



Misurare l'impatto e garantire la rigenerazione continua

Modulo 7

PROG. NUMERO: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

7. Misurare l'impatto e garantire la rigenerazione continua

Misurazione dell'impatto, sistemi di feedback, cicli di apprendimento e miglioramento continuo

a cura di EMVIO

7.1 Introduzione

Argomenti e Concetti Chiave

Questo modulo si concentra su come le organizzazioni possono comprendere se le loro azioni stanno generando un cambiamento reale.

Molte organizzazioni misurano le attività. Ad esempio, contano quanti workshop hanno organizzato, quante persone hanno partecipato o quanti documenti hanno prodotto. Questi numeri sono utili, ma non sempre dimostrano un impatto reale. L'impatto reale pone domande più profonde:

Cosa è cambiato grazie alle nostre azioni?

Chi ne ha beneficiato?

Chi è stato escluso?

Cosa abbiamo imparato?

Cosa dovremmo migliorare in futuro?

Questo modulo aiuta i partecipanti a passare da 'abbiamo fatto qualcosa' a 'comprendiamo cosa è cambiato e come agire successivamente.' Si basa sui moduli precedenti concentrandosi su evidenze, riflessione, apprendimento e miglioramento continuo. Chiede come le organizzazioni possano verificare se queste idee stanno diventando evidenti nella pratica.

Il modulo è collegato allo Strumento di Auto-Valutazione FitLab, che supporta individui e organizzazioni nel riflettere su inclusione, equità, diversità, pensiero sistemico, sostenibilità, leadership e pregiudizi. Il FitLab include anche un database di casi di studio, buone pratiche e interviste che possono supportare l'apprendimento e il miglioramento.

Argomento del Modulo: L'argomento di questo modulo è **misurare l'impatto e garantire una rigenerazione continua**. Il modulo si concentra su modi pratici per raccogliere e utilizzare le prove. Le prove possono includere numeri, feedback, osservazioni, storie, risultati di autovalutazione ed esempi tratti dalla pratica quotidiana.

L'obiettivo non è creare sistemi di valutazione complessi. L'obiettivo è aiutare i partecipanti a utilizzare strumenti semplici per comprendere i progressi e migliorare il proprio lavoro.

Nell'istruzione e formazione professionale, nelle organizzazioni formative, nelle PMI, nelle ONG e in contesti analoghi, la misurazione dell'impatto dovrebbe aiutare le persone a prendere decisioni migliori. Non dovrebbe diventare un esercizio burocratico.

Il modulo è collegato al ciclo di garanzia della qualità EQAVET, che supporta il miglioramento continuo nella IFP attraverso la pianificazione, l'attuazione, la valutazione e la revisione. Questo ciclo si basa sulla logica Plan-Do-Check-Act e può essere applicato a livello di fornitore e di sistema (Commissione Europea, EQAVET).

Il modulo utilizza anche i criteri di valutazione OCSE come semplici “lenti” per la riflessione. L'OCSE spiega che criteri come rilevanza, efficacia, impatto e sostenibilità dovrebbero essere applicati in modo ponderato e secondo il contesto, non meccanicamente (OCSE, 2021).

Concetti chiave:

Misurazione dell’Impatto: La misurazione dell’impatto è il processo che consiste nel comprendere cosa è cambiato a seguito di un’azione, progetto, politica, attività o prassi. Va oltre attività e output. Chiede se persone, team, organizzazioni o sistemi sono diversi a causa di ciò che è stato fatto. In questo modulo, la misurazione dell’impatto viene utilizzata in modo semplice e pratico.

Attività: Un’attività è qualcosa che viene svolto. Esempi:

- Viene erogata una sessione di formazione.
- Viene organizzata una riunione.
- Viene creato un nuovo modulo di feedback.
- Si svolge un workshop sulla diversità.
- Le attività mostrano l’impegno, ma non dimostrano il cambiamento.

Output: Un output è il prodotto diretto di un’attività. Esempi:

- 25 persone hanno partecipato a una sessione di formazione.
- È stata prodotta una guida.
- È stato completato un sondaggio.
- È stata compilata un’autovalutazione.

Gli output sono utili, ma ancora non indicano se sono cambiati comportamento, cultura o processo decisionale.

Risultato: Un risultato è un cambiamento che si verifica a seguito di un’attività. Esempi:

- I partecipanti comprendono meglio i pregiudizi.
- Un team inizia a utilizzare pratiche di riunione più inclusive.
- I manager richiedono feedback prima di prendere decisioni.
- I dipendenti si sentono più capaci di esprimere preoccupazioni.

I risultati si avvicinano a un cambiamento reale.

Impatto: L’impatto è un cambiamento più ampio e significativo. Esempi:

- Un’organizzazione diventa più inclusiva nel tempo.
- Il processo decisionale diventa più trasparente.
- Il personale di diversa provenienza ha un migliore accesso alle opportunità.
- Gli ambienti di apprendimento diventano più sicuri e partecipativi.

L’impatto richiede spesso tempo. Raramente è immediatamente visibile.

Indicatori e metriche: Gli indicatori sono segni che ci aiutano a capire se il cambiamento sta avvenendo. Possono essere quantitativi o qualitativi.

Gli indicatori quantitativi usano numeri. Esempio:

- percentuale di personale che riferisce di sentirsi ascoltato nelle riunioni.

Gli indicatori qualitativi usano descrizioni, feedback, storie o osservazioni. Esempio:

- Il personale descrive che le riunioni ora includono più voci.

BetterEvaluation spiega che misure, indicatori e metriche aiutano a descrivere il contesto, l'implementazione e i risultati in un processo di valutazione (BetterEvaluation, 2022).

Sistema di Feedback: Un sistema di feedback è un metodo per raccogliere regolarmente input dalle persone coinvolte nelle decisioni e nelle azioni. Il feedback può provenire da dipendenti, discenti, formatori, manager, partner o stakeholder esterni. Un sistema di feedback è utile solo quando l'organizzazione utilizza il feedback per prendere decisioni.

Ciclo di Apprendimento: Un ciclo di apprendimento è un processo ciclico di azione, riflessione, apprendimento e aggiustamento. Un ciclo di apprendimento semplice pone le seguenti domande:

- Cosa abbiamo pianificato?
- Cosa è successo?
- Cosa cambieremo?

I cicli di apprendimento aiutano le organizzazioni a evitare di ripetere gli stessi errori.

Revisione Post-Azione: Una Revisione Post-Azione è un metodo semplice per l'apprendimento di gruppo. Aiuta un gruppo a riflettere su ciò che era previsto, ciò che è effettivamente accaduto, ciò che ha funzionato, ciò che non ha funzionato e cosa dovrebbe essere fatto diversamente la prossima volta (BetterEvaluation, 2022).

