Professionista nell'assistenza ai progetti e ai giovani
- Professionista che lavora nella società di commissionamento

I coordinatori dei progetti PEPPY devono stabilire un processo di coaching e di apprendimento utilizzando specifiche competenze interpersonali e pedagogiche per coinvolgere meglio i giovani. La pedagogia deve essere adattata alle diverse esigenze dei giovani in base alle caratteristiche del pubblico di riferimento.

Preferibilmente, i coordinatori del progetto PEPPY hanno :

- <sup>1</sup>Un livello dimostrabile di competenza o di qualifica almeno pari al livello 5 dell'EQF.
- Esperienza rilevante come facilitatore, formatore o educatore in attività educative non formali.
- Competenze pedagogiche e didattiche acquisite attraverso l'apprendimento formale o informale (dimostrabili).
- Abilità nell'utilizzo di attività online, strumenti digitali e risorse web.
- Esperienza professionale in un'organizzazione giovanile, in una rete di mentoring, in un pool di formatori, in una comunità, ecc. a livello locale, nazionale e/o internazionale.
- Capacità di gestione del progetto per stimolare il gruppo target all'imprenditorialità personale attraverso la formazione PEPPY.

#### **Tempo di interazione con i giovani durante :**

- I diversi momenti della vita del team di progetto
- In corso in relazione alle esigenze di supporto del gruppo.
  - Per motivare
  - Ricordare le tappe e le scadenze
  - Per assistere il processo decisionale
  - Fornire soluzioni in caso di blocco
  - Regolare le relazioni all'interno del team di progetto
  - Per valorizzare il valore di

---

<sup>1</sup> <https://europa.eu/europass/fr/description-eight-efq-levels>

## I principi fondamentali del Progetto Coordinatore: una postura e un ruolo di facilitazione

L'impegno e l'investimento continui nel processo di sostegno sono una condizione essenziale per il successo. Questo si basa sui seguenti principi fondamentali:

- Ascolto e osservazione
- Mostrare empatia
- Motivare i giovani individualmente e collettivamente
- Promuovere l'autonomia e la responsabilità dei giovani nei confronti degli altri membri del team di progetto (diritti, doveri e impegni).
- Incoraggiare l'autonomia e la responsabilità del team nei confronti dei suoi interlocutori (sponsor, tutor, relatori specializzati, ecc.).
- Aiutare i giovani a identificare i problemi individuali/collettivi e i modi concreti per risolverli.
- Far fare e non fare ai giovani per i giovani
- Esprimere domande, sorpresa, suggerimenti
- Mantenere il legame con l'équipe, promuoverlo all'interno dell'équipe e con gli altri attori dell'assistenza.
- Far sì che i giovani creino una rendicontazione "naturale"
- Incoraggiare i giovani a valorizzare e sfruttare la spontaneità e l'organizzazione (rigore) nel loro approccio.
- L'obiettivo della sequenza di sostegno e le specificità del gruppo hanno la precedenza e devono dettare le modalità proposte.

## I principi fondamentali del Coordinatore di Progetto: gli elementi di osservazione

I seguenti elementi di osservazione (elenco non esaustivo) sono indicatori che consentono al Coordinatore del progetto di valutare l'evoluzione del team e degli individui all'interno del team di progetto:

- Il compito assegnato è intuitivo e di facile comprensione/esecuzione
- Il giovane/team ha dei dubbi (che tipo di dubbi)
- Il giovane/la squadra ha problemi
  - Come li ha risolti (supporto di un membro del gruppo, sollecitazione del tutor del progetto, di uno specialista esterno di un altro gruppo, ricerca della soluzione da solo, ecc.)
- Il giovane/team "sembra" a proprio agio con gli strumenti forniti
  - Se ha difficoltà nell'utilizzo degli strumenti (quali in particolare, perché, come li affronta)
- Il giovane/la squadra è in grado di portare a termine i vari compiti entro il tempo previsto.
  - Se no, quale compito, per quale motivo, di quale periodo di tempo ha bisogno,... ?
- Livello di interazione all'interno dello spazio collaborativo
- Livello di utilizzo dello spazio collaborativo, dell'ambiente di lavoro digitale, del sito web PEPPY o di altri strumenti digitali

Il Coordinatore del progetto si basa anche sul rapporto meteo settimanale che viene completato dal team di progetto (vedi Fase 2: "In modalità team di progetto" - 2.1 Hackathon Debriefing).

## I principi fondamentali del Coordinatore di Progetto: gli elementi essenziali del tempo di supporto :

Il Coordinatore del progetto è guidato da una duplice logica per il tempo di supporto fornito, che sia faccia a faccia o a distanza:

- **Creare le condizioni** per consentire al gruppo di **procedere concretamente** in tutte le **fasi del proprio progetto per realizzarlo**
- Assicurare che la raccolta di una "memoria" del lavoro svolto sia organizzata e portata avanti **in modo continuativo** per **consentire la riflessione collettiva e individuale**.

Concretamente, per dare chiarezza al gruppo, **il Coordinatore del progetto si preoccupa in particolare di assicurare che ci siano periodi di transizione**, e quindi di promuovere la fluidità tra ogni sequenza di sostegno. Durante quest'ultima, organizza sistematicamente (vedi schede metodologiche):

- **All'inizio, un momento di "ancoraggio"** per rivedere le sessioni precedenti e **ricordare gli obiettivi della** sequenza del giorno.
- Durante la sessione, porta i gruppi di progetto a una tracciabilità (formalizzazione delle riflessioni e del lavoro, registrazione nominativa e datata delle produzioni).
- **Alla fine della sessione, un momento per rivedere ciò che è appena avvenuto e ricordare al gruppo le modalità e gli obiettivi della** sessione di tutoraggio a venire.

Oltre al tutor del progetto, i giovani sono portati a interagire con altri attori e stakeholder.

## Lo sponsor

Il cliente assegna un progetto specifico in relazione alle sue esigenze e ne affida la realizzazione a uno o più team di progetto.

### **Tipo di sponsor :**

- Azienda, associazione, comunità...

### **Tempo di interazione con i giovani durante :**

- Dall'Hackathon
- La costituzione e la convalida del team di progetto
- Stabilire la roadmap del progetto
- Tempi intermedi di rendicontazione sullo stato di avanzamento del progetto
- Il tempo necessario per consegnare il progetto

## Il relatore « specialista »

Lo specialista è chiamato a supportare un team di progetto e a far luce su un compito specifico. Aiutare il team se le competenze inerenti a questo compito non sono sufficienti all'interno.

### **Tipo di relatore specializzato**

- Formatore / Insegnante
- Professionista del settore
- Peer (giovane esterno al gruppo di progetto)

### **Tempo di interazione con i giovani**

- Prima dell'avvio del progetto e in seguito alla valutazione delle competenze dei giovani
- Durante il progetto, se vengono identificate esigenze specifiche

## Il formatore-valutatore « Empowerment »

L'obiettivo del formatore/valutatore « empowerment » è far sì che ogni giovane rifletta e consideri le prospettive di ulteriore apprendimento e di pianificazione/riorientamento della carriera.

Per svolgere questa funzione, il formatore/valutatore deve aver completato la formazione "Modello di autogestione delle competenze".

### **Tipo di formatore/valutatore "empowerment" :**

- Eventualmente il tutor del progetto
- Formatore / Insegnante / Allenatore
- Professionista nell'assistenza ai progetti e ai giovani

### **Tempo di interazione con i giovani durante :**

- I diversi momenti della vita del team di progetto

## Strumenti digitali per i giovani e supporto

### Il sito web di PEPPY

Il sito web PEPPY <https://peppy-project.eu/> fornisce un accesso "pubblico" al progetto:

- Alle varie guide metodologiche e in particolare a questa guida <https://peppy-project.eu/ressources/>
- Ai progetti proposti da diversi sponsor e sottoposti ai giovani del progetto PEPPY <https://peppy-project.eu/projets/>

Ogni attore del progetto PEPPY ha un **proprio account**, che consente al tutor del progetto e ai giovani di progettare, modificare e consultare determinati contenuti (Persona - Blason).

### L'ambiente di lavoro digitale

Creato e **configurato specificamente per ogni team di progetto**, contiene risorse e strumenti per portare a termine con successo i progetti PEPPY.

<https://moniut.iutbayonne.univ-pau.fr/logon/LogonPoint/index.html>

### La piattaforma collaborativa

Ogni gruppo di progetto PEPPY ha anche un proprio spazio di lavoro collaborativo. Permette di collaborare, co-costruire, archiviare documenti, pianificare e comunicare. Non è dedicato esclusivamente al lavoro a distanza, ma è **un complemento per i metodi di lavoro ibridi e faccia a faccia**.

Ogni coordinatore di progetto può adottare l'area di lavoro collaborativa di sua scelta. Tuttavia, **questo spazio di lavoro collaborativo deve includere le seguenti caratteristiche per soddisfare le esigenze dei gruppi di progetto:**

Requisiti di funzionalità	Abilitazione :	Esempio di risorse
<b>Cartelle condivise</b>	Centralizzare il lavoro e collaborare in remoto con i diversi stakeholder	Teams, Google Drive / Box / Dropbox /...
<b>E-mail</b>	Scambio di messaggi e contenuti in modo asincrono	Teams, Gmail / Yahoo,...
<b>"Chat"</b>	Discussione scritta in modalità sincrona	Team, WhatsApp / Signal / Telegram,...
<b>Videoconferenza</b>	Condurre sessioni di lavoro, scambiare con le parti interessate da remoto in modalità sincrona.	Teams, Google Meet / Zoom / ecc.
<b>Strumento per generare idee</b>	Sessioni di "ideazione" a distanza	Teams (Whiteboard), Miro / Mindmeister...
<b>Strumento di pianificazione</b>	Pianificare e organizzare il lavoro e il progetto. Consentire al coordinatore del progetto di monitorare il gruppo	Teams (Planner), Trello...

E per scoprire altre soluzioni alle risorse citate:

<https://alternativeto.net/>



***Raccomandazioni sui materiali:***

Sebbene tutti questi strumenti digitali siano accessibili tramite il browser web di uno smartphone, se ne consiglia l'accesso e l'uso su tablet o computer desktop/laptop.

## Le fasi di un progetto PEPPY

### **LE FASI DI UN PROGETTO PEPPY**

**HACKATHON | Lancio della dinamica**

**2 - "In modalità team di progetto".**

**3 - Sviluppo del progetto - Prima fase**

**4 - Sviluppo del progetto - Seconda fase**

**5 - Attuazione, consegna del progetto**

PASSI	ATTIVITÀ DI TUTORAGGIO
<p>HACKATHON   Lancio della dinamica</p>	<p><b><u>HACKATHON FASE #1</u></b>  H.1.0 Presentazione di PEPPY (dinamiche generali, team di tutor, Hackathon)  H.1.1 Esercizi dal Modello CH-Q "Guide e strumenti O4" (<i>H.1.1.1 Workshop "Talento e Soft Skills" + H.1.1.2 Workshop "Competenze imprenditoriali"</i>)  H.1.2 Presentazione di progetti/sfide  H.1.3 Selezione di progetti/sfide e team building  H.1.4 Creazione di una PERSONA - "Carta d'identità PEPPY  <i>Brainstorming "A corto di idee" (facoltativo)</i></p> <p><b><u>HACKATHON FASE #2</u></b>  H.2.1 Nella pelle dell'utente finale (User Persona)</p> <p><b><u>FASE DELL'HACKATHON #3</u></b>  H.3.1 Sessione di domande e risposte con lo Sponsor  H.3.2 Brainstorming</p> <p><b><u>FASE DELL'HACKATHON #4</u></b>  H.4.1 Scegliere l'idea su cui lavorare  H.4.2 Definiamo il principio della nostra idea</p> <p><b><u>FASE DELL'HACKATHON #5</u></b>  H.5.1 Preparazione di una presentazione  H.5.2 Sessione di presentazione e feedback del pubblico</p>

PASSI	ATTIVITÀ DI TUTORAGGIO
2 - "In modalità team di progetto"	2.1 Debriefing dell'Hackathon   2.2 Strumenti digitali per la durata del progetto 2.3 Stemma"Passaggio dal gruppo al team 2.4 Carta operativa "Le nostre regole e i nostri principi per lavorare in team
3 - Sviluppo del progetto - Prima fase	3.1 KickOff - Il cuore della sfida! 3.2 KickOff - Sequenza di milestone 3.3 KickOff - Sequenza di convalida (tempo di avvio e ordine finale con il cliente)
4 - Sviluppo del progetto - Seconda fase	4.1 Tempo di monitoraggio del progetto
5 - Attuazione, consegna del progetto	5.1 Sostegno al feedback di gruppo « Valorizzazione dell'approccio » 5.2 Creare una PERSONAS – « Fine del progetto »

### HACKATHON - FASE 1

#### H.1.0 Presentazione di PEPPY (dinamiche generali, team di tutor, Hackathon)

**Obiettivo(i) :**

- Presentare ai giovani le dinamiche proposte, il team di supporto e la fase dell'Hackathon.

