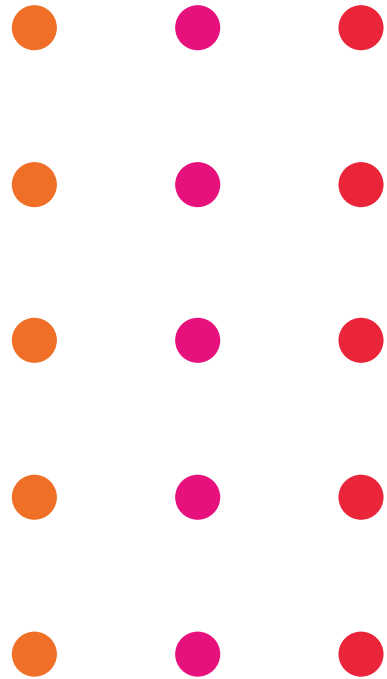
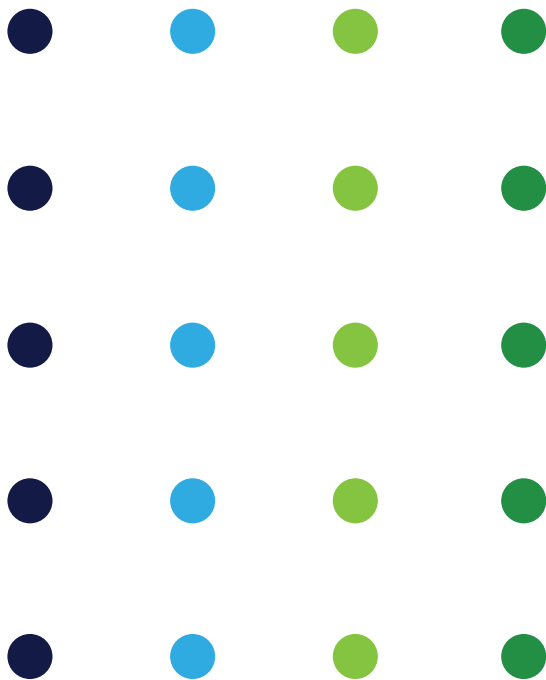




**KNOWLO**  
KNOWLEDGE SHARING  
CULTURE

# KNOWLO

## LINEE GUIDA



**7 PASSI**  
PER TRANSFORMARSI IN  
UNA SMART LEARNING  
ORGANIZATION



**KNOWLO**  
KNOWLEDGE SHARING  
CULTURE

Questa pubblicazione è stata redatta  
nell'ambito del progetto KNOWLO.

[Numero di progetto: 2021-1-LV01-KA220-VET-000029991]

[www.knowloframework.com](http://www.knowloframework.com)

[knowlo.eu](http://knowlo.eu)

Questo documento non può essere copiato, riprodotto o modificato in tutto o in parte per qualsiasi scopo senza l'autorizzazione scritta del partenariato KNOWLO. Inoltre, è necessario citare chiaramente un riconoscimento degli autori del documento e tutte le parti applicabili dell'avviso di copyright.

Tutti i diritti riservati.

**Finanziato dall'Unione Europea.**

I punti di vista e le opinioni espressi sono tuttavia solo quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'agenzia nazionale. Né l'Unione europea né le agenzie nazionali possono essere ritenute responsabili per tali questioni.



Co-funded by  
the European Union

# I N D I C E

01

Il sistema KNOWLO

4

02

7 Fasi della Trasformazione

8

03

Apprendimento/condivisione  
tra le organizzazioni SMART  
Learning

13

- Opportunità di apprendimento/  
condivisione nello spazio virtuale
- Opportunità di apprendimento/  
condivisione durante gli eventi di  
apprendimento/condivisione

15

17

Glossario

22

Link e riferimenti

23

# 01



**IL SISTEMA  
KNOWLO**

**L**e organizzazioni educative premiate hanno dimostrato che i loro risultati chiave sono sostenibili e migliorati dopo l'implementazione di approcci di eccellenza; Ciò include, ad esempio, i risultati degli esami, la classificazione salariale dei laureati e le loro opportunità future, il livello di soddisfazione di studenti, dipendenti e partner commerciali.

La crescita sostenibile e continua delle organizzazioni educative può essere assicurata seguendo principi di eccellenza nella strategia, nella leadership, nelle persone, nei processi e nelle risorse che sono collegati e sviluppati da tutte le persone coinvolte.



---

**Con questa conoscenza abbiamo sviluppato il sistema KNOWLO – insieme di strumenti specifici e una metodologia di supporto divisa in “7 Passi di Trasformazione” per diventare una SMART Learning Organization.**

---

**CHE È UNA  
SMART LEARNING  
ORGANIZATION?**

Una SMART Learning Organization è un'organizzazione con una cultura dell'eccellenza e persone felici, orientata allo sviluppo e alla sostenibilità. Diventare una SMART Learning Organization significa che tutte le persone accettano i loro nuovi ruoli e sono aperte ad aiutare la propria organizzazione a prosperare e migliorarsi sempre di più. Ricevono in cambio il tuo sostegno e incoraggiamento per diventare la versione migliore di sé stessi e crescere costantemente e abbracciare la trasformazione.