In questo modulo, la Revisione Post-Azione è utilizzata come uno strumento di apprendimento rapido.

Miglioramento Continuo: Il miglioramento continuo significa verificare regolarmente ciò che funziona e ciò che necessita di cambiamento. Non si tratta di perfezione. Si tratta di apprendere passo dopo passo.

Nelle organizzazioni rigenerative, il miglioramento continuo sostiene la salute a lungo termine, la partecipazione, l'inclusione e l'adattamento.

Rigenerazione Continua: La rigenerazione continua significa che un'organizzazione non considera il cambiamento come un progetto una tantum. Continua ad apprendere dalle sue persone, dal contesto, dai risultati e dagli errori. Si domanda come il lavoro possa creare nel tempo condizioni migliori per persone, comunità e sistemi. Non è una destinazione finale, ma una pratica continua di riflessione e rinnovamento.

Obiettivi complessivi

L'obiettivo complessivo di questo modulo è aiutare i partecipanti a misurare e migliorare l'impatto delle loro pratiche organizzative in modo semplice, utile e continuo. Il modulo supporta i partecipanti nel passaggio da un pensiero basato sull'attività a un pensiero orientato all'impatto. Aiuta anche a collegare evidenze, feedback e risultati di autovalutazione con decisioni pratiche.

Al termine del modulo, i partecipanti dovranno essere in grado di:

- identificare un'area di miglioramento,
- definire un indicatore utile, e
- progettare un piccolo ciclo di apprendimento in grado di supportare la rigenerazione continua nella loro organizzazione.

Obiettivi di Apprendimento

Al completamento di questo modulo, i partecipanti saranno in grado di:

Conoscenze (Sapere):

- Descrivere la differenza tra attività, output, esito e impatto.
- Spiegare perché la misurazione dell'impatto è importante per organizzazioni inclusive e rigenerative.
- Riconoscere il ruolo dei sistemi di feedback e dei cicli di apprendimento nel miglioramento continuo.
- Comprendere come l'autovalutazione possa supportare l'apprendimento organizzativo.
- Descrivere come il ciclo di qualità EQAVET possa sostenere il miglioramento nei contesti della formazione professionale (VET).

Competenze (Saper fare):

- Individuare una pratica organizzativa da misurare o rivedere.
- Utilizzare lo Strumento di Autovalutazione Fit Lab come punto di partenza per la riflessione.
- Selezionare un indicatore pertinente collegato all'inclusione, alla leadership, alla sostenibilità o al pensiero sistemico.
- Distinguere tra evidenze significative e dati superficiali.
- Applicare una semplice After-Action Review per supportare l'apprendimento e il miglioramento.
- Progettare un piccolo esperimento di miglioramento della durata di 30 giorni.

Atteggiamenti (Attitudes):

- Sviluppare apertura al feedback e alle evidenze.
- Valorizzare l'apprendimento dagli errori come parte della crescita organizzativa.
- Mostrare disponibilità a utilizzare dati e riflessione per il miglioramento, non per la colpa.
- Dimostrare responsabilità nel monitorare l'impatto nel proprio contesto professionale.
- Supportare una cultura di apprendimento continuo e rigenerazione.



Risorse

BetterEvaluation. (n.d.). *After action review*.

<https://www.betterevaluation.org/methods-approaches/methods/after-action-review>

BetterEvaluation. (2021, 6 novembre). *Valutazione evolutiva*.

<https://www.betterevaluation.org/methods-approaches/approaches/developmental-evaluation>

BetterEvaluation. (2022). *Indicatori chiave di prestazione*.

<https://www.betterevaluation.org/tools-resources/key-performance-indicators>

Commissione Europea. (s.d.). *Informazioni su EQAVET*. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione.

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/working-together/eqavet-european-quality-assurance-vocational-education-and-training/about-eqavet_en

Commissione Europea. (s.d.). *Ciclo di assicurazione della qualità EQAVET*. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione.

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/working-together/eqavet-european-quality-assurance-vocational-education-and-training/about-eqavet/eqavet-quality-assurance-cycle_en

Fondazione Europea per la Formazione. (s.d.). *ISATCOVE: lo strumento internazionale di autovalutazione per centri di eccellenza professionale*.

<https://www.etf.europa.eu/en/what-we-do/isatcove-international-self-assessment-tool-centres-vocational-excellence>

OCSE. (s.d.). *Criteri di valutazione*.

<https://www.oecd.org/en/topics/sub-issues/development-co-operation-evaluation-and-effectiveness/evaluation-criteria.html>

OCSE. (2021). *Applicare con attenzione i criteri di valutazione*. OECD Publishing, Parigi,

<https://doi.org/10.1787/543e84ed-en>

7.2 Attività

Attività 1: Icebreaker – “Che cosa stiamo misurando?”

Durata: 8 minuti

Obiettivi di Apprendimento:

- I partecipanti si confrontano con il tema del modulo.
- I partecipanti prendono coscienza di ciò che le loro organizzazioni già misurano.
- I partecipanti riconoscono che non tutto ciò che è importante viene attualmente misurato.

Nota per il formatore / facilitatore

L'obiettivo di questo icebreaker non è giudicare le organizzazioni. L'obiettivo è mostrare che le organizzazioni spesso misurano ciò che è facile contare, non ciò che conta di più.

Procedure e metodi:

Procedure	Formato del gruppo	Materiali	Tempo
Il formatore / facilitatore accoglie i partecipanti e introduce il tema con questa frase: “Oggi esploreremo come capire se le nostre azioni stanno generando un cambiamento reale.”	Sessione plenaria	Nessuno	1 minuto
I partecipanti scrivono individualmente due elementi che la loro organizzazione già misura (esempi possono includere presenza, ore di formazione, numero di partecipanti, punteggi di soddisfazione o numero di eventi), e un elemento che l'organizzazione dovrebbe misurare ma probabilmente non misura ancora (esempi	Lavoro individuale	Post-it o carta, penne	3 minuti

possono includere senso di appartenenza, qualità della partecipazione, fiducia, accesso alle opportunità o cambiamenti nel processo decisionale)			
I partecipanti, uno alla volta, posizionano i loro appunti su due flipchart: “Cosa misuriamo già” e “Cosa dovremmo comprendere meglio”. Nel farlo, indicano il proprio nome e la propria organizzazione.	Lavoro individuale	Post-it o carta, penne	2 minuti
Il formatore / facilitatore commenta brevemente la differenza tra il conteggio delle attività e la comprensione dell’impatto.	Sessione plenaria	Flipchart	2 minuti

Transizione
Usa questa frase per concludere l’attività: “La misurazione diventa utile quando ci aiuta a capire cosa è cambiato e cosa dobbiamo migliorare.”
Transizione all’attività 2: “Abbiamo visto che le organizzazioni spesso misurano ciò che è facile contare. Ora chiariremo la differenza tra attività, output, outcome e impatto reale.”