Strumenti / Risorse / Documenti	Modalità	Durata
<ul style="list-style-type: none"><li>Spazio di lavoro collaborativo</li><li>Smartphone/Laptop</li></ul>	Presenziale Remoto	Da 20 a 30 minuti

**Metodologia**

Da definire (fornire un contesto sicuro per i giovani e favorire l'interattività con i giovani)

### HACKATHON - FASE 1

#### H.1.1.1 Workshop su talenti e soft skills

##### Obiettivo(i) :

- Responsabilizzare i partecipanti e renderli consapevoli che le soft skills possono giocare un ruolo centrale nella creazione di una figura professionale.
- Sensibilizzazione alla diversità delle competenze del gruppo
- Rafforzare il gruppo e costruire relazioni tra i partecipanti
- Fornire agli attori di PEPPY strumenti di supporto alle decisioni per la creazione di gruppi di progetto.

Strumenti / Risorse / Documenti	Modalità	Durata
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sito web PEPPY</li> <li>• Spazio di lavoro collaborativo</li> <li>• Smartphone/PC</li> </ul>	Faccia a faccia Remoto	Da 2 a 3 ore

##### Metodologia

##### Dal Modello CH-Q (vedi Guide e strumenti O4)

1. Iniziate la sessione sottolineando che il lavoro individuale e collettivo che seguirà fornirà ulteriori elementi per incoraggiare la formazione di gruppi di progetto complementari.
2. Si prega di notare che questo lavoro individuale è confidenziale. Esso porterà a una seconda fase collettiva durante la quale i giovani saranno chiamati a discutere i loro pensieri e la loro produzione.
3. Ricordate che il coordinatore del progetto può essere interpellato per qualsiasi chiarimento o domanda.
4. Guida agli strumenti O4
  - Esercizio A (foto)
  - Esercizio B (Punti di forza e aree di sviluppo)

##### Variante online :

In videoconferenza. Ogni giovane può mobilitare il coordinatore del progetto attraverso la modalità "conversazione" (chat o chiamata audio/video).

## A. Esercizio fotografico

Obiettivo	Lo scopo di questo esercizio è quello di fare un bilancio della vostra vita. Quali ruoli avete svolto nella vostra vita? Quali fattori (eventi, persone, lavoro, ecc.) vi hanno influenzato?
-----------	--

*Vi viene chiesto di raccogliere **due foto** che diano informazioni su situazioni, persone, periodi o esperienze importanti della vostra vita (in modo positivo) e con le quali spiegate chi siete e cosa rappresentate.*

*L'esercizio inizia con una parte individuale, poi una parte collettiva che riassume l'importanza delle vostre foto e infine un'intervista a coppie.*

### 1. Parte individuale (a casa)

1. Diversi fattori (ad esempio eventi, persone, lavoro) possono aver influenzato il momento in cui queste foto sono state scattate. Rispondete alle domande che seguono e che vi aiuteranno a individuare questi fattori. Potete utilizzare le tabelle delle pagine seguenti per registrare le risposte.

#### 1.a Descrivete la situazione nella foto.

- Dove si trova?
- Chi c'è dentro?
- Cosa sta succedendo?
- Quanti anni avevi?
- ecc.

#### 1.b Descrivete eventuali sviluppi o cambiamenti significativi nella vostra vita al momento dello scatto della foto.

- Chi era importante per me al momento dello scatto della foto? Madre, padre, allenatore, collega, amico, ecc.
- Cosa c'era di bello nel momento in cui è stata scattata la foto? Cosa avete provato?
- Cosa facevate in quel periodo? Scuola, formazione, lavoro?
- Cosa facevi nel tempo libero?
- Potete dire di aver imparato qualcosa da persone che sono state importanti per voi o come risultato di ciò che avete vissuto? Se sì, cosa?

#### 1.c Come vi siete sentiti quando è stata scattata la foto? Come vi sentite ora quando guardate la foto?

### 2. <sup>s</sup>Parte di gruppo (durante la 1 sessione di formazione)

Mostrate le immagini al gruppo e spiegate cosa significano per voi, cosa mostrano di chi siete.

**Foto 1**

1.a Descrivete la situazione della foto.

1.b Descrivere eventuali sviluppi o cambiamenti significativi nella propria vita al momento dello scatto della foto.

1.c Come vi siete sentiti quando è stata scattata la foto? Come vi sentite ora quando guardate la foto?

**Foto 2**

1.a Descrivete la situazione della foto.

1.b Descrivere eventuali sviluppi o cambiamenti significativi nella propria vita al momento dello scatto della foto.

1.c Come vi siete sentiti quando è stata scattata la foto? Come vi sentite ora quando guardate la foto?

**3. Formate delle coppie. A turno, intervistatevi a vicenda sulle foto. Per l'intervista potete utilizzare le domande qui sotto.**

- Perché ha scelto questa foto?
- Cosa dice di voi questa immagine?
- Chi era importante per voi nel momento in cui è stata scattata la foto?
- Cosa stavate facendo quando è stata scattata la foto?
- Quali ricordi vi vengono in mente quando guardate la foto?
- Quali sensazioni provate quando guardate l'immagine?
- Ci sono stati eventi significativi nella sua vita al momento dello scatto della foto?
- Ci sono stati cambiamenti significativi nella sua vita al momento dello scatto della foto?
- Che cosa mostra questa immagine del punto in cui vi trovate ora nella vostra vita?
- Quali qualità personali le rivelano i ricordi associati a questa foto?

**4. Scrivete le vostre conclusioni, le vostre idee su questo esercizio (Cosa volete imparare da questo esercizio? Quali qualità personali ho scoperto grazie a questo esercizio?)**

Ispirazioni, qualità, altre cose che volete ricordare di questo esercizio.

## B. Punti di forza e aree di sviluppo

Obiettivo:	Consapevolezza dei propri punti di forza e di sviluppo.
------------	---

### 1. Cosa dico di me stesso

Tutti hanno punti di forza e aree da sviluppare. Più ne siamo consapevoli, meglio possiamo utilizzarli. Riconoscere i punti di sviluppo vi dà gli strumenti per lavorare su di essi in modo mirato.

Completate voi stessi la tabella sottostante.

Fornite due esempi di punti di forza e due esempi di aree da sviluppare. Indicate anche quali esempi o situazioni lo dimostrano.

Punti salienti	Esempi/situazioni
Punti da sviluppare	Esempi/situazioni
Data	

### 2. quello che gli altri dicono di me

Chiedete ad alcuni "attori" chiave di compilare per voi la tabella dei "punti di forza e di sviluppo". Chiedete a un familiare, a un amico o partner e a un collega.

Discutete anche con loro di ciò che hanno compilato e riflettete su queste informazioni. Riconoscete quello che dicono di voi?

Per questo lavoro si possono utilizzare i moduli allegati, vedi le pagine seguenti.

#### 2a. Immagine di me da parte di un collega: .... (nome del collega e rapporto con lei)

Fornite almeno due esempi di punti di forza e due esempi di aree da sviluppare:

Punti salienti	Esempi/situazioni
Punti da sviluppare	Esempi/situazioni
Data	

**2b. Da parte di un familiare: ....** (nome del familiare e rapporto di parentela)

Fornite due esempi di punti di forza e due esempi di aree da sviluppare. Indicate anche quali esempi o situazioni lo dimostrano.

<b>Punti salienti</b>	<b>Esempi/situazioni</b>
<b>Punti da sviluppare</b>	<b>Esempi/situazioni</b>
<b>Data</b>	

**2c. Da parte di un amico o di un partner: ....** (nome dell'amico/partner e relazione con l'utente)

Fornite due esempi di punti di forza e due esempi di aree da sviluppare. Indicate anche quali esempi o situazioni lo dimostrano.

<b>Punti salienti</b>	<b>Esempi/situazioni</b>
<b>Punti da sviluppare</b>	<b>Esempi/situazioni</b>
<b>Data</b>	

### HACKATHON - FASE 1

#### H.1.1.2 Laboratorio "Competenze imprenditoriali"

##### Obiettivo(i) :

- Fornire agli attori di PEPPY strumenti di supporto alle decisioni per la creazione di gruppi di progetto.
- Identificare le competenze imprenditoriali
- Confrontare le proprie competenze con quelle identificate
- Alimentare il proprio portafoglio/personaggio

Strumenti / Risorse / Documenti	Modalità	Durata
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sito web PEPPY</li> <li>• Spazio di lavoro collaborativo</li> <li>• Smartphone/PC</li> </ul>	Faccia a faccia Remoto	1 ora

##### Metodologia

##### Dal Modello CH-Q (vedi Guide e strumenti O4)

1. Iniziare la sequenza sottolineando che questo lavoro individuale e collettivo da seguire permetterà di fornire altri elementi per promuovere la costituzione di team di progetto complementari.
  2. Si prega di notare che questo lavoro individuale è confidenziale. Esso porterà a una seconda fase collettiva durante la quale i giovani saranno chiamati a discutere i loro pensieri e la loro produzione.
  3. Ricordate che il coordinatore del progetto può essere interpellato per qualsiasi chiarimento o domanda.
  4. Guida agli strumenti O4
- Autotest "La mia imprenditorialità" :
- Parte 1: Autovalutazione Competenze comportamentali Imprenditorialità
  - Parte 2: Autovalutazione delle competenze del compito Imprenditorialità
5. Fase di gruppo: chiedere ai giovani di condividere i loro auto-test (quale livello di imprenditorialità nelle competenze comportamentali e legate ai compiti / che tipo di esperienze...).

##### Variante online:

In videoconferenza. Ogni giovane può mobilitare il coordinatore del progetto attraverso la modalità "conversazione" (chat o chiamata audio/video).

## **Autotest "La mia imprenditorialità".**

Tutti sono più o meno imprenditoriali. Questa autodiagnosi mira a dare alle persone una visione della propria "imprenditorialità". Sono un imprenditore totalmente indipendente e funzionante? Sono un imprenditore ma preferisco farlo sotto la guida di un team leader o di un capo? Oppure la mia imprenditorialità è una via di mezzo: indipendente e più o meno supervisionata? In breve, sono possibili molte forme di imprenditorialità. La domanda più importante è quale tipo di imprenditorialità mi si addice di più.

La competenza "imprenditorialità" comprende diversi livelli di funzionamento e ruoli, che vanno da assistente e artigiano a manager e imprenditore (indipendente). L'imprenditorialità è una competenza che non si limita all'imprenditore stesso, ma si estende a tutti i dipendenti di un'organizzazione.

La competenza "imprenditorialità" è di fatto una "*competenza contenitore*" e consiste in diverse sottocompetenze. A seconda della posizione e del ruolo che una persona occupa in un'organizzazione (o come imprenditore indipendente), queste sottocompetenze hanno solitamente un colore specifico e personale.

La competenza imprenditoriale può essere descritta come "*la misura in cui una persona risponde attivamente alle opportunità e alle minacce, influenza gli altri a farlo e osa assumersi dei rischi*".<sup>2</sup> La misura in cui questa competenza è presente è in parte determinata dal livello di occupazione in cui una persona è attiva o può essere impiegata. Il livello di occupazione dipende anche dal contesto in cui si manifesta l'imprenditorialità: come lavoratore autonomo senza personale, come proprietario di un'azienda, manager o direttore di un'organizzazione, come membro di uno staff operativo indipendente, ecc.

### *Istruzioni*

1. Questo autotest si compone di due parti: un test sul vostro comportamento come "persona intraprendente" e un test su come svolgete i compiti come "persona intraprendente".
2. Leggere attentamente la procedura di autodiagnosi.
3. Completate l'autodiagnosi secondo le istruzioni del modello spuntando :
  - a. In che misura la competenza richiesta si applica a voi: avete la competenza, padronegiate la competenza ("potete") o siete ciò che la competenza indica ("siete"),
  - b. Se avete avuto un'esperienza concreta recente (meno di un anno) o precedente (più di un anno) con la competenza indicata.

Potete analizzare i risultati da soli o discuterli con il vostro coach, collega, partner, ecc. Cosa dice questo autotest sulla mia imprenditorialità? Cosa posso fare con i risultati? Posso concentrarmi su specifiche opportunità di carriera? Ci sono possibilità di sviluppo seguendo un corso o formulando un compito di apprendimento? Devo correre subito alla Camera di commercio per avviare la mia attività?