**CHE PUÒ DIVENTARE  
UN'ORGANIZZAZIONE  
SMART?**

Un'organizzazione SMART può diventare qualsiasi tipo di istituzione educativa, comprese le scuole in generale, le scuole di istruzione e formazione professionale (VET), le scuole dell'infanzia, gli enti che si occupano del riconoscimento delle abilità informali e non formali, i centri giovanili, varie ONG e altro ancora.

**QUAL È LO SCOPO?**

Il nostro obiettivo è quello di ispirare non solo i leader di queste entità educative, ma anche educatori, formatori, studenti delle scuole di pedagogia, istituti di istruzione superiore (IIS) e studenti dell'IFP, nonché altri esperti e stakeholder dell'istruzione.

Incoraggiamo il loro coinvolgimento attivo nel sostenere il percorso di trasformazione basato sul framework KNOWLO, implementato attraverso la metodologia KNOWLO, e utilizzando strumenti specifici KNOWLO.

Di seguito sono riportate anche raccomandazioni specifiche per l'apprendimento/condivisione nello spazio virtuale con l'utilizzo del database di benchmarking, nonché come applicare l'apprendimento/condivisione sistematica durante l'evento.

Seguendo questa metodologia, si mira a creare una collaborazione costruttiva tra le proprie persone e il proprio sviluppo organizzativo. È essenziale vedere la propria organizzazione intelligente come lo è la somma di tutte le intelligenze dei membri del proprio team.

Un qualsiasi individuo, è invitato e incoraggiato a collaborare con la direzione dell'organizzazione e a far sentire la propria opinione in un sistema trasparente. E' anche incoraggiato a riflettere sulla propria attività/passività in termini di aiuto alla propria organizzazione a trasformare il proprio ambiente in cui si sentirebbe più apprezzato, coinvolto e motivato.

Alla base di KNOWLO c'è il framework KNOWLO, disponibile nella sua interezza per il download sul sito web [knowloframework.com](http://knowloframework.com).



Quando si diventa una SMART Learning Organization seguendo i principi di KNOWLO, ci sono numerosi vantaggi, ad esempio:



Applicazione di un approccio centrato sulla persona in tutta l'organizzazione



Una visione e una strategia chiara e condivisa, costantemente aggiornata e implementata nella pratica



Applicazione di processi di lifelong learning in linea con la mission e la vision aziendale



Internazionalizzazione e networking per l'eccellenza nei servizi e nei prodotti formativi



Essere meglio preparati ai cambiamenti e alle sfide



Miglioramento della comunicazione all'interno del team, riducendo il rischio di commettere errori



Benchmarking e benchmark più semplici per l'apprendimento tra pari, beneficiando del networking e della socializzazione con organizzazioni e persone che la pensano allo stesso modo.