Attività 2: Dall'attività all'impatto

Durata: 17 minuti

Obiettivi di Apprendimento:

- I partecipanti comprendono la differenza tra attività, output, outcome e impatto.
- I partecipanti imparano a evitare di confondere “ciò che abbiamo fatto” con “ciò che è cambiato”.
- I partecipanti applicano questa distinzione a esempi semplici provenienti dal loro contesto professionale.

Intervento del formatore / facilitatore

Il formatore / facilitatore presenta il seguente semplice modello:

Un'attività è ciò che facciamo. Un **output** è ciò che produciamo direttamente. Un **outcome** è ciò che cambia per persone, team o organizzazioni. Un **impatto** è la differenza più ampia e a lungo termine creata. Questa distinzione è importante perché molte organizzazioni si fermano alle attività e agli output. Per esempio:

- Attività: Abbiamo organizzato un workshop sulla leadership inclusiva.
- Output: Hanno partecipato 20 manager.
- Outcome: I manager hanno iniziato a utilizzare pratiche più inclusive nelle riunioni.
- Impatto: Nel tempo, più dipendenti si sentono ascoltati e coinvolti nelle decisioni.

I criteri di valutazione OCSE aiutano le organizzazioni a porsi domande migliori sulle loro azioni. Per questo Modulo, le domande più utili sono:

- Efficacia: Stiamo raggiungendo ciò che avevamo previsto?
- Impatto: Che differenza stiamo facendo?
- Sostenibilità: I benefici dureranno?

Questi criteri dovrebbero essere usati come lenti di riflessione, non come una checklist rigida (OCSE, 2021).

Procedure e metodi:

Procedure	Formato del gruppo	Materiali	Tempo
Il formatore / facilitatore spiega i quattro concetti: attività, output, outcome, impatto.	Sessione plenaria	Diapositiva breve o flipchart	5 minuti
I partecipanti sono divisi in piccoli gruppi. Ogni gruppo riceve un foglio di lavoro con esempi da classificare come attività, output, outcome o impatto.	Lavoro di gruppo	Foglio di lavoro preparato	5 minuti
Ogni gruppo condivide un esempio che è stato difficile da classificare.	Sessione plenaria	Foglio di lavoro	3 minuti
Il facilitatore riassume la distinzione chiave: attività e output mostrano cosa è successo; outcome e impatto mostrano cosa è cambiato.	Sessione plenaria	Flipchart	4 minuti

Nota per il facilitatore

Per mantenere l'attività entro i tempi previsti, il facilitatore dovrebbe assegnare solo un numero limitato di esempi preparati. L'obiettivo non è classificare molti esempi, ma assicurarsi che i partecipanti comprendano la differenza tra attività, output, outcome e impatto.

Transizione

Transizione all'Attività 3: «Ora che abbiamo chiarito cosa significa impatto, useremo lo strumento di autovalutazione Fit Lab per identificare un'area reale in cui prove migliori potrebbero supportare il miglioramento.»

Link Canva:

<https://canva.link/815aynowjq4nv4u>

<https://canva.link/78hnjuimb3cpxbh>

[FFTF_M7_Activity2_Material3](#)



**FIT FOR THE
FUTURE**

Modulo 7 | Attività 2

Compito di classificazione

Diapositive di supporto per i/le formatori/trici



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

Numero del progetto: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092

1.1 Da «Cosa abbiamo fatto?» a «Cosa è cambiato?»

Le organizzazioni spesso misurano ciò che è facile da quantificare.

Tuttavia, un vero miglioramento richiede domande più approfondite:

- 1 Cosa è cambiato?
- 2 Chi ne ha tratto beneficio?
- 3 Chi non è stato raggiunto?
- 4 Cosa dovremmo migliorare successivamente?

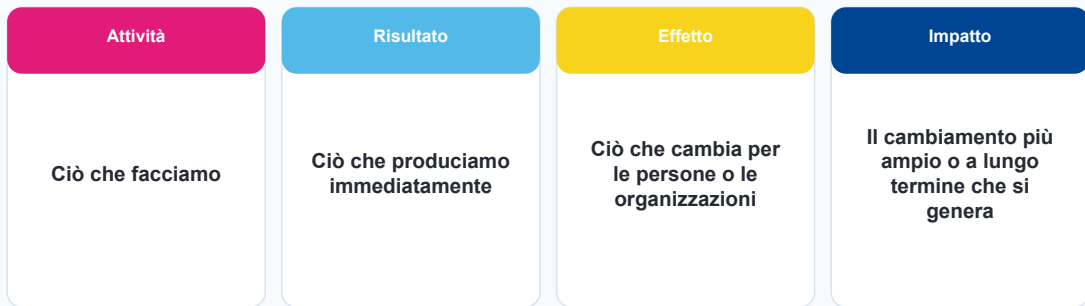
La quantificazione delle attività è utile.
Tuttavia, non dimostra ancora un effetto.

Nota per i formatori:

Usate questa diapositiva per aiutare i partecipanti a passare dalla descrizione dell'impegno alla comprensione del cambiamento reale.

1.2 I quattro livelli

Attività – Risultato – Effetto – Impatto



Focus sul passaggio: fatto → prodotto → cambiato → effetto a lungo termine

Nota per i formatori:

Chiedete ai partecipanti di assegnare ogni affermazione al livello più alto che essa rappresenta.



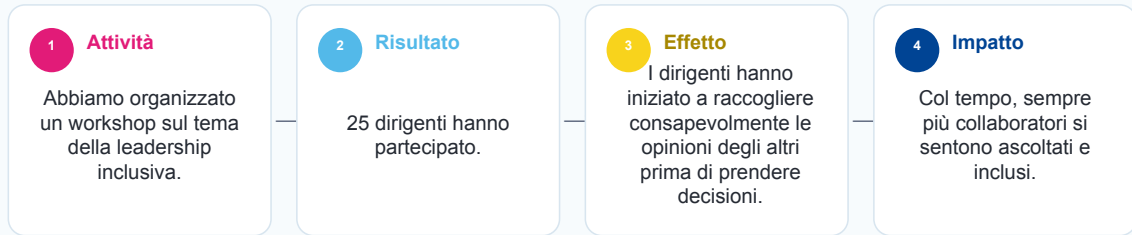
Cofinanziato
dall'Unione europea

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

Numero del progetto: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092

1.3 Un esempio che comprende tutti e quattro i livelli

Esempio: workshop sulla leadership inclusiva



Idea chiave:

La stessa iniziativa può essere descritta a diversi livelli – i livelli più profondi rendono visibile il cambiamento reale.