---

<sup>2</sup> Duvetkot R. C. (2008). *Portfolio Gestuurd ondernemerschap. Van competentie naar portfolio ondernemerschap [Imprenditorialità di portafoglio. Dalla competenza all'imprenditorialità di portafoglio]*. Centro di empowerment EVC, Arnhem.

Parte 1: Autovalutazione Competenze comportamentali Imprenditorialità		Ho, posso o sono...				La mia esperienza è :	
		N/D	mai	a volte	spesso	< 1 giorno	> 1 giorno
1	Ho un senso del servizio e della cura	<input type="checkbox"/>					
2	Sono in grado di gestire la pressione e le battute d'arresto	<input type="checkbox"/>					
3	Sono flessibile e mi adatto rapidamente alle circostanze che cambiano	<input type="checkbox"/>					
4	Sono persuasivo	<input type="checkbox"/>					
5	Sono curioso	<input type="checkbox"/>					
6	Sono creativo	<input type="checkbox"/>					
7	Sono efficiente	<input type="checkbox"/>					
8	Sono ambizioso	<input type="checkbox"/>					
9	Ho perseveranza	<input type="checkbox"/>					
10	Sono coraggioso	<input type="checkbox"/>					
11	Sono empatico/ho un buon senso delle situazioni e delle persone	<input type="checkbox"/>					
12	Posso essere critico con me stesso	<input type="checkbox"/>					
13	Sono fiducioso	<input type="checkbox"/>					
14	Ho un senso di responsabilità	<input type="checkbox"/>					
15	Sono disciplinato	<input type="checkbox"/>					
16	Sono in grado di riflettere sulle mie azioni	<input type="checkbox"/>					
17	Ho capacità di comunicazione	<input type="checkbox"/>					
18	Sono metodico e orientato ai risultati	<input type="checkbox"/>					
19	Sono attento all'ambiente	<input type="checkbox"/>					
20	Posso collaborare	<input type="checkbox"/>					
21	Sono decisivo	<input type="checkbox"/>					

Parte 2: Autovalutazione delle competenze Competenze Imprenditoriali		Ho, posso o sono...				La mia esperienza è :	
		N/D	Mai	A volte	Spesso	< 1j.	> 1 j
1	Ho conoscenza e comprensione degli aspetti finanziari	<input type="checkbox"/>					
2	Sono in grado di pensare e lavorare in base alle esigenze di un mercato	<input type="checkbox"/>					
3	Sono in grado di pensare e lavorare in modo orientato al cliente.	<input type="checkbox"/>					
4	Posso pianificare	<input type="checkbox"/>					
5	Sono in grado di pensare e lavorare in modo strategico	<input type="checkbox"/>					
6	Interagisco (partecipo ad attività con altre persone)	<input type="checkbox"/>					
7	Ho buone capacità di comunicazione orale.	<input type="checkbox"/>					
8	Ho buone capacità di comunicazione scritta.	<input type="checkbox"/>					
9	Ho uno spirito imprenditoriale	<input type="checkbox"/>					
10	Sono tenace nel perseguire la mia strategia, i miei obiettivi e la mia visione.	<input type="checkbox"/>					
11	Mi impegno nell'auto-riflessione e posso modificare i miei obiettivi e il mio approccio.	<input type="checkbox"/>					
12	Penso e lavoro in modo innovativo	<input type="checkbox"/>					
13	Sono in grado di convincere o influenzare gli altri	<input type="checkbox"/>					
14	Posso negoziare	<input type="checkbox"/>					
15	Ho capacità organizzative	<input type="checkbox"/>					

## HACKATHON - FASE 1

### H.1.2 Presentazione di progetti/sfide

#### Obiettivo(i) :

- Presentare ai giovani i progetti/sfide proposti dagli sponsor.
- Consentire a un giovane o a un gruppo di giovani di presentare il proprio progetto/sfida.
- Fornire agli attori PEPPY gli strumenti decisionali per la creazione di gruppi di progetto.

#### Strumenti / Risorse / Documenti

- Sito web PEPPY
- Spazio di lavoro collaborativo
- Smartphone/PC

#### Modalità

Faccia a faccia  
Remoto

#### Durata

45 minuti

#### Metodologia

1. Presentare i progetti uno dopo l'altro sulla base della scheda:  
<https://peppy-project.eu/proposer-un-projet/>
2. Chiedete ad ogni partecipante di fare una domanda, di esprimere una reazione da parte sua (in particolare il grado di fattibilità che percepisce sul posto).
3. Incanalare feedback come "Questo è un progetto schifoso" chiedendo di riformularlo senza giudicarlo ed eventualmente di fare una domanda chiarificatrice.
4. Chiedete a ogni giovane di compilare un modulo online individualmente.  
Esempio sotto riportato da riprodurre con lo strumento di vostra scelta per la vostra sperimentazione: <https://forms.office.com/r/6EHQgxm58u>.  
Questo modulo consente ai giovani di classificare i progetti in ordine di preferenza e per ogni progetto di :
  - a. Dica cosa lo attrae e cosa lo sfida in questo progetto.
  - b. Indicare un talento, una qualità che il giovane pensa di poter mobilitare con la partecipazione.
  - c. Fare una domanda, esprimere una paura
  - d. Dite che cosa pensa di imparare se partecipa.
5. Concludete la sequenza spiegando che queste informazioni saranno restituite individualmente e saranno utili per formare i gruppi di progetto.

### HACKATHON - FASE 1

#### H.1.3 Selezione di progetti/sfide e team building

**Obiettivo(i) :**

- Definire e impostare i gruppi di progetto

Strumenti / Risorse / Documenti	Modalità	Durata
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sito web PEPPY</li><li>• Spazio di lavoro collaborativo</li><li>• Smartphone/Laptop</li></ul>	Faccia a faccia Remoto	Da 20 a 30 minuti

**Metodologia**

1. Formare i gruppi sulla base delle presentazioni dei progetti/sfide e tenendo conto dei seguenti elementi
  - a. I desideri dei giovani
  - b. Talenti complementari e soft skills

*Questo lavoro di formazione dei gruppi viene svolto dagli attori PEPPY (tutor + ...) senza la presenza (fisica o virtuale) dei giovani.*
2. Comunicare ai giovani la costituzione dei gruppi di progetto.

### HACKATHON - FASE 1

#### H.1.4 Creazione di una PERSONA - "Carta d'identità PEPPY

##### Obiettivo(i) :

- Presentarsi agli attori PEPPY e agli altri partecipanti

Strumenti / Risorse / Documenti	Modalità	Durata
<ul style="list-style-type: none"> <li>• File "Persona</li> <li>• Sito web PEPPY</li> <li>• Fogli A3 e matite, pennarelli</li> <li>• Smartphone/PC</li> </ul>	<p>Faccia a faccia Remoto</p>	1 ora

##### Metodologia

1. Dal racconto di ogni giovane, accessibile da <https://peppy-project.eu/>
2. Creare una persona
3. Chiedete a ciascun giovane di riflettere individualmente e di definirsi sui seguenti punti (15-20 minuti):
  - Nome Cognome o Soprannome
  - Una foto/immagine o un simbolo (possibilità di fotografare un disegno)
  - La sua frase cult
  - La sua età, la sua città
  - 3 delle sue qualità
  - La sua passione, i suoi hobby
  - *"Sono piuttosto..."* (Timido/Comodo con gli altri \_ Seguace/Leader \_ Connesso/Disconnesso)
  - I suoi cursori per la creatività, l'intraprendenza, l'ottimismo
  - I suoi obiettivi per la partecipazione a PEPPY
  - Il suo progetto desidera PEPPY
  - Il suo progetto personale
4. Chiedete a ciascun giovane di presentare la propria PERSONA PEPPY agli altri partecipanti.
5. Incoraggiare i giovani a mettersi in discussione
6. Dare valore alla voce

**Variante online:**

Attraverso la videoconferenza dello spazio di lavoro collaborativo. Per dare slancio, ogni giorno...

Es

PERSONALITÀ	
introversa	estroversa
creativa	Curator
Connessa	Disconnessa

**ATTITUDINE**

- creatività
- ottimismo
- intrapendenza

**COSA MI ASPETTO DA PEPPY ?**

## HACKATHON - FASE 2

### H.2.1 Nella pelle dell'utente finale (User Persona)

#### Obiettivo(i) :

- Progettate un'idea che sia rilevante per le persone che la utilizzeranno.
- Sottolineare l'importanza della persona e delle sue esigenze nella creazione di un prodotto/servizio.
- Promuovere l'empatia nel proprio lavoro

Strumenti / Risorse / Documenti	Modalità	Durata
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sito web PEPPY</li> <li>• Spazio di lavoro collaborativo</li> <li>• Smartphone/Laptop</li> <li>• Lo strumento "Profilo utente finale"</li> </ul>	Presenziale Remoto	2 ore

#### Metodologia

Utilizzando lo strumento "**Profilo dell'utente finale**", fate in modo che il gruppo identifichi il profilo tipico delle persone che probabilmente useranno/beneficeranno del prodotto o del servizio che si sta creando.

*I vantaggi di questo tipo di approccio:*

- *Dare un volto e una vita agli utenti target per identificare meglio le loro aspettative, esigenze e sentimenti.*
- *Progettare un prodotto/servizio che sia allineato con gli obiettivi reali dell'utente.*
- *Consentire al team interno di condividere una comprensione comune degli utenti del prodotto/servizio e delle loro caratteristiche.*
- *Facilitare la comunicazione e il processo decisionale all'interno del team per mettere da parte opinioni o pregiudizi personali.*

Per meglio informare lo strumento "Profilo dell'utente finale" e per facilitare la proiezione del gruppo verso le esigenze degli utenti target, è possibile utilizzare il metodo

#### **ETQ | JS | AD**

Sui post-it (1 idea per post-it), ogni giovane si mette nei panni degli utenti e scrive :

- Come...
- Vorrei/dovrei...
- Per...

#### **Esempio per i visitatori di un sito web che presenta un evento sportivo:**

*Come utente di Internet*

*Vorrei contattare gli organizzatori*

*Per porre una domanda specifica*

*Come futuro partecipante*

*Desidero scaricare il modulo di registrazione*

*Per registrare la mia squadra*

<p>Favourite quote</p> <p>“</p> <p>”</p>	<p>Comunità di riferimento</p>		<p>What people say about him/her</p> <p>”</p>
	<p>Name</p> <p></p>	<p>Personal Information</p> <p>Where does she/he live?</p>	

**NEEDS**  
Which of its problems/challenges does our project wants to answer?

---

**GAIN**  
Which are his/her strength point? What does make him/her happy?

**COMPETENCES**  
What he/she knows and which of these skills can be put at work in the project?

---

**PAIN**  
What does frustrate him/her?

### HACKATHON - FASE 3

#### H.3.1 Workshop di domande e risposte con lo sponsor

#### H.3.2 Brainstorming

##### Obiettivo(i) :

- Capire come porre le domande giuste per convalidare le nostre idee e dissipare i dubbi.
- Imparare tecniche creative per condividere le idee

Strumenti / Risorse / Documenti	Modalità	Durata
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sito web PEPPY</li> <li>• Spazio di lavoro collaborativo</li> <li>• Smartphone/PC</li> <li>• Tabella per le domande/risposte</li> <li>• Tavolo di brainstorming</li> </ul>	Presenziale Remoto	Da 2 a 3 ore

##### Metodologia

1. Fare domande allo sponsor per chiarire eventuali dubbi sulla sfida e sull'utente finale. Durante questa sessione, i partecipanti definiranno con maggiore precisione le specifiche del progetto ponendo domande secondo lo schema della "scheda progetto" (vedi scheda progetto piattaforma PEPPY).
2. Sessione di brainstorming. I partecipanti sono guidati dal facilitatore attraverso un processo di brainstorming. Si possono usare diverse tecniche, una delle più efficaci e facili da attuare è la mappa mentale, una delle più creative è la Crazy Eights (<https://klaxoon.com/communaute/crazy-8-lideation-creative-et-chronometree>): i facilitatori devono scegliere il metodo che preferiscono a seconda dei partecipanti con cui lavorano.

### HACKATHON - FASE 4

H.4.1 Selezioniamo gli elementi del brainstorming su cui vogliamo lavorare

H.4.2 Definizione del funzionamento della nostra idea

#### Obiettivo(i) :

- Imparare a dare priorità alle idee
- Imparare a prendere decisioni collettive
- Capire come progettare le diverse fasi della nostra idea

Strumenti / Risorse / Documenti	Modalità	Durata
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sito web PEPPY</li> <li>• Spazio di lavoro collaborativo</li> <li>• Smartphone/PC</li> <li>• Tela snella</li> <li>• Storyboard</li> </ul>	Presenziale Remoto	Da 3 a 4 ore

#### Metodologia

- - Dopo aver intervistato lo sponsor e aver utilizzato le idee raccolte durante il brainstorming, il gruppo decide i cambiamenti, le nuove idee che desidera perseguire.
- - Utilizzare il Lean Canvas per definire meglio i dettagli dell'idea (nome, linea logica, punti di forza/debolezza, ecc.).
- - Utilizzate lo storyboard per definire il funzionamento dell'idea (punti di contatto, modalità operative).