Processo di miglioramento culturalmente condizionato

# 02



**7 FASI DELLA  
TRASFORMAZIONE**



# METODOLOGIA E STRUMENTI KNOWLO

## per l'eccellenza personale e organizzativa

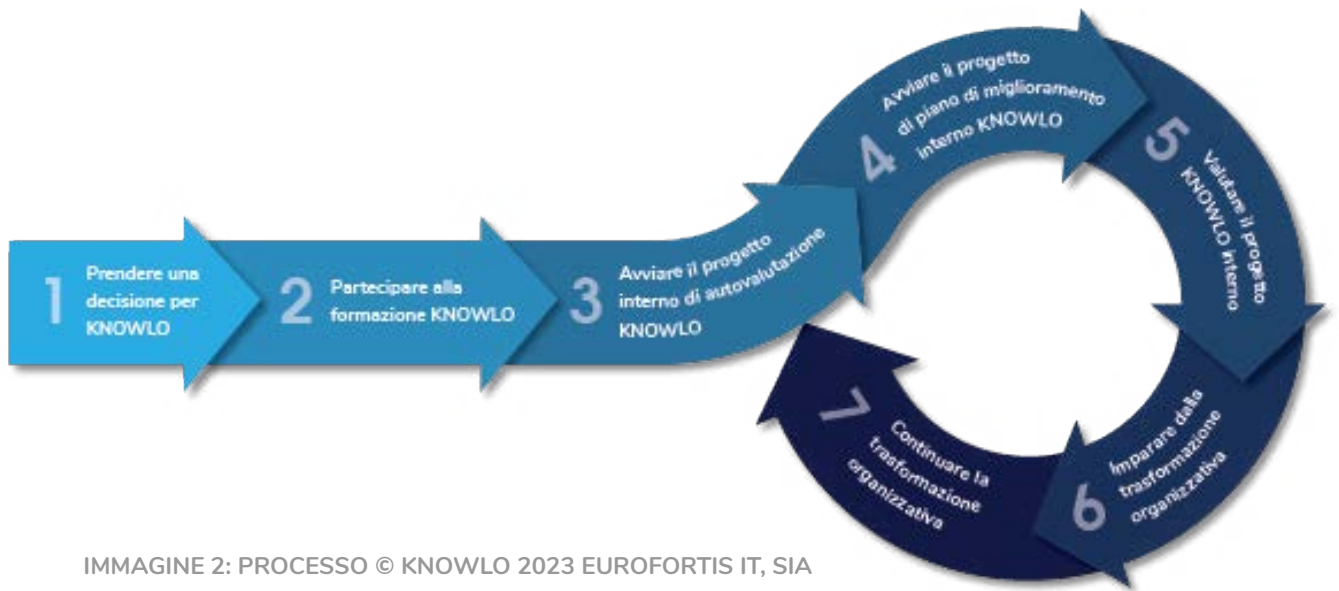


IMMAGINE 2: PROCESSO © KNOWLO 2023 EUROFORTIS IT, SIA

1. Prendi la decisione di seguire il framework e gli strumenti KNOWLO e definisci il tuo PERCHÉ.

2. Partecipa al corso di formazione KNOWLO.

3. Avvia un progetto interno di autovalutazione di KNOWLO.

- a) Piano
  - I Impostare il limite di tempo per il progetto di autovalutazione
  - II Elenca gli obiettivi e le attività.
  - III Assegnare le responsabilità al team di progetto.
  - IV Assegnare le risorse necessarie.
- b) Coinvolgi il tuo team.
- c) **Conduci un' autovalutazione individuale al knowlo.eu.**
  - I Mezza giornata di lavoro individuale per la valutazione.
  - II Mezza giornata per il piano di miglioramento.

- d) Analizza e incorporare i risultati delle autovalutazioni individuali nell'autovalutazione organizzativa.
  - e) Costituisci un team per l'autovalutazione organizzativa (idealmente da 4 a 6 membri, con un rappresentante di ogni team/unità organizzativa esistente).
  - f) Prepara documenti/report/grafici per l'autovalutazione organizzativa nei 7 criteri KNOWLO (ad es. risultati di soddisfazione, risultati di performance nella formazione, ecc.) prima della fase successiva.
  - g) **Conduci un'autovalutazione organizzativa al knowlo.eu** (si consiglia un periodo massimo di 3 mesi). *Suggerimento 1 a pagina 11*
  - h) Conduci un riepilogo delle valutazioni per collegare e armonizzare le autovalutazioni individuali e organizzative e scarica i report e analizza i risultati.
  - i) **Benchmark e apprendimento di base** (utilizzando il database delle buone pratiche KNOWLO). *Suggerimento 2 a pagina 11*
- 

#### 4. Avvia il progetto interno del piano di miglioramento KNOWLO.

- a) Creare
    - I Piani di miglioramento individuali.
    - II Piani di miglioramento organizzativo (interconnessi con i piani di miglioramento individuali) *Suggerimento 3 a pagina 12*
  - b) **Partecipa** a una sessione di benchmarking e benchlearning.
  - c) **Monitorare regolarmente il progetto interno di KNOWLO** (ad es. mensilmente o trimestralmente).
- 

#### 5. Valuta il progetto interno KNOWLO.

---

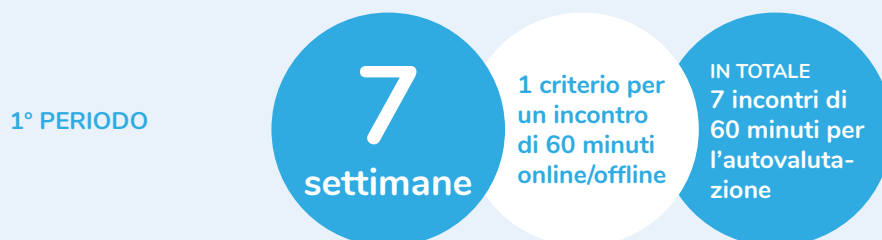
#### 6. Impara dalla trasformazione organizzativa e adatta tutti i cambiamenti e i miglioramenti necessari nella tua organizzazione.

---

#### 7. Continuate con la vostra trasformazione organizzativa e avviate il progetto interno KNOWLO 2 e ripetete l'intero processo di nuovo, e poi di nuovo ...