1.4 Compito di classificazione

Il vostro incarico

- Leggete ogni affermazione sul foglio di lavoro.
- Annotate il numero di ogni affermazione nella categoria corrispondente.
- Discutete esempi che potrebbero essere assegnati a più di un livello.

Nota per i formatori:

L'affermazione 9 può essere oggetto di discussione. Essa può essere un risultato, se il processo di revisione è appena stato introdotto, oppure un impatto, se diventa parte integrante dell'organizzazione, modificandola a lungo termine.

Categorie:

- Attività
- Risultato
- Effetto
- Impatto

Vi ringraziamo.

fit4thefuture.eu



FIT4THE
FUTURE



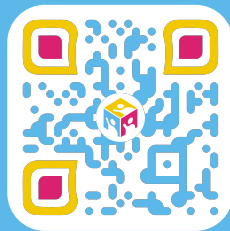
Cofinanziato
dall'Unione europea

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

Numero del progetto:
2024-1-FR01-KA220-VET-000244092

Vi ringraziamo.

Ulteriori Informazioni:



fit4thefuture.eu

NUMERO DEL PROGETTO: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



Co-funded by
the European Union

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

Materiale: Scheda di lavoro per l'ordinamento delle attività e del loro impatto

Classifica le affermazioni nella categoria corretta

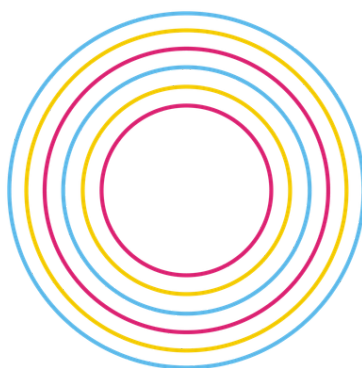
Scrivi il numero di ogni affermazione sotto la categoria che ritieni corretta. Usa ogni numero una sola volta.

Dichiarazioni:

1. È stato organizzato un seminario sulla leadership inclusiva.
2. Al seminario hanno partecipato 25 manager.
3. I partecipanti hanno completato lo strumento di autovalutazione Fit Lab.
4. È stato creato un nuovo modulo interno per raccogliere feedback.
5. I membri del team hanno iniziato a condividere feedback in modo più aperto.
6. Chi ha ruoli di gestione ha iniziato a chiedere pareri prima di prendere decisioni.
7. Il personale ha riferito di sentirsi maggiormente coinvolto nelle discussioni di gruppo.
8. Un maggior numero di dipendenti provenienti da contesti diversi partecipa al processo decisionale.
9. L'organizzazione ha sviluppato un processo di revisione periodica delle pratiche di inclusione.
10. Nel corso del tempo, l'organizzazione è diventata più inclusiva e reattiva.
11. Si sono tenuti tre incontri per discutere di sostenibilità.
12. È stato redatto un breve rapporto sulle lacune organizzative.
13. Il team ha cambiato il modo in cui vengono gestite le riunioni.
14. Gli studenti hanno riferito di sentirsi più sicuri nell'esprimere le proprie opinioni.
15. L'organizzazione ha migliorato la propria cultura dell'apprendimento a lungo termine.

Categorie:

Attività Cosa facciamo	Produzione Ciò che produciamo direttamente	Risultato Quali cambiamenti riguardano le persone o le organizzazioni?	Impatto La differenza più ampia o a lungo termine creata



NUMERO DEL PROGETTO: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



Co-funded by
the European Union

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

NUMERO DEL PROGETTO: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



Co-funded by
the European Union

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

Materiale: Schede di classificazione delle attività e dell'impatto (Chiave di risposta per i formatori)

Istruzioni per il formatore

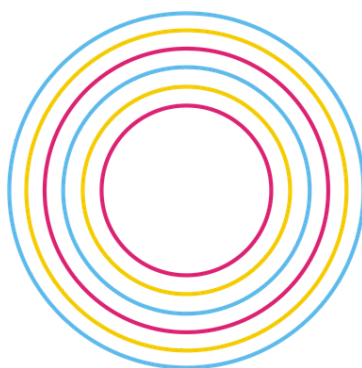
I partecipanti classificano ciascuna affermazione in una delle quattro categorie:

- **Attività – Cosa facciamo.**
- **Output – Ciò che produciamo direttamente.**
- **Risultato: cosa cambia per le persone o le organizzazioni.**
- **Impatto – La differenza più ampia o a lungo termine che si crea.**

Carte

Estratto conto della carta	Categoria
È stato organizzato un seminario sulla leadership inclusiva.	Attività
Al seminario hanno partecipato 25 manager.	Produzione
I partecipanti hanno completato lo strumento di autovalutazione Fit Lab.	Produzione
È stato creato un nuovo modulo interno per il feedback.	Produzione
I membri del team hanno iniziato a condividere feedback in modo più aperto.	Risultato
I manager hanno iniziato a chiedere pareri prima di prendere decisioni.	Risultato
Il personale ha riferito di sentirsi maggiormente coinvolto nelle discussioni di gruppo.	Risultato

Estratto conto della carta	Categoria
Un maggior numero di dipendenti provenienti da contesti diversi partecipa al processo decisionale.	Impatto
L'organizzazione ha sviluppato un processo di revisione periodica delle pratiche di inclusione.	Risultato/Impatto
Nel corso del tempo, l'organizzazione è diventata più inclusiva e reattiva.	Impatto
Si sono tenuti tre incontri per discutere di sostenibilità.	Attività
È stato redatto un breve rapporto sulle lacune organizzative.	Produzione
Il team ha cambiato il modo in cui vengono gestite le riunioni.	Risultato
Gli studenti hanno riferito di sentirsi più sicuri nell'esprimere le proprie opinioni.	Risultato
L'organizzazione ha migliorato la propria cultura dell'apprendimento a lungo termine.	Impatto



Attività 3: Strumento di Autovalutazione e Mappa delle Prove del Fit Lab

Durata: 33 minuti

Obiettivi di Apprendimento:

- I partecipanti usano lo Strumento di Autovalutazione Fit Lab come punto di partenza per la riflessione.
- I partecipanti identificano un'area in cui la loro organizzazione necessita di prove migliori.
- I partecipanti collegano i risultati dell'autovalutazione a domande pratiche per il miglioramento.