<p><b>Obiettivi</b> Quali sono i 3 obiettivi principali del vostro progetto?</p>	<p><b>Il valore aggiunto</b> Qual è il valore aggiunto del vostro progetto? Il suo plus? La sua specificità?</p>	<p><b>Presentazione</b> Quali sono i dettagli del vostro progetto?</p>	<p><b>Partnership</b> Avete o pensate di avere dei partner?</p>	<p><b>Le persone target</b> A quale pubblico vi rivolgete?</p>
<p><b>Azioni simili esistenti</b> Il vostro progetto può competere con altre iniziative? Ci sono iniziative "ispirate"?</p>	<p><b>Indicatori di prestazione</b> Quali sono gli indicatori chiave per la valutazione del progetto?</p>		<p><b>Comunicazione</b> Attraverso quali canali/mezzi di comunicazione raggiungete i vostri target?</p>	
<p><b>Costi</b> Quali sono i costi di avviamento o di gestione del progetto?</p>		<p><b>Fonti di reddito</b> Da dove viene il denaro?</p>		

**Draw what is going on in the scene**



 Where are we?

 People on the scene

Describe the scene by words

 Touchpoint (physical and digital)

**Draw what is going on in the scene**



 Where are we?

 People on the scene

Describe the scene by words

 Touchpoint (physical and digital)

N.B.: l'esercizio si ripete per ogni scena di funzionamento dell'idea.

### HACKATHON - FASE 5

#### H.5.1 Preparazione di una presentazione

#### H.5.2 Sessione di presentazione e feedback del pubblico

##### Obiettivo(i) :

- Imparate a presentare la vostra idea in modo efficace.
- Capire l'importanza di comunicare bene la propria idea.
- Imparate a riconoscere i punti di forza della vostra idea.
- Imparate a parlare in pubblico e a rispondere alle domande degli sponsor.

Strumenti / Risorse / Documenti	Modalità	Durata
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sito web PEPPY</li> <li>• Spazio di lavoro collaborativo</li> <li>• Smartphone/PC</li> <li>• Modello di presentazione</li> <li>• Principi di un pitch efficace</li> </ul>	Presenziale Remoto	2h + 30 min (passo)

##### Metodologia

##### Dare le seguenti istruzioni:

"Ora che avete un'idea più chiara del progetto collettivo che andrete a realizzare, dovete presentare in modo chiaro e organizzato i frutti della vostra riflessione ai coordinatori del progetto, agli sponsor e agli altri gruppi di progetto. Questa presentazione durerà tra i 3 e i 5 minuti al massimo. Seguirà un momento di discussione con il pubblico.

A tal fine, utilizzerete i mezzi di presentazione/comunicazione di vostra scelta.

Questa è un'opportunità per il vostro gruppo di chiudere questa fase dell'Hackathon prima di lavorare in modo più specifico sul vostro progetto!

1 sequenza di preparazione di 2 ore e un pitch di presentazione di 30 minuti (pitch + feedback del pubblico)

##### Preparazione (2 ore)

1. Sulla base delle istruzioni, chiedete al gruppo di evidenziare le parole chiave
2. Utilizzando le parole chiave, chiedete al gruppo di disegnare su :
  - a. Il modulo d'ordine per il loro progetto (rilasciato dallo sponsor)
  - b. Le loro diverse riflessioni (i loro patrimoni rispettivi e collettivi)
  - c. Le loro produzioni ("Profilo dell'utente finale", "Lean Canvas", "Storyboard")

Questi elementi forniranno spunti per la presentazione.

3. Chiedete ai gruppi di strutturare il loro Pitch intorno ai seguenti 4 punti:

##### **L'introduzione / l'aggancio**

Tenete l'attenzione del vostro pubblico fin dall'inizio. Si tratta di suscitare il loro interesse.

### **La definizione del progetto ed eventualmente il nome che avete immaginato**

Spiegate il progetto in modo semplice e conciso. Non esitate a utilizzare diagrammi, disegni o confronti per chiarire il vostro punto di vista.

### **La proposta di valore**

Presentare l'esigenza che il progetto soddisfa ed eventualmente i suoi vantaggi rispetto alle soluzioni esistenti.

### **La conclusione**

Trovate un modo per far sì che il nome del progetto e le informazioni principali condivise durante la presentazione vengano ricordate. Ricordate che l'ultima impressione è fondamentale. È come al cinema: se il film è bello ma il finale è sciatto, si rimane con una sensazione di delusione.

Il pitch è come il trailer di un film o la quarta di copertina di un libro: fornisce i punti principali ma non racconta tutta la storia nei dettagli!

La presentazione deve rispondere alle "5W" in pochi minuti: Chi-Chi, Cosa-Cosa, Dove-Dove, Quando-Come, Perché-Perché?

Idealmente!	Da non fare!
<ul style="list-style-type: none"><li>- Dividere il tempo e il ritmo della presentazione</li><li>- Gestire lo stress</li><li>- Essere chiari e concisi</li><li>- Mostrare entusiasmo e un atteggiamento positivo</li><li>- Essere incisivi e pertinenti</li><li>- Arrivare al punto</li><li>- Esercitarsi più volte</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Usare il gergo tecnico</li><li>- Parlare solo di se stessi</li><li>- Dare informazioni inutili</li><li>- Usare un tono monotono</li><li>- Leggere il materiale</li><li>- Dimenticare la parte visiva</li><li>- Sovrapporre alla presentazione tabelle e figure illeggibili</li></ul>

### Presentazione + feedback del pubblico (30 minuti)

Dopo il pitch, i coordinatori del progetto, gli sponsor e gli altri gruppi di progetto pongono domande per chiarire i punti che devono essere chiariti.

Ogni membro del pubblico invia al gruppo un punto positivo e un suggerimento per migliorare questo momento di presentazione.

### Chiusura dell'Hackathon

Organizzare un momento per concludere l'Hackathon valorizzando l'investimento e il lavoro svolto da tutti i partecipanti. Ricordare ai partecipanti le scadenze future.

## 2 – « In modalità team di progetto

### 2.1 Debriefing dell'Hackathon | Debriefing dell'Hackathon

#### Obiettivo(i) :

- Garantire una fase di transizione tra l'Hackathon e l'avvio dei team di progetto.
- Basarsi sul lavoro già svolto
- Presentare il ruolo del tutor di progetto

Strumenti / Risorse / Documenti	Modalità	Durata
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sito web PEPPY</li><li>• Spazio di lavoro collaborativo</li><li>• Smartphone/PC</li></ul>	Presenziale Remoto	1 ora

#### Metodologia

- 1. Organizzare una tavola rotonda per raccogliere collettivamente le sensazioni e i feedback dell'Hackathon.** Chiedete ai giovani di formalizzare i punti principali (lasciate loro la scelta del mezzo di comunicazione, ma rendeteli consapevoli che ogni annotazione, ogni relazione deve essere facilmente reperibile e sfruttabile in seguito).
  - a. Le fasi dell'Hackathon
  - b. Il progetto/sfida di gruppo
  - c. La costituzione del gruppo (ripresa dei moduli compilati)
  - d. Dare un feedback come tutor di progetto
- 2. Introdurre il ruolo del tutor di progetto e le fasi successive del lavoro.** (Romperne il ghiaccio con la propria Persona memorizzata nello spazio di lavoro collaborativo per il gruppo PEPPY - Tutor di progetto).
- 3. Presentate alla squadra il Bollettino meteorologico settimanale** (vedi pagina seguente). Chiedete loro di compilarlo collettivamente e di inviarvelo ogni settimana. Ogni bollettino meteo deve essere conservato nella cartella "Bollettino meteo settimanale".

NB: Far registrare la loro produzione nella cartella "#2 Hackathon debriefing".

#### Variante online:

Tramite videoconferenza. Per dare slancio, ogni giovane si passa un bastone parlante virtuale.

**Nome della squadra:**

**Data del tempo :**

Sensazione generale del team	Sereno	Variabile	Nuvoloso
<b>L'atmosfera all'interno del team</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Possibili commenti :			
<b>Il progetto sta andando avanti</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Possibili commenti :			
<b>Siamo a nostro agio con gli strumenti e le risorse</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Possibili commenti :			
<b>La nostra motivazione</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Possibili commenti :			
<b>Crediamo di poter completare il nostro progetto nei tempi previsti</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Possibili commenti :			

**Altri commenti possibili :**

## 2 - "In modalità team di progetto"

### 2.2. Strumenti digitali per la vita del progetto

#### Obiettivo(i) :

- Presentare i diversi strumenti digitali al servizio del progetto e del gruppo di lavoro.

Strumenti / Risorse / Documenti	Modalità	Durata
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sito web PEPPY</li><li>• Spazio di lavoro collaborativo</li><li>• ENT IUT</li><li>• Smartphone/PC</li></ul>	Presenziale Remoto	1 ora

#### Metodologia

##### PRESENTARE I DIVERSI STRUMENTI DISPONIBILI

###### *Raccomandazioni sui materiali:*

Sebbene tutti questi strumenti digitali siano accessibili tramite il browser web di uno smartphone, se ne consiglia l'accesso e l'uso su tablet o computer desktop/laptop.

##### 1. Il sito web di PEPPY

Il sito web PEPPY <https://peppy-project.eu/> fornisce un accesso "pubblico":

- Alle varie guide metodologiche e in particolare a questa guida <https://peppy-project.eu/ressources/>
- Ai progetti proposti da diversi sponsor e sottoposti ai giovani del progetto PEPPY <https://peppy-project.eu/projets/>

Ogni attore del progetto PEPPY ha un **proprio account**, che consente al tutor del progetto e ai giovani di progettare, modificare e consultare determinati contenuti (Persona - Blason).

##### 2. L'ambiente di lavoro digitale

Creato e **configurato specificamente per ogni team di progetto**, contiene risorse e strumenti per portare a termine con successo i progetti PEPPY.

<https://moniut.iutbayonne.univ-pau.fr/logon/LogonPoint/index.html>

##### 3. Lo spazio di lavoro collaborativo

Ogni gruppo di progetto PEPPY ha un proprio spazio di lavoro collaborativo.

Permette di collaborare, co-costruire, archiviare documenti, pianificare e comunicare. Non è dedicato esclusivamente al lavoro a distanza, ma è **un complemento per i metodi di lavoro ibridi e faccia a faccia**.

**Presentare le diverse funzionalità (possibilità di utilizzare le esercitazioni memorizzate nella cartella "WORK SPACE TUTORIAL"):**

- **Cartelle condivise**
- **E-mail**
- **"Chat**
- **Videoconferenza**
- **Strumento per generare idee**
- **Strumento di pianificazione**

**Presentate la struttura ad albero del loro spazio di lavoro e chiedete loro di memorizzare i file creati in precedenza nelle cartelle appropriate.**

**Variante online:**

Tramite videoconferenza.

## 2 - "In modalità team di progetto"

### 2.3>Stemma"Passaggio dal gruppo al team"

#### Obiettivo(i) :

- Conoscere se stessi
- Creare un'identità di gruppo
- Identificare i punti di forza e di debolezza di una squadra.

#### Strumenti / Risorse / Documenti

- Sito web PEPPY
- Spazio di lavoro collaborativo
- Smartphone/PC
- Stemma

#### Modalità

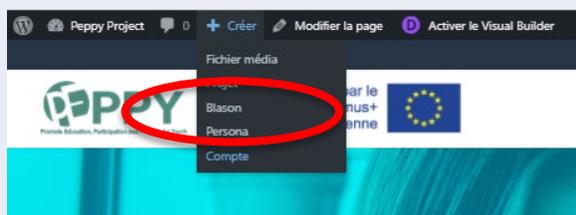
Presenziale  
Remoto

#### Durata

1 ora

#### Metodologia

1. Dal resoconto di ogni giovane del gruppo, accessibile da <https://peppy-project.eu/>
2. Chiedete a ciascun ragazzo di creare uno stemma
3. Sulla base di quanto sperimentato durante l'Hackathon, chiedete a ciascun giovane di riflettere individualmente e di definirsi sui seguenti punti (15-20 minuti)
  - Il nome e lo slogan della nostra squadra
  - Per noi una squadra è...
  - 3 punti di forza e 3 punti di debolezza
  - Il nostro simbolo (possibilità di fotografare un disegno)
4. In gruppo, chiedete a ciascun giovane di presentare il proprio stemma agli altri partecipanti.
5. Realizzare uno stemma di gruppo a partire dai singoli stemmi (possibilità di sintetizzare, fondere, aggiungere gli elementi)
6. Salvare lo stemma nell'area di lavoro collaborativa



#### Variante online:

Tramite videoconferenza. Per dare slancio, ogni giovane si passa un bastone parlante virtuale.