# I nostri consigli e raccomandazioni

## Suggerimento 1 Periodi di autovalutazione



## Suggerimento 2 Rapporti

Visita la sezione “REPORT” sulla piattaforma KNOWLO (devi prima effettuare il login e scegliere una delle tue valutazioni). Nella sezione Benchmarking e Bench learning scarica i report. Puoi filtrarlo in base alle tue esigenze specifiche. Esamina attentamente le buone pratiche nel rapporto sull'apprendimento di base in quanto potrebbero aiutarti a formulare meglio i tuoi piani di miglioramento.

## Suggerimento 3 Raci matrica

Uno strumento che ti aiuta a gestire le tue persone e il loro lavoro nei processi.



**Persona responsabile,**  
una persona che fa il lavoro



**Persona responsabile,**  
una persona che è il proprietario del compito e assegna il compito ad altri



**Persona consultata,**  
qualcuno che deve essere consultato prima del completamento dell'attività



**Persona informata,**  
qualcuno che deve essere informato sul completamento del compito

Gestire un'organizzazione richiede molta competenza e abilità. La matrice RACI invitava i manager ad analizzare tutti i processi nelle loro organizzazioni e a suddividere ogni processo in piccoli passi. Ogni piccolo passo, un'attività all'interno di un processo, è di proprietà di qualcuno e viene eseguita da qualcuno. In alcuni casi, un consulente deve essere presente e aiuta la persona responsabile a portare a termine con successo l'attività. La comunicazione è fondamentale e quindi è importante stabilire chi deve essere informato sul completamento del compito assegnato all'interno del processo.

### PIANO D'AZIONE CON LA MATRICE RACI IN ATTO

Per gestire in modo efficace l'avanzamento del tuo progetto interno di miglioramento KNOWLO, abbiamo sviluppato una tabella dedicata in cui puoi inserire i suggerimenti di miglioramento generati durante l'autovalutazione KNOWLO esistente. Questa tabella è parte integrante del report del Piano di Miglioramento di KNOWLO, disponibile per il download su [knowlo.eu](http://knowlo.eu) nella sezione "I tuoi report di autovalutazione".

All'interno di questa tabella, ogni suggerimento di miglioramento è delineato come un'attività distinta, meticolosamente assegnata a un proprietario designato o a una persona responsabile. Questa persona si assume la responsabilità attraverso l'esecuzione del compito assegnato. Questo approccio strutturato garantisce una chiara responsabilità e un coordinamento senza soluzione di continuità durante tutta la fase di miglioramento

# 03



APPRENDIMENTO /  
CONDIVISIONE TRA  
LE ORGANIZZAZIONI  
SMART LEARNING

**C**i sono diversi modi in cui puoi trarre beneficio dall'imparare con e dagli altri. Di seguito abbiamo elencato alcuni suggerimenti e raccomandazioni che possono aiutarti a ottenere i migliori risultati dal tuo percorso di apprendimento durante l'implementazione dei 7 passaggi della trasformazione nella tua organizzazione.

Nel mondo di oggi, in rapida evoluzione, è fondamentale che il successo di un'organizzazione dipenda dalla sua capacità di adattarsi a determinate circostanze. L'apprendimento e la condivisione diventano quindi tappe imprescindibili. Lo strumento online KNOWLO, in cui sia le organizzazioni che gli individui possono imparare gli uni dagli altri, fornisce uno spazio virtuale per l'interazione e l'interconnessione. In quanto tale, lo strumento online KNOWLO raccoglie tutte le buone

pratiche che costituiscono la solida base per l'apprendimento di individui e organizzazioni.

Una volta che scegli di imparare e condividere le tue conoscenze con gli altri, ci sono numerosi modi per farlo. Il nostro database di benchmarking con un numero sempre crescente di buone pratiche supporta questo processo per qualsiasi individuo o organizzazione e ti aiuta ad applicarlo nella pratica con facilità.

---

## IN GENERALE, CI SONO 2 TIPI PRINCIPALI DI ATTIVITÀ DI APPRENDIMENTO / CONDIVISIONE:



### a Nello spazio virtuale

(per gli utenti che vorrebbero scambiare le best practice a livello internazionale/più distante)



### b Durante gli eventi di apprendimento / condivisione

L'apertura alla promozione di una cultura della condivisione delle conoscenze in un'organizzazione incoraggia gli individui a crescere e svilupparsi costantemente in linea con gli obiettivi della loro organizzazione.

**Di conseguenza, l'atmosfera di lavoro migliora e un'organizzazione può realizzare la propria visione in modo più fluido.**



# Opportunità di apprendimento /condivisione nello spazio virtuale

## 1. Analisi comparativa KNOWLO e banca dati di apprendimento comparativo / buone pratiche.

Banca dati gratuita disponibile online per tutti gli utenti registrati sulla piattaforma KNOWLO, composta da risultati anonimi di tutti gli individui/organizzazioni, che consente di confrontare i propri risultati con la media di altri risultati o di imparare dalle buone pratiche di altri individui/organizzazioni in base a ciascun criterio e domanda specifica.