Intervento del formatore / facilitatore

Lo Strumento di Autovalutazione Fit Lab aiuta individui e organizzazioni a riflettere su inclusione, equità, diversità, pensiero sistemico, sostenibilità, leadership e bias. Per il Modulo 7, il SAT non viene utilizzato come giudizio finale. È utilizzato come punto di partenza diagnostico.

La domanda chiave è: **“Cosa ci dice questo risultato e quali prove ci servono dopo?”**

Questo approccio è simile ad altri quadri di autovalutazione per la formazione professionale, come ISATCOVE, che supporta gli erogatori nel raccogliere e interpretare prove, identificare punti di forza e lacune e pianificare azioni di miglioramento.

Collegamento con il Fit Lab SAT

Il formatore/facilitatore può assistere i partecipanti a lavorare con una delle seguenti rotte del Fit Lab:

Dipendenti, Insegnanti e Formatori / Leader e Manager

Aree SAT suggerite per questo modulo:

Pensiero sistemico e Sostenibilità / Diversità, Equità e Inclusione / Mentalità di Leadership e Leadership rigenerativa

La scelta dipende dal ruolo del partecipante.

Procedure e metodi:

Procedure	Formato del gruppo	Materiali	Tempo
Il formatore / facilitatore spiega che i partecipanti utilizzeranno il SAT come strumento di riflessione, non come un esame. L'obiettivo è identificare un'area in cui è necessario ulteriore approfondimento, non necessariamente completare una valutazione completa.	Sessione plenaria	Link al Fit Lab	5 minuti
I partecipanti scelgono il percorso SAT più adatto al proprio ruolo: Dipendenti, Insegnanti e Formatori o Leader e Manager. Il formatore / facilitatore fornisce un breve supporto a chi non è sicuro su quale percorso selezionare.	Lavoro individuale	Computer portatile, tablet	3 minuti
I partecipanti selezionano una delle aree SAT rilevanti: Pensiero sistemico e Sostenibilità, Diversità, Equità e Inclusione, o Mentalità di Leadership e Leadership rigenerativa. Sono invitati a scegliere l'area più pertinente al proprio contesto professionale attuale.	Lavoro individuale	Pagina SAT	3 minuti

I partecipanti rispondono alle affermazioni SAT selezionate o rivedono brevemente eventuali risultati SAT precedenti. Si concentrano solo su una sezione, non sull'intero strumento, in modo che l'attività rimanga gestibile entro il tempo disponibile.	Lavoro individuale	Pagina SAT	8 minuti
I partecipanti completano il foglio di lavoro Mappa delle Evidenze. Identificano un punto di forza, una lacuna, una fonte di evidenza che già possiedono, una fonte di evidenza di cui hanno bisogno e un gruppo di persone la cui voce dovrebbe essere inclusa.	Lavoro individuale	Foglio di lavoro Mappa delle Evidenze	9 minuti
I partecipanti condividono in coppia. Ogni persona spiega brevemente una lacuna e una possibile fonte di evidenza. Il partner può porre una domanda di chiarimento o suggerire un'ulteriore fonte di evidenza.	Lavoro a coppie	Foglio di lavoro completato	3 minuti
Il formatore / facilitatore conclude chiedendo: "Che tipo di evidenza aiuterebbe la vostra organizzazione a prendere una decisione migliore?" Ai partecipanti viene chiesto di tenere a mente questa domanda per l'Attività 4, in cui costruiranno un indicatore utile.	Sessione plenaria	Nessuno	2 minuti

Transizione

Transizione all'Attività 4: "Avete ora identificato un'area in cui la vostra organizzazione necessita di evidenze migliori. Nell'attività successiva trasformeremo questa necessità di evidenze in un indicatore pratico che possa aiutare la vostra organizzazione a comprendere i progressi e a prendere decisioni migliori."



Cofinanziato
dall'Unione europea

Link Canva:

<https://canva.link/vod6wnfprs0fify>

<https://canva.link/glvxi9ahbdyqs6g>



Materiale didattico

NUMERO DEL PROGETTO: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



Co-funded by
the European Union

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

Materiale: Foglio di lavoro per la mappatura delle cause e degli effetti delle decisioni

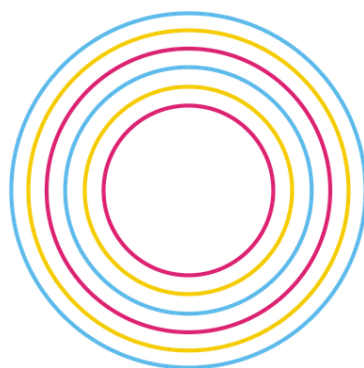
Scopo

Questo foglio di lavoro aiuta i partecipanti a organizzare le prove disponibili e quelle mancanti. Favorisce il passaggio da impressioni generiche a un processo decisionale più chiaro.

Foglio di lavoro

Domanda	Note dei partecipanti
Qual è il problema che stiamo cercando di comprendere?	
Perché questo problema è importante?	
Cosa sappiamo già?	
Quali prove supportano questa affermazione?	
Cosa ancora non sappiamo?	
Di chi è la voce che manca?	
Che tipo di prove ci sarebbero utili?	☐ Numeri ☐ Feedback ☐ Osservazione ☐ Abiti ☐ Documenti ☐ Altro

Domanda	Note dei partecipanti
Come potremmo raccogliere queste prove in modo semplice?	
Quale decisione potrebbero aiutarci a prendere queste prove?	
Qual è il problema che stiamo cercando di comprendere?	



NUMERO DEL PROGETTO: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



Co-funded by
the European Union

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.



MODULO 7 ATTIVITÀ 3

FOGLIO DI AUTOANALISI SU LEADERSHIP RIGENERATIVA

NUMERO DEL PROGETTO: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



Co-funded by
the European Union

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

FOGLIO DI AUTOANALISI SU LEADERSHIP RIGENERATIVA

Scopo

Questo modello è uno strumento di autoanalisi organizzativa rispetto alla struttura di leadership rigenerativa.

Foglio di lavoro

Nome:	
Organizzazione/ruolo:	
Data:	
1. Percorso selezionato	
Seleziona una opzione:	
☐ Dipendenti, insegnanti e formatori	☐ Leader e manager
2. Percorso selezionato	
Seleziona una opzione:	
☐ Pensiero sistemico e sostenibilità	☐ Mentalità da leader e leadership rigenerativa
☐ Diversità, equità e inclusione	☐ Altro:
3. Cosa sembra funzionare bene?	
Scrivi un punto di forza che hai notato	

4. Cosa appare debole, poco chiaro o mancante?

Scrivi un'area che necessita di maggiore attenzione

5. Quali prove abbiamo già a disposizione?

Esempi: risultati di sondaggi, moduli di feedback, discussioni di gruppo, verbali di riunione, feedback degli studenti, dati delle risorse umane, osservazione.