**Esempio di stemma:**

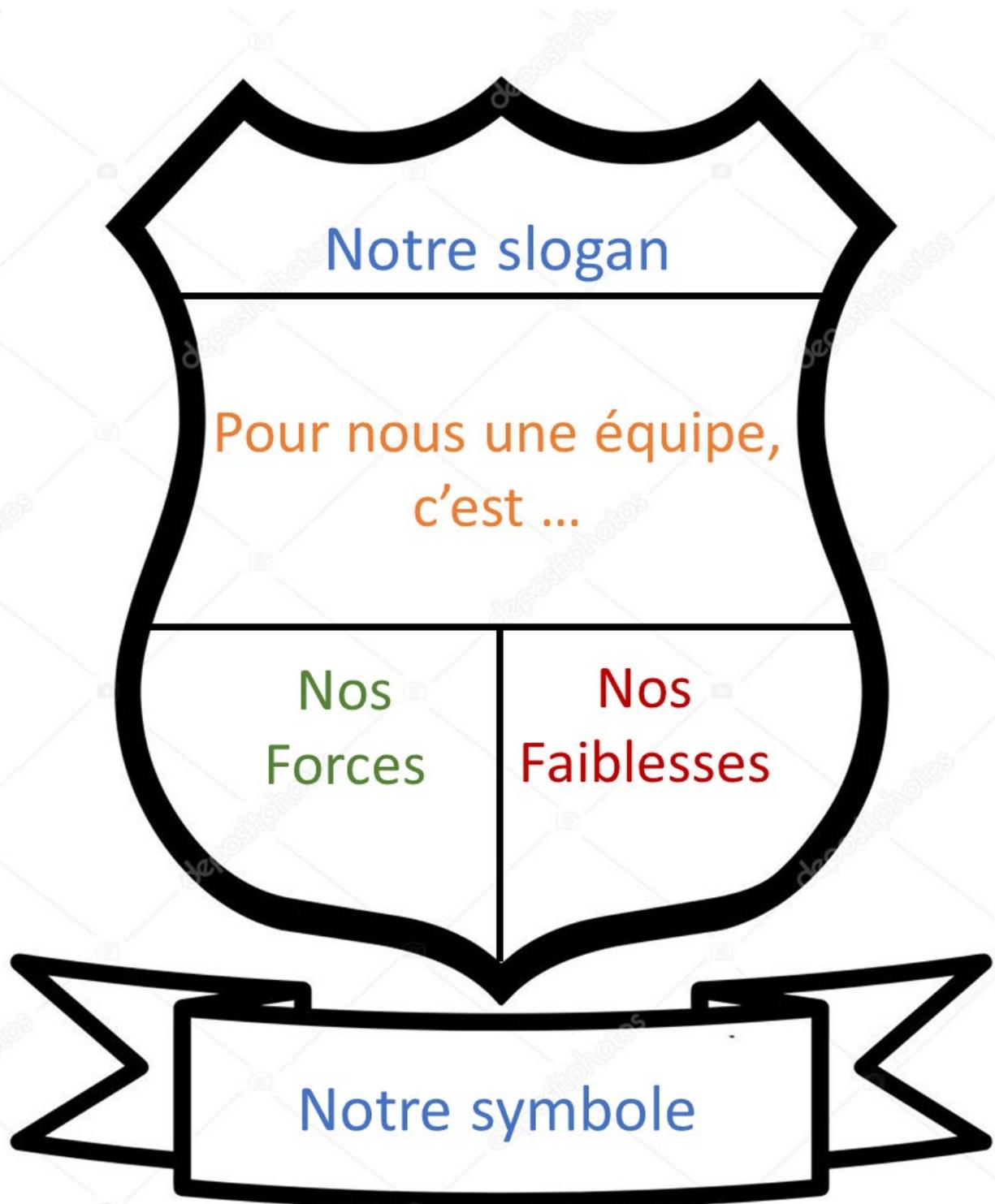
Il nostro slogan

Per noi, un team è

I nostri unti di forza

I nostri punti deboli

IL NOSTRO SIMBOLO



## 2 - "In modalità team di progetto"

### 2.4 Carta operativa "Le nostre regole e i nostri principi per lavorare in team"

#### Obiettivo(i) :

- Definire collettivamente le regole di vita e di funzionamento all'interno del team di progetto.
- Creare un'identità di gruppo
- Identificare i punti di forza e di debolezza di una squadra.

Strumenti / Risorse / Documenti	Modalità	Durata
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sito web PEPPY</li><li>• Spazio di lavoro collaborativo</li><li>• Smartphone/PC</li></ul>	Presenziale Remoto	1 ora

#### Metodologia

1. Sensibilizzare i giovani sul fatto che un gruppo o una squadra può funzionare ed evolversi serenamente, e superare le potenziali difficoltà, solo se ha regole accettate da tutti e chiaramente esposte.
2. A seguito di quanto sperimentato (in particolare durante l'Hackathon), tenendo conto delle modalità di lavoro faccia a faccia ed eventualmente a distanza, chiedete a ciascun membro del team di riflettere individualmente e di formulare per iscritto proposte concrete sui seguenti punti (15-20 minuti):
  - a. I nostri valori relazionali
  - b. Come prendiamo le decisioni
  - c. Le nostre modalità di comunicazione
  - d. La nostra organizzazione e il nostro ritmo di lavoro
3. In gruppi, chiedete a ciascun ragazzo di presentare le proprie proposte e di accompagnare la costruzione di una carta "LE NOSTRE REGOLE E I PRINCIPI DEL LAVORO DI SQUADRA".
4. Salvate la carta nell'area di lavoro collaborativa (cartella "Our Team").

#### Variante online:

Tramite videoconferenza. Per dare slancio, ogni giovane si passa un bastone parlante virtuale.

## 3 - Sviluppo del progetto - Prima fase

### 3.1 Tempo di avvio - Il cuore della sfida!

#### Obiettivo(i) :

- Assumere la responsabilità e la comprensione dell'ordine
- Definire le capacità, le competenze, le risorse e gli strumenti necessari per realizzare il progetto.
- Definire i ruoli e la loro distribuzione all'interno del team
- Definire le fasi di lavoro per arrivare al progetto finito
- Proporre possibili aggiustamenti

Strumenti / Risorse / Documenti	Modalità	Durata
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sito web PEPPY</li><li>• Spazio di lavoro collaborativo</li><li>• ENT IUT</li><li>• Smartphone/PC</li></ul>	Presenziale Remoto	2 ore

#### Metodologia

Sulla base del lavoro svolto finora (in particolare gli scambi con il cliente durante l'Hackathon, lo sviluppo del LEAN CANVAS per identificare le diverse dimensioni del progetto), guidare il team a identificare e definire i ruoli, le attività e le risorse necessarie.

Al di là dei ruoli specifici inerenti al progetto a cui si sta lavorando, sensibilizzate i giovani sulle seguenti funzioni

- Responsabile di progetto
- Responsabile della comunicazione
- Tecnico
- Esperto
- Contabile
- ...

Utilizzate i documenti "LA SQUADRA" e "LE NOSTRE RISORSE" per aiutare i giovani a identificare:

- I ruoli necessari per la realizzazione del progetto, da distribuire all'interno del team (Documento "IL TEAM")
- Le attività da implementare per la realizzazione del progetto (Documento "IL TEAM")
- Tutte le risorse che possono essere mobilitate dall'équipe (documento "LE NOSTRE RISORSE").
- Per quanto riguarda le risorse umane esterne al team che possono essere mobilitate, i rispettivi ruoli e attività

- Il documento "IL TEAM" ha lo scopo di aiutare i giovani a descrivere le principali attività che ogni membro dell'équipe dovrà svolgere/gestire in base al proprio ruolo. Per svolgere queste attività (sul campo o attraverso un computer / in collaborazione o individualmente), i giovani

avranno probabilmente bisogno di risorse a loro disposizione: materie prime, attrezzature, computer e software, guide metodologiche, libri, attività di tutoraggio, ... Questi elementi possono essere evidenziati man mano che i giovani descrivono le attività che dovranno svolgere, e saranno approfonditi con la scheda "RISORSE".

- Il documento "LE NOSTRE RISORSE" ha lo scopo di aiutare i giovani a dettagliare le risorse a loro disposizione per il loro progetto PEPPY. Il termine "risorsa" va inteso come qualsiasi mezzo (attrezzature, materiale grezzo, software, libri e guide, esperti di settore, tutor umani, ...) fornito dal Cliente o dal nostro consorzio PEPPY che sarà messo a disposizione dei giovani per aiutarli a svolgere una o l'altra attività del loro progetto.

Dopo questa fase di identificazione delle risorse, l'ambiente di lavoro digitale viene configurato dallo IUT.

**Variante online:**

Tramite videoconferenza. Per dare slancio, ogni giovane si passa un bastone parlante virtuale.

## LA SQUADRA

**Competenze previste per l'inserimento nel team di progetto e qualificazione di tali competenze (obbligatorie, facoltative) :**

<b>Ruoli all'interno del team</b>	Ruolo 1:	
	Ruolo 2:	
	Ruolo 3:	
	Ruolo 4:	
<b>Principali attività e compiti del team</b>	Attività 1:	Faccia a faccia: <input type="checkbox"/> Online: <input type="checkbox"/> Collaborativo <input type="checkbox"/> Individuale <input type="checkbox"/>
		Marcatori/risultati
		Risorse :
	Attività 2:	Faccia a faccia: <input type="checkbox"/> Online: <input type="checkbox"/> Collaborativo <input type="checkbox"/> Individuale <input type="checkbox"/>
		Marcatori/risultati
		Risorse :
	Attività 3:	Faccia a faccia: <input type="checkbox"/> Online: <input type="checkbox"/> Collaborativo <input type="checkbox"/> Individuale <input type="checkbox"/>
		Marcatori/risultati
		Risorse :
	Attività 4:	Faccia a faccia: <input type="checkbox"/> Online: <input type="checkbox"/> Collaborativo <input type="checkbox"/> Individuale <input type="checkbox"/>

		Marcatori/risultati
		Risorse :
	Attività 5:	Faccia a faccia: <input type="checkbox"/> Online: <input type="checkbox"/> Collaborativo <input type="checkbox"/> Individuale <input type="checkbox"/>
		Marcatori/risultati
	Risorse :	
<b>Strumenti digitali dal catalogo forniti per svolgere le attività:</b>		

## LE RISORSE

**Documenti e guide forniti all'équipe giovanile responsabile del progetto:**

**Strumenti digitali forniti al team di giovani per produrre alcuni dei risultati del progetto:**

**Attrezzature, materie prime, ecc. messe a disposizione del team di giovani per produrre determinati prodotti del progetto:**

**Ruoli delle persone responsabili di facilitare l'attuazione del progetto**

Ruolo 1:

Ruolo 2:

Ruolo 3:

Ruolo 4:

Ruolo 5:

**Principali attività e compiti di ciascun ruolo**

Attività del ruolo 1 :

Faccia a faccia:  Online:   
 Collaborativo  Individuale

Marcatori/risultati :

Risorse :

Attività del ruolo 2 :

Faccia a faccia:  Online:   
 Collaborativo  Individuale

Marcatori/risultati :

		Risorse :
	Attività del ruolo 3 :	Faccia a faccia: <input type="checkbox"/> Online: <input type="checkbox"/> Collaborativo <input type="checkbox"/> Individuale <input type="checkbox"/>
		Marcatore/risultati :
		Risorse :
	Attività del ruolo 4 :	Faccia a faccia: <input type="checkbox"/> Online: <input type="checkbox"/> Collaborativo <input type="checkbox"/> Individuale <input type="checkbox"/>
		Marcatore/risultati :
		Risorse :
	Ruolo 5 attività :	Faccia a faccia: <input type="checkbox"/> Online: <input type="checkbox"/> Collaborativo <input type="checkbox"/> Individuale <input type="checkbox"/>
		Marcatore/risultati :
		Risorse :
<b>Strumenti digitali dal catalogo forniti per svolgere le attività:</b>		

### 3 - Sviluppo del progetto - Prima fase

#### 3.2 Tempo di avviamento - Sequenza di pietre miliari

##### Obiettivo(i) :

- Portare il gruppo a mettersi in discussione
- Indagare e valutare la necessità di risorse aggiuntive (interne o esterne).
- Assumere la responsabilità e la comprensione dell'ordine
- Proporre possibili aggiustamenti

Strumenti / Risorse / Documenti	Modalità	Durata
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sito web PEPPY</li><li>• Spazio di lavoro collaborativo</li><li>• ENT IUT</li><li>• Smartphone/PC</li></ul>	Presenziale Remoto	2 ore

##### Metodologia

**Una revisione dello stato di avanzamento con il Coordinatore del progetto** per incoraggiare il gruppo a mettersi in discussione, ad approfondire e a valutare la necessità di risorse aggiuntive (interne o esterne)

1 - Utilizzando i documenti già sviluppati, chiedete al gruppo di presentare i ruoli all'interno del team, le principali attività/fasi del progetto.