### SULLA PIATTAFORMA SONO DISPONIBILI DUE TIPOLOGIE DI REPORT:

**Rapporto di benchmarking:** un documento che offre un'analisi approfondita e un confronto delle misure, dei processi o delle pratiche di performance tra diverse organizzazioni/individui o tra lo stato attuale e passato di una singola organizzazione / individuo.

**Rapporto sull'apprendimento di base:** un documento che acquisisce i risultati e gli approfondimenti rilevanti ai fini dell'apprendimento di analisi. Fornisce un'analisi completa delle buone pratiche e delle lezioni apprese da benchmark esterni, per guidare il miglioramento organizzativo / individuale.

## 2. Forum di discussione

Un ambiente in cui i partecipanti possono porre problemi per la discussione e rispondere a qualsiasi contributo, creando così delle discussioni di scambio che possono generare un albero di discussione in cui la discussione stessa si dirama in molte direzioni o sotto-ambiti. Un facilitatore del forum conduce la discussione e si assicura che tutte le questioni poste siano affrontate dal facilitatore e dagli ospiti durante l'evento.

Un forum ha il suo titolo, il suo scopo, il suo pubblico di destinazione e i risultati desiderati per i partecipanti.

L'evento può essere tenuto online o in presenza.

### 3. Seminari online

Un webinar è un evento che si tiene virtualmente, a cui partecipa esclusivamente un pubblico online. Questo lo distingue da un webcast, che include anche la presenza di un pubblico fisico. Altri termini utilizzati per un webinar sono evento web, seminario online, conferenza web ed evento virtuale.

#### STRATEGIA DEL WEBINAR

1. Assicurati di definire prima lo scopo del webinar, il suo schema, l'argomento/i. Quindi crea un piano di promozione in cui elencherai la strategia di marketing dei partner, la strategia dei social media, la strategia di email marketing, la strategia di promozione del blog, la strategia dei media a pagamento e la strategia dei social media.
2. È essenziale pianificare l'hardware tecnologico, il software video, il software di hosting e il software di marketing. È importante definire gli obiettivi e le aspettative in termini di numero previsto di partecipanti, ricavi, ecc.
3. Una volta terminato il webinar, è importante ritornare ai partecipanti del webinar per definire un possibile piano di follow-up e di altri eventi futuri.







# Opportunità di apprendimento / condivisione durante gli eventi di apprendimento / condivisione

## 4. Eventi di brainstorming

Gli eventi di brainstorming sono ampiamente utilizzati in vari campi, tra cui il business, l'istruzione e l'innovazione, in quanto forniscono un approccio strutturato ma creativo alla risoluzione dei problemi e alla generazione di idee. Un evento di brainstorming è un incontro collaborativo e creativo in cui individui o team si riuniscono per generare un gran numero di idee su un particolare argomento o sfida. L'obiettivo principale di una sessione di brainstorming è quello di incoraggiare il pensiero libero e la discussione aperta, favorendo la creatività e l'innovazione.

### ECCO GLI ELEMENTI CHIAVE E LE CARATTERISTICHE DI UN TIPICO EVENTO DI BRAINSTORMING

- d) **Scopo:** gli eventi di brainstorming sono organizzati con uno scopo specifico in mente, come la risoluzione di problemi, la generazione di idee o la pianificazione strategica. L'attenzione potrebbe spaziare dallo sviluppo del prodotto alle strategie di marketing o a qualsiasi altra area in cui l'input creativo è prezioso.
- e) **Partecipanti:** i partecipanti a un evento di brainstorming possono includere persone provenienti da vari background, competenze e prospettive. La diversità dei partecipanti spesso porta a un pool di idee più ricco.
- f) **Facilitatore:** un facilitatore efficace guida la sessione di brainstorming, assicurandosi che rimanga in carreggiata, incoraggi la partecipazione e aiuti a gestire il flusso di idee. Il facilitatore può introdurre l'argomento, stabilire delle linee guida e mantenere l'energia positiva.
- g) **Regole e linee guida:** per massimizzare la creatività e l'inclusività, gli eventi di brainstorming hanno spesso regole che incoraggiano la libera espressione senza giudizio. Le linee guida comuni includono il rinvio del giudizio, l'attenzione alla quantità e la costruzione delle idee degli altri.
- h) **Metodi:** esistono varie tecniche di brainstorming, come il brainstorming tradizionale, la mappatura mentale o la tecnica del gruppo nominale. Ogni metodo ha il proprio approccio alla generazione e all'organizzazione delle idee.