6. Quali prove ci mancano?

Cos'altro dobbiamo sapere?

7. Chi dovrebbe essere interpellato o coinvolto?

Esempi: dipendenti, studenti, formatori, manager, personale delle risorse umane, partner esterni.

8. Quale decisione potrebbe essere supportata da queste prove?

Esempio: modificare le pratiche di riunione, migliorare i canali di feedback, rivedere l'accesso alla formazione, adeguare le pratiche di leadership.



Attività 4: Laboratorio sugli Indicatori – “Un Indicatore Utile”

Durata: 32 minuti

Obiettivi di apprendimento:

- I partecipanti comprendono cosa rende un indicatore utile.
- I partecipanti creano un indicatore semplice collegato a una reale questione organizzativa.
- I partecipanti combinano evidenze quantitative e qualitative.

Intervento del formatore / facilitatore
Un indicatore dovrebbe aiutare un'organizzazione a valutare i progressi. Un indicatore utile non è solo facile da misurare. Deve essere rilevante, comprensibile, realistico e collegato a una decisione.
BetterEvaluation sottolinea che gli indicatori di performance devono essere selezionati con attenzione, poiché indicatori inadeguati possono portare a conclusioni errate o a comportamenti sbagliati (BetterEvaluation). Per esempio: • Indicatore debole: Numero di riunioni sull'inclusione organizzate. • Indicatore migliore: Percentuale di membri del team che segnalano di poter contribuire con idee durante le riunioni. • Ancora più efficace se combinato con evidenze qualitative: Brevi esempi del personale che descrivono se le riunioni risultano più inclusive. L'obiettivo è usare sia dati numerici sia storie. I numeri mostrano le tendenze. Le storie ne spiegano il significato.

Procedura e metodi:

Procedure	Formato del gruppo	Materiali	Tempo
Il formatore/ facilitatore presenta il concetto di indicatore utile. Spiega che un indicatore deve aiutare l'organizzazione a valutare i progressi e a supportare una decisione. Il facilitatore fornisce esempi semplici, come misurare se un numero maggiore di persone si sente ascoltato durante le riunioni, invece di limitarsi a contare quante riunioni si sono svolte.	Sessione plenaria	Slide o lavagna a fogli mobili	7 minuti
I partecipanti lavorano in piccoli gruppi e ciascun gruppo confronta brevemente le questioni individuate nell'Attività 3. Il gruppo quindi sceglie una questione su cui lavorare. Questa può essere una questione di un singolo partecipante, una questione comune condivisa da più partecipanti o un esempio realistico concordato dal gruppo. La questione selezionata deve essere rilevante, realistica e significativa per il loro contesto organizzativo. Il facilitatore ricorda di scegliere una questione chiara, non un problema organizzativo troppo ampio.	Lavoro di gruppo	Foglio di lavoro Mappa delle Evidenze	4 minuti
I gruppi completano la Scheda Indicatore. Definiscono la questione, il cambiamento desiderato, un possibile indicatore, il tipo di prova necessaria, come verranno raccolte le prove, con quale frequenza saranno riesaminate, chi dovrà essere coinvolto e quale decisione l'indicatore potrebbe supportare.	Lavoro di gruppo	Scheda Indicatore, penne	14 minuti
I gruppi scambiano la loro Scheda Indicatore completata con un altro gruppo. Ogni gruppo esamina la scheda dell'altro utilizzando tre domande guida: l'indicatore è chiaro? È realistico raccogliere le evidenze? È utile per il processo decisionale? Possono inoltre suggerire un miglioramento per rendere l'indicatore più inclusivo o pratico.	Lavoro di gruppo	Schede Indicatore completate, Lista di controllo per buoni indicatori	4 minuti

Ogni gruppo riprende la propria Scheda Indicatore e la migliora basandosi sul feedback ricevuto. Affinano la formulazione dell'indicatore, adeguano la fonte delle evidenze se necessario e garantiscono che l'indicatore sia semplice, utile e collegato a una decisione o azione reale.	Lavoro di gruppo	Scheda di lavoro per l'Indicatore, Lista di controllo per buoni indicatori	3 minuti
---	------------------	--	----------

Nota per il facilitatore

Se un gruppo ha difficoltà a creare un indicatore, il facilitatore può fornire un indicatore di esempio e chiedere al gruppo di adattarlo al proprio contesto.

Indicatori di esempio:

Inclusione: Percentuale di membri del team che dichiarano di poter contribuire con idee durante le riunioni.

Leadership: Numero di decisioni per le quali il personale è stato consultato prima dell'approvazione finale.

Sostenibilità: Numero di pratiche ricorrenti semplificate o ridotte per ridurre il carico di lavoro e l'uso delle risorse.

Pensiero sistemico: Numero di azioni di miglioramento esaminate con input provenienti da più ruoli o dipartimenti.

Cultura del feedback: Percentuale di personale che riferisce che il feedback porta a cambiamenti visibili.

Transizione

Transizione all'attività 5: Hai ora creato un indicatore utile. Il passo successivo è assicurarsi che questo indicatore non rimanga solo sulla carta. Nell'attività seguente lo collegheremo a un piccolo ciclo di apprendimento e definiremo un esperimento realistico di miglioramento di 30 giorni.



Cofinanziato
dall'Unione europea

Link Canva:

<https://canva.link/vl3m73omn3nl63j>

<https://canva.link/mz24whddwzvs9iu>



Materiale didattico

NUMERO DEL PROGETTO: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092

Co-funded by
the European Union

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

Materiale: Lista di controllo degli indicatori di qualità**Scopo**

I partecipanti utilizzano questa lista di controllo per migliorare il proprio indicatore.

Lista di controllo degli indicatori positivi

Un indicatore utile dovrebbe essere:

- | |
|--|
| ☐ Chiaro – Tutti capiscono cosa significa. |
| ☐ Rilevante – È collegato al problema che vogliamo migliorare. |
| ☐ Realistico – Possiamo raccogliere le prove senza troppi sforzi. |
| ☐ Utile – Ci aiuta a prendere una decisione. |
| ☐ Equilibrato – Non si basa esclusivamente sui numeri. |
| ☐ Inclusivo – Prende in considerazione voci ed esperienze diverse. |
| ☐ Revisionato – Verrà controllato regolarmente. |

Riflessioni finali

Cosa dovremmo migliorare nei nostri indicatori?

Attività 5: Ciclo di Apprendimento e Esperimento di Miglioramento di 30 Giorni – “Cosa Cambierà Dopo?”