Chiedete al gruppo di :

- Punti da chiarire e specificare
- Aspetti del progetto nascosti/assenti
- Incoerenze identificate

Valorizzare il gruppo in base al lavoro svolto, ai suoi punti di forza, alle buone idee proposte.

2 - Chiedete al gruppo di suddividere il progetto in fasi pianificate utilizzando uno strumento come Microsoft TEAMS Project Planning o Trello (<https://trello.com>):

- Mostrare al team la funzionalità di etichette, compiti, scadenze, assegnazione di risorse, allegati di file).
- Sugerite al team di creare una legenda utilizzando le etichette (e i colori) per una migliore leggibilità.

3 - Per supportare la pianificazione dei compiti, fate in modo che il team qualifichi gli attori del progetto utilizzando il metodo "RASCI":

**A** - "Responsabile" (colui che esegue il compito) :

La persona che deve svolgere un compito: ne è responsabile.

Missione: svolgere il compito assegnato.

Particolarità: possono esserci più persone responsabili dello stesso compito,

ognuna delle quali svolge una parte del compito.

**A - Responsabile** (colui che approva il compito)

La persona che approverà il compito: l'autorità.

Missione: Assicurare la corretta esecuzione del compito svolto dalla/e persona/e responsabile/i e approvare l'attività svolta.

Caratteristica speciale: un'autorità per ogni compito.

**S - per Supporto** (colui che aiuta)

Una persona che può intervenire a supporto dell'esecuzione dei compiti.

Missione: fornire un supporto aggiuntivo al Responsabile, mettendo a disposizione le risorse fisiche e materiali necessarie per portare a termine con successo l'incarico.

Il ruolo di supporto può essere ricoperto da più persone che partecipano all'attività insieme al manager.

Particolarità: a differenza di C (Consulted), S (Support) rimane attivamente coinvolto per tutta la durata del compito/progetto.

**C - "Consultato"** (colui che viene consultato)

La persona che verrà consultata per l'esecuzione di un compito.

Missione: contribuire puntualmente con consigli e opinioni per garantire che il compito sia svolto nel modo più efficiente possibile.

Particolarità: possono essere consultate diverse persone. Spesso si tratta di esperti

**I - "Informato"** (colui che deve essere informato)

La persona che viene informata del completamento del compito.

Missione: essere aggiornati sui progressi, spesso alla fine del compito o della consegna.

Particolarità: non interviene attivamente nella realizzazione del compito.

Ex:

	<b>Giovane #1 Responsabile di progetto</b>	<b>J #2</b>	<b>J #3</b>	<b>Specialista esterno</b>	<b>Sponsor</b>	<b>Potenziali clienti</b>
<b>Analizzare le esigenze</b>	<b>R</b>	<b>R</b>	<b>R</b>	<b>C</b>	<b>C / A</b>	<b>C</b>
<b>Progettazione di un prototipo</b>	<b>R</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>C</b>	<b>A</b>	
<b>Comunicare al pubblico in generale</b>	<b>R</b>	<b>R</b>			<b>I</b>	<b>I</b>
...						

4 - Ricordate al team che presto si incontreranno con lo sponsor per presentare e convalidare l'organizzazione e i metodi di lavoro scelti per realizzare il progetto.

Lo farà utilizzando il mezzo di comunicazione di sua scelta.

**Variante a distanza:** tramite videoconferenza. Per dare dinamismo, ogni giovane si passa un bastone parlante virtuale.

### 3 - Sviluppo del progetto - Prima fase

#### 3.3 Tempo di avvio - Sequenza di convalida

**Obiettivo(i) :**

- Presentare l'organizzazione e i metodi di lavoro del team e farli convalidare dal cliente.
- Assumere la responsabilità e la comprensione dell'ordine
- Proporre possibili aggiustamenti

Strumenti / Risorse / Documenti	Modalità	Durata
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sito web PEPPY</li><li>• Spazio di lavoro collaborativo</li><li>• ENT IUT</li><li>• Smartphone/PC</li></ul>	Presenziale Remoto	1 ora

**Metodologia****Sequenza di convalida con il Coordinatore del progetto e lo Sponsor**

Il team si incontra con lo sponsor per presentare e convalidare l'organizzazione e i piani di lavoro del progetto. Per farlo, il team utilizza un mezzo di comunicazione di sua scelta.

Se emergono nuove idee/proposte rispetto all'ordine originale, il team deve assicurarsi che siano convalidate dallo sponsor in modo da poterle integrare nel progetto.

**Variante online:**

Tramite videoconferenza.

## 4 - Sviluppo del progetto - Seconda fase

### 4.1 Tempo di monitoraggio del progetto

#### Obiettivo(i) :

- Monitoraggio e supporto del team nella fase di sviluppo del progetto

Strumenti / Risorse / Documenti	Modalità	Durata
<ul style="list-style-type: none"><li>Sito web PEPPY</li><li>Spazio di lavoro collaborativo</li><li>ENT IUT</li><li>Smartphone/PC</li></ul>	Presenziale Remoto	Sessioni di 2 ore

#### Metodologia

##### Sessioni di coaching da parte del Coordinatore del progetto

In base alla suddivisione del progetto in fasi, ai compiti individuali e collettivi, agli strumenti di lavoro scelti (piattaforma di progetto, strumenti per la comunicazione all'interno del team, per la produzione collettiva, strumenti specifici per la realizzazione del progetto, strategie di monitoraggio e apprendimento, strumenti di rendicontazione per lo sponsor, per il coordinatore del progetto, ecc.)

Un tempo di accompagnamento ogni 10 giorni  
(della durata media di due ore)

### Lavoro di squadra in autonomia

Monitoraggio a distanza gratuito del Coordinatore del progetto

Mobilizzazione del coordinatore del progetto su richiesta dei giovani.

1 riunione per la consegna di ciascun risultato

#### Variante online:

Tramite videoconferenza.

## 5 - Attuazione, consegna del progetto

## 5.1. Accompagnare il feedback al gruppo "Valorizzazione dell'esperienza PEPPY"

### Obiettivo(i) :

- Preparare la presentazione del gruppo, del progetto e dell'esperienza PEPPY agli attori PEPPY e agli altri partecipanti.
- Valorizzare non solo la squadra ma anche il singolo individuo
- Valorizzare non solo il risultato ma anche il processo

Strumenti / Risorse / Documenti	Modalità	Durata
<ul style="list-style-type: none"><li>• Spazio di lavoro collaborativo</li><li>• ENT IUT</li><li>• Sito web PEPPY</li><li>• Fogli A3 + Matite e pennarelli</li><li>• Smartphone/PC</li></ul>	Presenziale Remoto	3 volte 2 ore (+ 1 ora di formazione orale)

### Dare le seguenti istruzioni:

"Dovete presentare il vostro progetto e la vostra esperienza PEPPY in modo concreto e organizzato, sia collettivamente che individualmente. La presentazione avrà una durata complessiva di 45 minuti (presentazione + scambio con la giuria).

A tal fine, utilizzerete i mezzi di presentazione/comunicazione di vostra scelta.

La giuria sarà composta da rappresentanti dei partner PEPPY, dal vostro Coordinatore, dal Tutor e dallo Sponsor. La presentazione potrà essere condivisa anche con altri team di progetto. Questa è un'opportunità per mettere in mostra tutti i vostri risultati e talenti".

### Metodologia

2 sequenze di 2 ore

4. Sulla base delle istruzioni, chiedete al gruppo di evidenziare le parole chiave
5. Utilizzando le parole chiave, organizzate una sessione di brainstorming per identificare elementi, punti e temi che struttureranno la presentazione.  
Utilizzate i seguenti elementi in caso di blocco o di mancanza di aspetti importanti

### Per quanto riguarda il progetto :

- L'Hackathon
- Le fasi principali del progetto
- L'evoluzione del progetto
- Vita di gruppo
- Relazioni con terze parti (tutor, sponsor, esperti di materia, colleghi, ecc.)
- Le risorse/gli strumenti utilizzati per realizzare il progetto
- Prodotti consegnati

Per questi diversi elementi, ponetevi le seguenti domande:

- Ostacoli, difficoltà incontrate
- Storie di successo

- Delusione / rammarico / sensazione di incompletezza
- Una scoperta / Una cosa insospettabile che è accaduta

**A livello più personale:**

*Basandosi in particolare sull'esperienza del progetto PEPPY e sul lavoro svolto con i laboratori del modello CH-Q (vedi Guide e strumenti O4).*

- Competenze e desideri all'inizio del progetto
- Competenze e desideri durante il progetto
- Competenze e desideri alla fine del progetto

Ponetevi le seguenti domande:

- Ostacoli, difficoltà incontrate
- Storie di successo
- Delusione / rammarico / sensazione di incompletezza
- Una scoperta / Una cosa insospettabile che è accaduta
- Cosa hanno detto di me gli altri
- Cosa ho imparato a fare
- Cosa ho imparato su di me

6. Condivisione di riflessioni individuali
7. Le idee principali da trasmettere e la costruzione del piano di presentazione
8. Scelta del mezzo di presentazione
9. Distribuzione dei ruoli nella progettazione e nella presentazione
10. Esercitazione di presentazione orale e feedback del tutor Progetto (1 ora)
11. Aggiustamenti da apportare per finalizzare la presentazione (2 ore)

**Variante online:**

Attraverso strumenti di videoconferenza e spazi di lavoro collaborativi.

## 5 - Attuazione, consegna del progetto

### 5.2. Completamento di una PERSONA - "Fine del progetto".

#### Obiettivo(i) :

- Misurare ed esprimere la propria evoluzione in seguito al progetto PEPPY

Strumenti / Risorse / Documenti	Modalità	Durata
<ul style="list-style-type: none"><li>• File "Persona</li><li>• Sito web PEPPY</li><li>• Fogli A3 + Matite e pennarelli</li><li>• Smartphone/PC</li></ul>	Presenziale Remoto	1 ora

#### Metodologia

1. Dal racconto di ogni giovane, accessibile da <https://peppy-project.eu/>
2. Creare una persona
3. Dopo l'esperienza PEPPY e il tempo di preparazione con la giuria, chiedete a ciascun giovane di riflettere individualmente e di definirsi sui seguenti punti (15-20 minuti)
  - Nome Cognome o soprannome
  - Una foto/immagine o un simbolo (possibilità di fotografare un disegno)
  - La sua frase cult
  - La sua età, la sua città
  - 3 delle sue qualità
  - La sua passione, i suoi hobby
  - "Sono piuttosto..." (Timido/affabile con gli altri \_ Seguace/Leader \_ Connesso/Disconnesso)
  - I suoi cursori per la creatività, l'intraprendenza, l'ottimismo
  - La definizione della sua esperienza PEPPY
  - Le sue competenze (nuove o potenziate, migliorate)
  - Il suo progetto personale
4. Chiedere a ciascun giovane di presentare la propria PERSONA PEPPY agli altri partecipanti e in particolare i cambiamenti e le differenze rispetto alla PERSONA realizzata durante l'Hackathon.
5. Incoraggiare i giovani a mettersi in discussione

## 6. Dare valore alla voce

### Variante online:

Attraverso la videoconferenza dello spazio di lavoro collaborativo. Per dare slancio, ogni giovane passa un bastone parlante virtuale.

### Esempio di Persona :

**Michel Petit**



*Ma phrase culte : Que du vrac pas de sac*

ÂGE : 24  
LOCALISATION : Bayonne

MES QUALITES : Travailleur, Volontaire

#### Ma personnalité

Je suis plutôt...