- i) **Vincoli di tempo:** le sessioni di brainstorming sono generalmente limitate nel tempo per mantenere la concentrazione e l'energia. Brevi e intensi periodi di generazione di idee possono essere più efficaci di periodi prolungati.
- j) **Idee di registrazione:** le idee vengono in genere registrate su una lavagna, una lavagna a fogli mobili o una piattaforma digitale in modo che tutti possano vederle e svilupparle su di esse. Questa rappresentazione visiva aiuta i partecipanti a collegare le idee e a identificare i modelli.
- k) **Valutazione e passi successivi:** dopo la sessione di brainstorming, potrebbe esserci una fase di valutazione e selezione delle idee più promettenti. Le azioni o i piani successivi vengono quindi sviluppati in base ai risultati dell'evento di brainstorming.

Gli eventi di brainstorming sono ampiamente utilizzati in vari campi, tra cui il business, l'istruzione e l'innovazione, in quanto forniscono un approccio strutturato ma creativo alla risoluzione dei problemi e alla generazione di idee.

---

## 5. Valutazione esterna del “role play” (con la visita in loco)

Questo tipo di attività di benchlearning/evento di condivisione dell'apprendimento è un gioco di ruolo. Un'organizzazione è l'organizzazione “valutata”, i rappresentanti dell'altra organizzazione sono i “valutatori”. Il punto di partenza di questa attività è il fatto che entrambe le organizzazioni hanno svolto la loro autovalutazione organizzativa utilizzando lo stesso modello/quadro o un modello molto simile, ad esempio il quadro KNOWLO.

L'intero processo è la simulazione della valutazione esterna basata su questo modello/quadro specifico ed è suddiviso in 3 parti:

- a) **Fase di preparazione:** durante questa fase, l'organizzazione da valutare fornisce ai valutatori informazioni generali sull'istituzione e analizza i risultati della propria autovalutazione organizzativa per essere preparata. Nel frattempo, i valutatori collaborano con il modello/quadro e preparano le ipotesi e le domande che potranno durante la visita in loco e preparano un piano di colloquio.
- b) **Visita in loco:** durante questa fase viene organizzata una visita in loco con interviste. Entrambe le organizzazioni possono scambiarsi esperienze e imparare l'una dall'altra le buone pratiche.
- c) **Rapporto di feedback:** i valutatori stanno preparando la conclusione e il feedback dopo la visita in loco. Quali sono le buone pratiche dal loro punto di vista e dove vedono l'area di miglioramento.

Dopo aver completato con successo la simulazione, le organizzazioni si scambiano i ruoli. Questo processo deve essere ripetuto regolarmente, ad esempio ogni anno.

---

## 6. Discussioni con facilitazione ispirate dal gruppo Balint

Il gruppo Balint si distingue come una delle prime forme di supervisione clinica progettate per i medici di famiglia. Originariamente, un gruppo Balint comprendeva medici che si riunivano regolarmente per presentare casi e impegnarsi in discussioni. Traendo ispirazione da questo modello, la metodologia KNOWLO incorpora un approccio simile per le organizzazioni educative coinvolte in attività di apprendimento e condivisione delle conoscenze.

In questo ambiente di apprendimento strutturato, un facilitatore competente guida una discussione con vari rappresentanti del pubblico di destinazione. La sessione si snoda attraverso fasi e interventi distinti. Un volontario presenta un problema specifico, mentre il facilitatore supervisiona la discussione. I partecipanti, guidati dal facilitatore, offrono il loro punto di vista, tracciano parallelismi con le proprie esperienze e possono fornire suggerimenti al volontario, che riflette sul feedback ricevuto.

---

## 7. *Fuckup Nights*

“Fuckup Nights” è un movimento globale e una serie di eventi che ha avuto origine in Messico nel 2012. Il concetto alla base di Fuckup Nights è quello di fornire una piattaforma per professionisti e imprenditori per condividere storie dei loro fallimenti aziendali e le lezioni apprese da essi. Gli eventi in genere presentano relatori che discutono apertamente delle loro battute d’arresto imprenditoriali o professionali, comprese le ragioni alla base dei loro fallimenti e le conseguenti intuizioni acquisite.

Possiamo utilizzare questo concetto per scopi di apprendimento/condivisione di eventi. L’idea è quella di rompere lo stigma che circonda il fallimento e incoraggiare una conversazione più aperta e onesta sulle sfide della leadership, della gestione e della vita delle organizzazioni educative. Condividendo queste esperienze, la speranza è che gli altri possano imparare dagli errori degli altri ed essere meglio preparati ad affrontare le difficoltà.

Gli eventi si svolgono in un ambiente informale e solidale, creando uno spazio in cui le persone possono discutere apertamente dei loro fallimenti senza timore di giudizio.