Durata: 20 minuti

Obiettivi di apprendimento:

- I partecipanti applicano un semplice ciclo di apprendimento per collegare le evidenze all'azione.
- I partecipanti utilizzano domande di After-Action Review per riflettere su cosa si può imparare da un'azione organizzativa passata o in corso.
- I partecipanti definiscono un piccolo esperimento di miglioramento realistico della durata di 30 giorni.
- I partecipanti identificano quali evidenze raccoglieranno per capire se l'esperimento ha avuto successo.

Intervento del formatore / facilitatore

Un ciclo di apprendimento aiuta un'organizzazione a utilizzare le evidenze in modo pratico. Senza di esso, i dati possono essere raccolti ma non utilizzati.

In questa attività, i partecipanti seguono tre passaggi collegati:

- **Revisionare** – Cosa possiamo imparare da un'azione passata o attuale?
- **Pianificare** – Quale piccolo miglioramento possiamo testare successivamente?
- **Agire e verificare** – Quali evidenze mostreranno se l'azione è stata efficace?

Il **Foglio di Lavoro After-Action Review** aiuta i partecipanti a riflettere su cosa è successo, chi ne ha tratto beneficio, chi potrebbe essere stato escluso e cosa dovrebbe cambiare la prossima volta. Può essere utilizzato dopo una riunione, una formazione, un workshop o un'azione organizzativa.

Il **Learning Loop Worksheet** aiuta i partecipanti a trasformare questa riflessione in un semplice ciclo di miglioramento: pianificare, agire, verificare e aggiustare.

Il **30-Day Improvement Experiment Card** aiuta ogni partecipante a concludere il modulo con un'azione realistica che può essere testata nel proprio contesto professionale.

Per ambienti complessi e in evoluzione, la valutazione dovrebbe supportare l'adattamento e l'apprendimento. La valutazione evolutiva è utile perché fornisce un riscontro che aiuta le persone ad aggiustare le azioni mentre il cambiamento è in corso (BetterEvaluation, 2022).

Procedure e metodi:

Procedure	Formato del gruppo	Materiali	Tempo
-----------	--------------------	-----------	-------

Il formatore / facilitatore introduce lo scopo dell'attività. Spiega che i partecipanti non realizzeranno un piano completo di valutazione. Invece, useranno un indicatore o una domanda di evidenza dall'Attività 4 per trasformarlo in un esperimento di miglioramento realistico. Il facilitatore presenta la logica in tre fasi: rivedere, pianificare e testare.	Sessione plenaria	Scheda indicatore dall'Attività 4, Learning Loop Worksheet, After-Action Review Worksheet, 30-Day Improvement Experiment Card	2 minuti
I partecipanti scelgono un indicatore o una domanda di evidenza dall'Attività 4. Possono utilizzare l'indicatore di gruppo dall'Attività 4 oppure adattarlo in una domanda di evidenza personale per il proprio contesto organizzativo. Successivamente, pensano a un'azione organizzativa passata o attuale collegata a questa tematica, come una riunione, una formazione, un processo di feedback, un'attività di Inclusione o un cambiamento interno. Usando il Foglio di Revisione Post-Azione, rispondono solo a tre domande chiave: Cosa ha funzionato bene? Chi potrebbe essere stato escluso? Cosa dovrebbe cambiare la prossima volta?	Lavoro individuale	Carta Indicatore, Foglio di Revisione Post-Azione, penne	4 minuti
I partecipanti compilano il Foglio del Ciclo di Apprendimento. Definiscono cosa vogliono migliorare, quale piccola azione potrebbero testare, quali evidenze raccoglieranno, chi dovrà fornire feedback e quando rivedranno le evidenze. Il formatore / facilitatore supporta i partecipanti e li ricorda di mantenere l'azione semplice e realizzabile.	Lavoro individuale	Foglio del Ciclo di Apprendimento, penne	6 minuti

I partecipanti trasferiscono la loro idea nella Carta Esperimento di Miglioramento a 30 Giorni. Scrivono l'area di focalizzazione, la piccola azione che testeranno, chi deve essere coinvolto, quali evidenze mostreranno se ha funzionato, quando la rivedranno e un possibile rischio o difficoltà.	Lavoro individuale	Scheda per l'esperimento di miglioramento di 30 giorni, penne	5 minuti
I partecipanti condividono brevemente il loro esperimento di miglioramento con un partner. Ogni persona spiega l'azione che intende testare e le prove che utilizzerà. Il partner fornisce un suggerimento rapido per rendere l'esperimento più chiaro, realistico o inclusivo.	Lavoro a coppie	Scheda per l'esperimento di miglioramento di 30 giorni completata	3 minuti

Nota per il formatore / facilitatore

L'obiettivo non è completare un piano di valutazione dettagliato. I partecipanti devono uscire dall'attività con un esperimento di miglioramento realistico, una fonte di prove e un momento per la revisione.

Se il tempo è limitato, il Foglio di lavoro per la Revisione post-azione può essere utilizzato in forma ridotta durante la sessione e successivamente offerto come strumento di follow-up per i partecipanti da utilizzare con i propri team.

Il messaggio chiave è: **Le prove sono utili solo quando portano ad apprendimento, aggiustamento e azione.**



Cofinanziato
dall'Unione europea

Transizione

Transizione all'Attività 6: "Hai ora definito un piccolo esperimento di miglioramento. Per chiudere il modulo, rifletteremo sull'intuizione principale che vuoi portare avanti e sull'impegno personale che sei pronto a prendere."

Link Canva:

<https://canva.link/23v73v8ny5pgobn>

<https://canva.link/yreuswim4ltzv3k>

<https://canva.link/7ni5cjlxo8olsh8>





MODULO 7 ATTIVITÀ 5

SCHEMA DI ANALISI POST-AZIONE

NUMERO DEL PROGETTO: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



Co-funded by
the European Union

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

Materiale: Scheda di analisi post-azione

Scopo

Questo foglio di lavoro favorisce la riflessione di gruppo dopo un'attività, una riunione, un seminario o un'azione organizzativa.

Scheda di analisi post-azione

Attività/azione esaminata:

Dati

1. Cosa sarebbe dovuto succedere?

2. Cosa è successo realmente?

3. Cosa ha funzionato bene?

4. Cosa non ha funzionato bene?

5. Chi ne ha tratto beneficio?

6. Chi potrebbe essere stato escluso?

7. Cosa abbiamo imparato?

8. Cosa dovremmo cambiare la prossima volta?





MODULO 7 ATTIVITÀ 5

MATERIALE: ESPERIMENTO DI MIGLIORAMENTO DI 30 GIORNI

NUMERO DEL PROGETTO: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



Co-funded by
the European Union

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

Materiale: Esperimento di miglioramento di 30 giorni

Scopo

Questa scheda aiuta ogni partecipante a concludere il modulo con un'azione realistica in mente.