TIMIDE A L'AISE AVEC LES AUTRES

SUIVEUR LEADER

CONNECTÉ DÉCONNECTÉ

#### Mon curseur de...

Creativité

Débrouillardise

Optimisme

#### Motivations

La mia esperienza  
PERSONA  
Le mie competenze (nuove  
e/o potenziate)

#### Mon projet personnel

faire le tour du monde d'ici 2 ans

#### Mes passions, mes loisirs

Chasse, pêche

## Per concludere e incoraggiare l'empowerment dei giovani

Per l'empowerment dei giovani, il programma di certificazione PEPPY offre una valutazione della capacità e dell'aspirazione di una persona a gestire la propria carriera e la propria vita, aprendole la strada, all'interno del consorzio PEPPY, come formatore, guida e valutatore.

Il programma di certificazione PEPPY si basa su due livelli di profilazione della gestione delle risorse personali (PRM):

- 1. Certificazione di formatori, coach e valutatori del modello PEPPY:** l'attenzione è rivolta alla formazione, al coaching, alla valutazione e alla certificazione dei partecipanti. La certificazione dei formatori offre il seguente programma:
  - Il livello 1 consiste nel "fare ciò che si insegna". Il formatore ha completato la formazione di livello 1 per padroneggiare la formazione PEPPY per i gruppi target designati.
  - Il livello 2 è una versione contestualizzata della formazione di livello 1 che il formatore implementerà nel proprio contesto (regionale, nazionale). Il formatore di livello 2 è guidato da un altro formatore PEPPY (già certificato).
  - Il livello 3 viene assegnato quando il formatore ha testato e valutato con successo il proprio concetto di formazione con due gruppi di allievi. A questo livello, il formatore è considerato un formatore autonomo del modello PEPPY, apportando un valore aggiunto alla comunità dei formatori PEPPY.
  - Il livello 4 è il certificato che consente di agire come valutatore indipendente e guida per gli apprendisti del livello 1 (individualmente) e per la valutazione tra pari dei gruppi del livello 1 e delle applicazioni dei livelli 2 e 3 da parte dei formatori PEPPY.
- 2. Certificazione dei tirocinanti PEPPY:** l'attenzione è rivolta alla creazione di opportunità sociali ed economiche per la vita di ogni individuo nel suo contesto personale. La certificazione per i tirocinanti offre il seguente programma:
  - Il livello 1 consiste nell'assegnazione di un certificato formale PEPPY per essere in grado di (1) articolare e dimostrare i propri punti di forza e le aree di sviluppo e (2) progettare un piano d'azione personale per immaginare una nuova o ulteriore prospettiva per la propria vita futura.
  - Un tirocinante può anche optare per la prospettiva di diventare un formatore PEPPY pienamente certificato. In questo caso, il certificato di livello 1 dà accesso al livello 2 o 3 del programma di certificazione dei formatori PEPPY.

## PEPPY Livello 1 "Formazione di base sul portfolio"

**Carico di lavoro.** La formazione fornisce una comprensione e una base per l'orientamento professionale delle competenze del tirocinante utilizzando gli strumenti della formazione PRM. La durata della formazione è di circa 65 ore, di cui 20-25 ore di accompagnamento (orientamento, lezioni, insegnamento teorico e metodico e lavoro pratico commentato e discusso) e altre 30-40 ore (preparazione, autoapprendimento, lavoro di gruppo aggiuntivo).

Questo carico di lavoro equivale a punti di credito PEPPY al livello 6 (agire in modo semi-autonomo in un ambiente semi-complesso).<sup>3</sup> Il numero di crediti dipende dal carico di studio previsto nel paese di formazione.

**Competenze.** Il tirocinante dimostra la capacità di :

- gestire le proprie esperienze di apprendimento, competenze e qualifiche in modo consapevole, responsabile e sostenibile.
- Prendere indicazioni sulla carriera (pianificazione) e fare passi in avanti in linea con il proprio potenziale e i propri obiettivi.

**Risultato di apprendimento livello 1.** Il tirocinante dimostra la capacità di :

- - registrare, valutare, dimostrare e documentare le loro competenze e qualifiche,
- - per valutare i loro risultati in tutti gli ambienti di apprendimento,
- - formulare i punti di forza e le competenze (fondamentali) personali in una situazione specifica,
- - trarre conclusioni sullo sviluppo della propria carriera, sulla base delle esperienze di apprendimento,
- - considerare le proprie prospettive di carriera e formulare piani per un ulteriore sviluppo personale e professionale,
- - gestire le proprie competenze in modo sostenibile utilizzando metodi di portfolio.

### Contenuti

Fasi del processo di gestione delle competenze :

- - fasi della carriera (corso della vita/sviluppo dei valori), come affrontare i cambiamenti nella propria vita, analisi dei punti di forza e di debolezza.
- - analisi delle attività di apprendimento, lavoro, tempo libero e volontariato.
- - profilo personale, profili di competenza esterna e requisiti
- - riflessione sui processi di apprendimento, raccomandazioni per lo sviluppo professionale.

Trasferimento (trasmissione) in pratica :

- - base per le applicazioni, riconoscimento delle competenze acquisite, documentazione delle prove (di apprendimento).
- - gli obiettivi della prospettiva di carriera e lo sviluppo di un piano d'azione personale.

---

<sup>3</sup> I livelli corrispondono ai descrittori di livello del Quadro europeo delle qualifiche e si concentrano specificamente sul livello di azione (semi)autonoma in situazioni semplici, semicomplesse e complesse. Si veda la fonte EQF che fa riferimento ai livelli PEPPY.

Il sistema di punti di credito PEPPY può essere basato su qualsiasi sistema di trasferimento di crediti nazionale o internazionale che aiuti gli studenti e le università a definire e comprendere il carico di lavoro relativo alle lezioni e ai programmi di studio. Ad esempio, nel sistema europeo, un punto di credito equivale a 26 ore di studio (ore accompagnate e ore di studio).

## PEPPY Livello 2 "Formatore di guide "

**Carico di lavoro.** La formazione offre una panoramica e fornisce le basi per un orientamento professionale delle competenze del tirocinante utilizzando gli strumenti della formazione MRP all'interno del modello PEPPY. La durata della formazione è di almeno 65 ore, di cui 20 ore di accompagnamento (orientamento, lezioni, intervizione, istruzioni teoriche e metodiche e lavoro pratico) e 45 ore per la preparazione, l'autoapprendimento, il lavoro di sottogruppo, l'impegno nella comunità e il lavoro post-formazione sul piano di sviluppo.

Il carico di lavoro equivale a punti di credito PEPPY al livello 6 (agire in modo autonomo in ambienti complessi).

**Competenze.** Il formatore dimostra la capacità di :

- utilizzare il modello di formazione PEPPY per il livello 1 nella formazione e/o nella consulenza nel contesto dei gruppi target designati.
- Utilizzare e valutare i processi di apprendimento esistenti in modo orientato al gruppo target.
- collegare il processo di apprendimento dei propri tirocinanti in specifici settori professionali agli attuali sviluppi nel campo dell'istruzione, della formazione e delle risorse umane.

### **Risultati di apprendimento livello 2.**

Il formatore :

- conosce i criteri di qualità del modello PEPPY e può applicarli ai propri programmi di formazione e/o consulenza.
- Comprende il sistema MRP e ne utilizza i contenuti e i metodi in un approccio integrale per i gruppi target che ha designato.
- È in grado di utilizzare ulteriormente il modello PEPPY nel proprio ambito di lavoro.
- È in grado di integrare gli sviluppi rilevanti in materia di istruzione, formazione e gestione delle risorse umane nell'uso dei programmi di formazione PEPPY.

### **Contenuti**

Il formatore è in grado di utilizzare i contenuti e i metodi del modello PEPPY, tenendo conto degli strumenti del portfolio, dei materiali formativi e dei metodi di valutazione e orientamento:

- come base per l'identificazione e lo sviluppo delle competenze nelle diverse aree funzionali (istruzione, lavoro, volontariato, tempo libero, vita privata) dei suoi discenti.
- nel senso della gestione delle risorse personali (funzionamento) per i tirocinanti di specifici gruppi target.
- In linea con il suo contesto sociale, educativo e professionale.
- Nella presentazione del concetto di formazione e/o consulenza per il proprio gruppo target secondo gli standard del modello PEPPY e nelle misure di riflessione sul processo di apprendimento, conclusioni, valutazione.
- Testare e valutare un piano di sviluppo personale per creare una solida base per i servizi di formazione PEPPY.

## PEPPY Livello 3 "Formatore indipendente"

**Carico di lavoro.** La formazione autogestita per diventare un formatore PEPPY certificato di livello 3 consiste in 2 sessioni di formazione di livello 1 per gruppi target nel proprio contesto. Questa pratica alterna riflessione, discussione, sviluppo e verifica di applicazioni pratiche, presentazioni e scambio di esperienze. Fornisce le basi per l'utilizzo del concetto di MRP nel modello PEPPY nella propria pratica o nel proprio contesto. Il formatore sperimenta il modello PEPPY in un contesto auto-selezionato con due gruppi di tirocinanti.

Per raggiungere il livello di "formatore autonomo" sono necessarie almeno 260 ore, suddivise in 2 x 25 ore per la progettazione del programma di formazione personalizzato, 2 x 15 ore per raggiungere due gruppi di corsisti, 2 x 25 ore di coaching con i gruppi di formazione, 30 ore di supervisione e 100 ore per l'approfondimento personale e l'applicazione nella pratica e nell'autoapprendimento, nonché per la stesura della valutazione finale per la certificazione.

Questo carico di studio equivale a punti di credito PEPPY di livello 6 (agire in modo indipendente in ambienti complessi).

**Competenze.** Il formatore lavora in un settore di competenza, formazione e/o consulenza in cui è in grado di integrare e applicare il modello PEPPY:

- Sviluppare autonomamente i processi di apprendimento nella propria pratica, convertire e valutare questi processi per gruppi target rilevanti e integrare il modello nei programmi esistenti nel proprio contesto.
- collegare i processi di apprendimento nei settori/ambiti professionali rilevanti agli sviluppi attuali dell'apprendimento, della vita lavorativa e della società.

### **Risultati di apprendimento livello 3.**

Il formatore :

- conosce i criteri di qualità del modello PEPPY ed è in grado di applicarli nelle proprie attività di formazione e/o consulenza.
- Comprende e pratica il sistema PRM come sistema da integrare nei principali sistemi di apprendimento e di lavoro nel proprio contesto.
- Utilizza i contenuti e i metodi del modello PEPPY nel suo complesso.
- È in grado di sviluppare, implementare e valutare concetti orientati al gruppo target e di trarre conclusioni sui risultati individuali nelle attività di formazione e/o consulenza.
- È in grado di riconoscere e ricercare continuamente l'occupabilità nel proprio campo di lavoro.
- È in grado di integrare gli sviluppi rilevanti della formazione, della vita lavorativa e della società nell'applicazione del modello PEPPY per lo sviluppo e l'organizzazione di sessioni di formazione e consulenza.

## **Contenuti**

*Il formatore è in grado di applicare e migliorare i contenuti e i metodi del modello PEPPY:*

- come base per la formazione, la valutazione e lo sviluppo delle competenze in varie aree funzionali (istruzione, lavoro, volontariato, tempo libero, vita privata).*
- nel senso (di impatto) della gestione delle risorse personali dei suoi tirocinanti appartenenti a specifici gruppi target.*
- In linea con il contesto sociale, educativo e del mercato del lavoro.*
- Nello sviluppo e nella presentazione del concetto di formazione e/o consulenza per gruppi target specifici secondo gli standard del modello PEPPY e nell'attuazione della riflessione sul processo di apprendimento, delle conclusioni e della valutazione.*

## PEPPY Livello 4 "Valutatore e Guida".

**Carico di lavoro.** Il programma per diventare valutatore e guida PEPPY certificata al livello 4 alterna riflessione, discussione, sviluppo e verifica di applicazioni pratiche, presentazioni e scambio di esperienze per fornire una base per l'utilizzo della gestione delle risorse personali.

Il tempo di studio è di 130 ore, suddivise tra la partecipazione a sessioni di valutazione e orientamento con individui e gruppi del gruppo target designato (50 ore), 50 ore per una panoramica teorica e metodologica e 30 ore di riflessione individuale sulle pratiche di valutazione e orientamento.

Questo carico di studio equivale a punti di credito PEPPY al livello 6 (agire in autonomia in ambienti complessi). In alcuni casi può essere applicato anche il livello 7 (master).