---

## 8. Conferenza con un impatto di massa

Questo tipo di conferenza richiede un'accurata preparazione e il coinvolgimento di tutte le parti interessate per il tema dato. Si suggerisce che al momento della registrazione a questo evento che un partecipante scelga il gruppo di interesse a cui vuole partecipare durante la conferenza. La conferenza è solitamente aperta da una sessione plenaria di un'analisi chiave che è stata condotta prima di questo evento e lascia a tre sfide principali. Questi possono essere affrontati dai gruppi di interesse rappresentati dai partecipanti alla conferenza durante l'evento. Dopo una breve pausa e una breve discussione, i gruppi di interesse lavorano e fanno brainstorming insieme su COME AFFRONTARE una o più delle sfide sollevate dallo studio di analisi/ricerca. Al termine, ogni gruppo presenta i risultati al pubblico e la presentazione è anche accompagnata da un piano d'azione in cui i singoli partecipanti svolgono il ruolo chiave nel follow-up. Idealmente una conferenza di questo tipo viene gestita all'interno di un progetto in cui i risultati possono essere monitorati e valutati, i partecipanti possono vedere la prospettiva più ampia e mantenere alta la loro motivazione.

---

## 9. Mobilità Erasmus+ per il personale

Le mobilità del personale Erasmus+ svolgono un ruolo cruciale nella creazione di una rete di contatti internazionali, promuovendo la collaborazione tra le istituzioni e arricchendo lo sviluppo professionale delle persone che lavorano nel settore dell'istruzione.

La mobilità Erasmus+ per il personale, nota anche come Staff Mobility for Training (STT), è un'iniziativa all'interno del programma Erasmus+ che consente al personale accademico e non accademico di intraprendere attività di sviluppo professionale in un altro paese partecipante. Queste attività contribuiscono a promuovere la cooperazione e a migliorare la qualità dell'istruzione e della formazione negli istituti di istruzione superiore, nonché a promuovere lo scambio delle migliori pratiche.

### MOBILITÀ DEL PERSONALE PER LA FORMAZIONE

#### OBIETTIVO

La mobilità del personale consente al personale accademico e non accademico, compreso il personale amministrativo e di supporto, di partecipare a eventi di formazione, job shadowing o attività di sviluppo professionale in un altro paese partecipante.

**CONTENUTO**

Il membro dello staff segue una formazione per acquisire nuove competenze, condividere le migliori pratiche o partecipare a workshop relativi al proprio settore professionale.

**VANTAGGI**

Migliora lo sviluppo professionale dei membri del personale, favorisce lo scambio di competenze e contribuisce al miglioramento delle pratiche istituzionali. Incoraggia lo scambio di conoscenze, metodi di insegnamento e pratiche. Rafforza inoltre la cooperazione accademica tra gli istituti.

**Qualsiasi idea di progetto orientata all'innovazione deve essere gestita professionalmente e finanziata dalle persone giuste e da risorse finanziarie sufficienti.**

Assicurati di concentrarti su entrambi e di trovare il finanziamento più adatto per questo passaggio essenziale nella tua trasformazione KNOWLO. Assicurati di dedicare abbastanza tempo alla preparazione del progetto e poi invia la tua domanda di progetto al miglior schema di finanziamento possibile. Poiché facciamo parte dell'Unione Europea, ti consigliamo vivamente il progetto Erasmus plus in cui sono disponibili opzioni di finanziamento per qualsiasi formazione - privata, statale o pubblica, enti non governativi. Contatta la tua agenzia nazionale per il progetto Erasmus plus per maggiori informazioni e provaci!



# Glossario

- BENCHMARKING** Il benchmarking è la pratica di confrontare i processi organizzativi e le metriche delle prestazioni con i migliori del settore e le migliori pratiche di altre aziende. Le dimensioni tipicamente misurate sono la qualità, il tempo e il costo. Il benchmarking viene utilizzato per misurare le prestazioni utilizzando un indicatore specifico, ottenendo una metrica delle prestazioni che viene poi confrontata con altre..
- BENCHLEARNING** Il Benchlearning è un approccio dinamico e proattivo allo sviluppo organizzativo che incoraggia le organizzazioni a rimanere informate sulle best practice, a imparare continuamente dai successi degli altri e ad adattare tali apprendimenti per raggiungere i propri obiettivi. Si tratta del processo di confronto e apprendimento dalle best practice, dalle strategie e dalle performance di altre organizzazioni, note come benchmark, con l'obiettivo di migliorare le proprie prestazioni e i propri processi. L'apprendimento comparativo va oltre il benchmarking tradizionale enfatizzando l'apprendimento attivo e l'adattamento.
- KNOWLO** KNOWLO è un sistema completo che integra una raccolta di strumenti specifici e una metodologia di supporto nota come i "7 Passi di Trasformazione" per facilitare l'evoluzione di qualsiasi tipo di organizzazione educativa in un'organizzazione di apprendimento SMART. I componenti chiave del toolkit KNOWLO includono il framework KNOWLO, gli strumenti di autovalutazione KNOWLO individuali e organizzativi, il database di benchmarking e di apprendimento comparativo KNOWLO, nonché un prezioso database di risorse.
- ORGANIZZAZIONE DELL'APPRENDIMENTO** Un'organizzazione che apprende è un concetto introdotto dal teorico dell'organizzazione Peter Senge nel suo libro "La quinta disciplina". Si riferisce a un'organizzazione che promuove e facilita attivamente l'apprendimento continuo e l'adattamento tra i suoi membri. In un'organizzazione che apprende, l'apprendimento non è solo un'attività individuale, ma è incorporato nella cultura e nei processi dell'organizzazione.
- SMART LEARNING ORGANIZATION** Una SMART Learning Organization integra perfettamente i principi di eccellenza con quelli di un'organizzazione che apprende. Ciò è evidente nel suo impegno a coltivare una cultura dell'eccellenza e della soddisfazione personale all'interno del team interno, mantenendo al contempo un approccio incentrato sul cliente. L'organizzazione si dedica allo sviluppo continuo e alla sostenibilità, enfatizzando l'apprendimento continuo e la crescita personale di tutte le persone coinvolte.