L'intervento dovrebbe essere di portata tale da poter essere testato entro 30 giorni.

Scheda per l'esperimento di miglioramento di 30 giorni

La mia area di specializzazione:

- ☐ Inclusione
- ☐ Leadership
- ☐ Sostenibilità
- ☐ Pensiero sistemico
- ☐ Feedback e apprendimento
- ☐ Altro: _____

L'aspetto che vorrei migliorare:

La piccola azione che metterò alla prova:

Chi deve essere coinvolto?

Quali prove dimostreranno se è stato efficace?

Quando lo recensirò?

Cosa potrebbe rendere difficile tutto ciò?

Come posso ridurre questo rischio?

La mia condanna:

Nei prossimi 30 giorni, io



MODULO 7 ATTIVITÀ 5

MATERIALE: FOGLIO DI LAVORO PER IL CICLO DI APPRENDIMENTO

NUMERO DEL PROGETTO: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



Co-funded by
the European Union

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

Materiale: Foglio di lavoro per il ciclo di apprendimento

Scopo

Questo foglio di lavoro aiuta i partecipanti a trasformare le evidenze in azioni. Segue un semplice ciclo di miglioramento: pianificare, agire, verificare, adattare.

Foglio di lavoro per il ciclo di apprendimento

1. Piano

Cosa vogliamo migliorare?

Quale piccola azione metteremo alla prova?

2. Fare

Chi lo farà?

Quando accadrà?

3. Verifica

Quali prove raccoglieremo?

Chi fornirà il feedback?

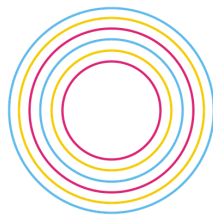
Quando esamineremo le prove?

4. Atto

Cosa faremo con ciò che impareremo?

- ☐ Continua l'azione
- ☐ regolare l'azione
- ☐ Fermare l'azione
- ☐ Prova un'azione diversa
- ☐ Chiedi un feedback a più persone

Qual è il prossimo passo?



Attività 6: Riflessione conclusiva – “Il mio impegno di impatto”

Durata: 10 minuti

Obiettivi di apprendimento:

- I partecipanti riassumono le principali intuizioni e lezioni del Modulo.
- I partecipanti individuano un'azione concreta che possono intraprendere personalmente.
- I partecipanti riconoscono un'opportunità per sostenere la rigenerazione continua nel proprio team o nella propria organizzazione.

Intervento del formatore / facilitatore

Questa attività aiuta i partecipanti a riassumere l'apprendimento e a definire un prossimo passo personale. Poiché i partecipanti hanno già elaborato un esperimento di miglioramento della durata di 30 giorni, questa riflessione conclusiva si concentra sulla loro intuizione chiave, sull'impegno personale e sul passo successivo dopo il Modulo.

Procedure e metodi:

Procedure	Formato del gruppo	Materiali	Tempo
Il formatore / facilitatore introduce l'obiettivo della riflessione conclusiva. Spiega che questo passaggio finale aiuta i partecipanti a riassumere ciò che hanno appreso e a individuare un'azione concreta da intraprendere dopo la sessione. Il facilitatore distribuisce quindi il foglio per la riflessione conclusiva.	Sessione plenaria	Foglio per la riflessione conclusiva	1 minuto

I partecipanti completano individualmente il foglio. Sono invitati a riflettere sulle idee chiave del Modulo, sulle evidenze attualmente utilizzate dalla loro organizzazione, su una fonte di feedback mancante e su una piccola azione di miglioramento che potrebbero mettere alla prova nel proprio contesto professionale.	Lavoro individuale	Foglio di lavoro, penne	6 minuti
I partecipanti si rivolgono alla persona accanto a loro e condividono una frase tratta dal loro foglio di lavoro. Può trattarsi della loro principale intuizione, di un indicatore utile o di un'azione che intendono testare nei prossimi 30 giorni.	Lavoro a coppie	Foglio di lavoro completato	2 minuti
Il formatore / facilitatore invita i partecipanti a conservare il foglio di lavoro come promemoria pratico per azioni future. La sessione si conclude con il messaggio: "La rigenerazione continua inizia quando usiamo le prove per apprendere, adattare e agire di nuovo."	Sessione plenaria	Nessuno	1 minuto

Link Canva:

<https://canva.link/6z4r1rcgmh9dwzb>



MODULO 7 ATTIVITÀ 6

MATERIALI: SCHEDA DI RIFLESSIONE CONCLUSIVA

NUMERO DEL PROGETTO: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



Cofinancé par
l'Union européenne

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

Materiali: foglio di riflessione finale

Obiettivo

Questo foglio aiuta i partecipanti a riassumere quanto appreso e a definire un prossimo passo personale.

Foglio di riflessione conclusivo

Un concetto che oggi ho compreso meglio:

Un aspetto che la mia organizzazione misura eccessivamente:

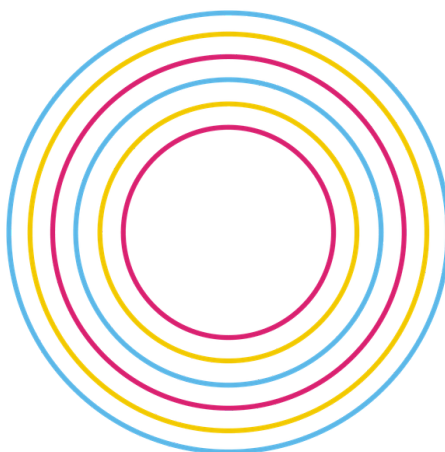
Un aspetto che la mia organizzazione dovrebbe comprendere meglio:

Un indicatore utile che potrei usare:

Un tipo di feedback a cui dovrei prestare maggiore attenzione:

Una piccola azione che metterò alla prova nei prossimi 30 giorni:

Una frase che voglio ricordare di questo modulo:



RIFLESSIONE



Nome:

Modulo:

- Punti chiave**

Quali sono le principali intuizioni o lezioni apprese da questo modulo?

- Azioni personali immediate**

Quali cambiamenti concreti puoi iniziare ad apportare al tuo comportamento, alla tua mentalità o al tuo modo di lavorare all'interno della tua organizzazione?

- Azioni strutturali o a lungo termine**

Quali cambiamenti potresti avviare o a cui potresti contribuire nel tuo team, dipartimento o organizzazione nel tempo per creare un impatto duraturo?



Cofinanziato
dall'Unione europea