### Competenze

Valutare		<i>Il valutatore/guida è in grado di guidare e valutare adeguatamente lo sviluppo e la presentazione delle competenze del partecipante, utilizzando una serie di forme di valutazione basate sulle competenze frequentemente utilizzate, come il portfolio, il colloquio basato su criteri e le simulazioni pratiche. Il valutatore/guida è in grado di valutare il comportamento sulla base degli standard PEPPY, di valutare le prove sulla base dei criteri delle prove e di valutare il profilo personale e le risposte del partecipante sulla base del modello PEPPY.</i>
Osservare		<i>Il valutatore/guida può osservare adeguatamente il partecipante (se l'osservazione fa parte delle modalità) e collegare una valutazione a questa osservazione, in relazione agli standard PEPPY.</i>
Intervistatore		<i>Applicando tecniche specifiche di domande e colloqui in una situazione di valutazione, il valutatore/guida è in grado di far emergere le competenze/qualità del partecipante e di confrontarle con gli standard PEPPY. Il valutatore/guida pone domande per esplorare il valore dell'esperienza (conoscenze e abilità).</i>
Dare feedback	un	<i>Il valutatore/guida è in grado di dare un feedback al partecipante in modo costruttivo e motivante e di indicare il risultato della valutazione, in base al livello del partecipante. Il valutatore è in grado di spiegare chiaramente e giustificare le decisioni prese sulla base della valutazione, che indicano dove il partecipante è competente.</i>
Scrittura reporting	e	<i>Il valutatore/guida è in grado di scrivere una relazione di valutazione chiara, dettagliata e strutturata. Nella relazione il valutatore/guida descrive le competenze del/dei tirocinante/i e non le caratteristiche personali.</i>
Professionista competente		<i>Il valutatore/guida è professionalmente competente e deve avere esperienza e qualifiche sufficienti nella disciplina pertinente (attività professionale). Il valutatore/guida può dimostrare di essere sufficientemente competente dal punto di vista professionale e di volersi aggiornare sugli sviluppi del settore. Il livello tecnico del valutatore deve essere almeno pari a quello del partecipante. Il valutatore/guida conosce la procedura e gli obiettivi della valutazione, gli strumenti di valutazione e la metodologia. Il valutatore/guida conosce gli standard nazionali, settoriali o aziendali (profili professionali, profili di qualifica) e ha una conoscenza del mercato del lavoro e dei programmi di istruzione professionale ai fini della valutazione.</i>

Oltre a questo, e in aggiunta agli strumenti proposti dal modello CH-Q (cfr. i documenti "Workbook for the training IO4" e "Training-manual for assessors, guiders and trainers IO4"), suggeriamo, alla fine del progetto PEPPY, che i giovani creino il proprio certificato Youthpass - <http://youthpass.eu>

Youthpass è un processo riflessivo che aiuta a definire e descrivere i risultati di apprendimento di un progetto e porta a un certificato che attesta tali risultati. È anche una conferma della partecipazione da parte degli organizzatori di un'attività specifica.

Youthpass non è un accreditamento formale delle competenze.

Con Youthpass, i giovani :

- Sono in grado di descrivere ciò che hanno fatto e imparato in un progetto.
- Imparare a trovare parole appropriate per descrivere le proprie capacità
- Diventare più consapevoli delle competenze che possiedono
- Diventare più consapevoli dei diversi contesti e modi di apprendimento.
- Possono mostrare e spiegare meglio le loro capacità agli altri, ad esempio nei colloqui di lavoro, a scuola o per altri progetti.
- Possono pianificare cosa vogliono ancora imparare e come.
- Ottenere la conferma ufficiale della propria partecipazione a un progetto
- Possono mostrarlo ad amici e parenti!

Per creare il vostro Youthpass: <https://www.youthpass.eu/fr/login/>

**Youthpass** ABOUT YOUTHPASS ▾ PUBLICATIONS ▾ RECOGNITION ▾ HELP & INSTRUCTIONS ▾ CREATE CERTIFICATES →

## NOM D'UTILISATEUR YOUTHPASS

Données de connexion

Adresse e-mail

Mot de passe

**SE CONNECTER**

## Esempio di Youthpass

COMMISSION EUROPÉENNE

Erasmus+

# Youthpass

## MOBILITÉ DES ACTEURS DE JEUNESSE

■■■■■■■■■■

A PARTICIPÉ À UNE MOBILITÉ D'APPRENTISSAGE

**PEPPY : Promote education, participation and projects for young people**

CETTE ACTIVITÉ S'EST DÉROULÉE DU **04/07/2022**  
AU **07/09/2022** à **Bidart, France.**

### MOBILITÉ DES ACTEURS DE JEUNESSE

Les projets de mobilité des acteurs de jeunesse soutiennent le développement professionnel du travail de jeunesse en permettant à des professionnels et/ou bénévoles d'acquérir de nouvelles compétences et expériences professionnelles. Les projets peuvent inclure des activités transnationales telles que des séminaires, formations, événements de prise de contact, visites d'étude et des périodes d'observation en situation de travail à l'étranger. Les projets contribuent également à renforcer la qualité et le rôle du travail jeunesse en Europe.

Erasmus+ est le programme de l'Union européenne pour le développement des compétences et de l'employabilité au travers des activités organisées dans le domaine de l'éducation, formation, jeunesse et sport. Les activités jeunesse organisées dans Erasmus+ visent à améliorer les compétences clés, de compétences et de l'employabilité des jeunes, promouvoir l'active participation des jeunes dans la société, leur inclusion sociale et de bien-être et améliorations dans la politique de travail et de la jeunesse de la jeunesse au niveau local, national et international.



**Annick Dalmagne**  
Représentant de l'organisation

Le numéro d'identification de ce certificat est 3210-LVBE-FWWM-S069.  
Si vous voulez vérifier ce numéro, connectez-vous sur le site Web du Youthpass : <http://www.youthpass.eu/qualitycontrol/>.

Youthpass est un système de validation de l'apprentissage non formel dans le cadre du programme Erasmus+ : 'Jeunesse en action' de l'Union européenne. Pour plus d'information, connectez-vous sur le site Web <http://www.youthpass.eu>.

- 1 -

INFORMATIONS SUR LE PROJET

Erasmus+

# Youthpass

Ce document certifie que ■■■■■■ a pris part au projet intitulé PEPPY : Promote education, participation and projects for young people. C'était une activité de formation. Le projet a été accueilli par ANTIC Pays Basque, et mis en oeuvre en coopération avec Université de Pau et des Pays de l'Adour

**Gaido Lab**  
European Centre Valuation Prior Learning (EC-VPL)  
Synthesis Center for Research and Education  
Université de Nicosie  
Gio.Net  
Université de Bologne. La participation était soutenue par Agence locale des nouvelles technologies de l'information et de la communication (ANTIC).

Dans le programme Erasmus+, une formation est un projet au cours duquel des acteurs (professionnels et /ou bénévoles) de jeunesse se rencontrent pendant plusieurs jours pour développer leurs connaissances, leurs savoir-faire et leurs savoir-être, autour d'un certain thème. Le programme quotidien de la formation répond à des objectifs d'apprentissage et est facilité par des formateurs expérimentés. Ces formations font appel à l'initiative et la créativité des participants et ont un impact direct sur leurs futures pratiques dans le travail de jeunesse, comme leur capacité à organiser des projets de qualité offrant aux jeunes des expériences d'apprentissage interculturel et non formel.

Au total, 60 personnes de Chypre, France, Italie et Pays-Bas ont participé au projet.

**L'objectif général et les objectifs spécifiques du projet étaient :**

PEPPY vise à initier des stratégies pédagogiques accompagnant le jeune et appuyant sa mise en autonomie progressive lui permettant de développer une capacité d'adaptation individuelle et collaborative et de maintenir son engagement dans la construction continue de son devenir.

**Principaux contenus et activités du projet :**

- Guide méthodologique d'accompagnement des jeunes en mode projet
- Plateforme numérique collaborative européenne
- Plan d'action stratégique de mobilisation des jeunes et acteurs du territoire
- Guide de formation aux marqueurs de compétences et à l'autodiagnostic personnel
- Rapport de recommandations pour une nouvelle dynamique pédagogique développant l'autonomie des jeunes



**Silene Theobald**  
Le/la responsable du projet

Bidart, France, 07/09/2022

- 2 -

■■■■■ a participé au projet PEPPY : Promote education, participation and projects for young people

Cette partie du certificat est une auto-évaluation des résultats d'apprentissage et des éléments de compétences acquises par le/la participant(e) pendant le projet. Elle a pour cadre de référence les "8 compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie" définies par l'Union européenne, plus certaines compétences spécifiques abordées pendant le projet.

#### MULTILINGUAL COMPETENCE

Utiliser une ou plusieurs langues dans différentes situations en écoutant, parlant, écrivant et lisant.  
Exprimer ses idées, opinions, sentiments, besoins et faits dans une ou plusieurs langues étrangères.  
Comprendre les autres  
Être ouvert à d'autres cultures, habitudes et réalités  
Être capable de réfléchir sur soi-même

#### PERSONAL, SOCIAL AND LEARNING TO LEARN COMPETENCE

Être capable de réfléchir sur soi-même  
Respecter la diversité des autres et leurs besoins  
Attitude de collaboration, d'affirmation de soi et d'intégrité  
Être capable de s'organiser, de gérer et de faire le suivi de son propre apprentissage.

#### CITIZENSHIP COMPETENCE

Être capable d'interagir avec des personnes issues de milieux socioculturels différents.  
Être conscient des différents contextes de travail

#### ENTREPRENEURSHIP COMPETENCE

Transformer les idées en actions

#### CULTURAL AWARENESS AND EXPRESSION COMPETENCE

Être conscient de son propre contexte culturel et du contexte culturel des autres.

#### DIGITAL COMPETENCE

Maîtrise de l'information et des données

Produire, stocker, analyser des informations à l'aide de différents dispositifs  
Partager l'information via les outils numériques  
Utilisation confiante, critique et responsable des technologies numériques.

#### MATHEMATICAL COMPETENCE AND COMPETENCE IN SCIENCE, TECHNOLOGY AND ENGINEERING

Résoudre des problèmes  
Pensée logique et critique

#### LITERACY COMPETENCE

Rechercher, collecter et traiter des informations  
Formuler et exprimer des opinions de manière convaincante et appropriée.

■■■■■  
Le / La Participant/e

Bidart, France, 07/09/2022

#### POUR D'AVANTAGES DE RÉFÉRENCES, VEUILLEZ CONTACTER :

Emmanuel Arrechea  
Chargé de mission  
ANTIC Pays Basque  
earrechea@antic-paysbasque.com  
05 32 09 11 94

Plus d'informations et de documents originaux sur les Compétences-clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie sont disponibles sur :

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/lifelong\\_learning/c11090\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_en.htm)

Plus d'informations sur le programme Erasmus+ : Jeunesse en action sont disponibles sur :

<http://ec.europa.eu/youth/programme> et à propos du Youthpass sur : [www.youthpass.eu](http://www.youthpass.eu)

## Riferimenti teorici

- Biesta, G., Allan, J. & Edwards, R. (2011) The Theory Question in Research Capacity Building in Education: Towards an Agenda for Research and Practice, *British Journal of Educational Studies*, 59:3, 225-239, doi: 10.1080/00071005.2011.599793
- Boss, S. (2019). *Apprendimento basato su progetti: una breve storia*, Disponibile: <https://www.edutopia.org/project-based-learning-history>.
- Eze, J. , Nwali, F. e Anthony, C. (2012). Sviluppo di capacità per l'educazione all'imprenditorialità: la sfida per le nazioni in via di sviluppo. *American Journal of Business Education*, 5(4), 401-408.
- Kakalejčik, L. & Pal'ová, D. (2019). Improving students' skills via project-based learning, *42nd International Convention on Information and Communication Technology, Electronics and Microelectronics* (pp. 661-666), Opatija, Croatia; doi: 10.23919/MIPRO.2019.8756958 ;
- Murray, J. e altri (2009). Ricerca e formazione degli insegnanti nel Regno Unito: costruire la capacità. *Teaching and Teacher Education*, 25(7), 944-950.
- Pařová, D., Vejačka, M. & Kakalejčik, L. (2020). L'apprendimento basato su progetti come strumento per migliorare l'attitudine imprenditoriale degli studenti. *Advances in Science, Technology and Engineering Systems Journal*, 5(1), 346-354.
- Pereira, S., Fillol, J. e Moura, P. (2019). L'apprendimento dei giovani con i mezzi digitali al di fuori della scuola: De lo informal a lo formal, *Comunicar; Comunicar 58: Aprendizaje y medios digitales: Formas emergentes de participación y transformación social*; 41-50. Disponibile: [https://www.scipedia.com/public/Pereira\\_et\\_al\\_2019a](https://www.scipedia.com/public/Pereira_et_al_2019a);
- Pergert, P. (2009). Apprendimento metodologico attraverso il fare: sfide, lezioni apprese e ricompense. *The Grounded Theory Review*, 8(2).
- Roberts, J. W. (2012). *Oltre l'apprendimento attraverso il fare: le correnti teoriche dell'educazione esperienziale*. New York: Routledge.