# Link e riferimenti



[www.knowloframework.com](http://www.knowloframework.com)



[www.knowlo.eu](http://www.knowlo.eu)



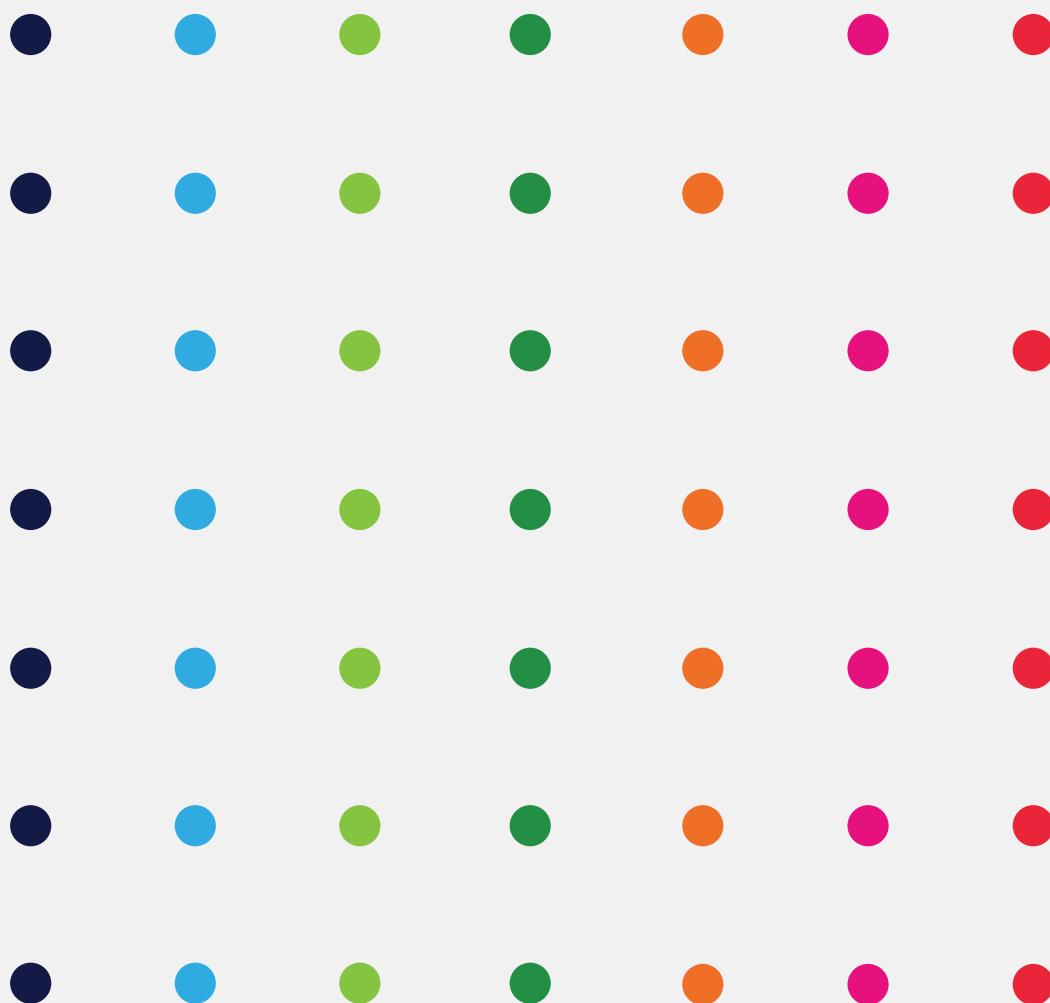
[www.fuckupnights.com](http://www.fuckupnights.com)



[www.balintsociety.org.uk](http://www.balintsociety.org.uk)



<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/>



[www.knowlo.eu](http://www.knowlo.eu)

