



**Linee guida per  
organizzazioni e  
professionisti**

# Linee guida per organizzazioni e professionisti

## *Guidelines - main outcome*

Link for comments/suggestions/edits:

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <b>Grant Agreement</b>           | 2017-1-FR01-KA204-037344   |
| <b>Intellectual Output</b>       | O3 - Guidelines for Organisations & Practitioners  |
| <b>Activity</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• A1 - Discussion Paper - based on the Framework (O1-A4)</li> <li>• A2 - Expert seminar recommendations</li> <li>• <b>A3 - Guidelines authoring - the main outcome</b></li> <li>• A4 - Guidelines Review</li> </ul> |
| <b>Nature of the deliverable</b> | Guidelines + Online course   |
| <b>Access ( PU, CL, CO)</b>      | Public   |
| <b>Delivery date</b>             | 08/2020  |
| <b>Leading Partner (s)</b>       | <b>OKB / EAEA</b>  |
| <b>Lead Authors / Editors</b>    | Aleksandra Kozyra  |
| <b>Contributors</b>              |  |

| Action                 | Contributor(s)    | Date       | Version       |
|------------------------|-------------------|------------|---------------|
| <b>Draft authoring</b> | Aleksandra Kozyra | 17/04/2020 | Draft V0      |
| <b>Editing</b>         | Aleksandra Kozyra | 28/082020  | Final version |
| <b>Editing</b>         |                   |            |               |

### Disclaimer

The information, documentation and figures available in this deliverable are written by the "Make Informal Recognition Visible and Actionable" (MIRVA) project partners under EC grant agreement 2017-1-FR01-KA204-037344 and do not necessarily reflect the views of the European Commission. The European Commission is not liable for any use that may be made of the information contained herein.

The project MIRVA is funded with the support of the European Commission



|  |    |
|--|----|
| <b>JOINING AN EXISTING RECOGNITION HUB</b>                   | 3  |
| Recognizing reliable host organisations                      | 3  |
| Acknowledging a collective achievement                       | 4  |
| Recognizing progress towards barrier-free learning           | 5  |
| Recognition as a step towards further education              | 5  |
| <b>ESTABLISHING A RECOGNITION SYSTEM</b>                     | 6  |
| Recognizing a local community with a global mindset          | 6  |
| Recognizing a local community to make its voice heard        | 7  |
| Recognizing a local community where everyone counts          | 8  |
| <b>EXTENDING A RECOGNITION SYSTEM</b>                        | 9  |
| Recognizing the value of teachers                            | 9  |
| Building bridges between the formal, non-formal and informal | 11 |
| Strengthening recognition within a network                   | 12 |

# INTRODUCTION

Il documento in oggetto conclude l'attività su IO3: Linee Guida per Organizzazioni e Professionisti. A partire dal discussion paper precedentemente realizzato e dai case studies raccolti, si offre qui un set di linee guida per supportare le organizzazioni ed i professionisti nell'implementare dei processi di riconoscimento più aperti. Per semplificarne la comprensione e l'applicabilità, le linee guida sono illustrate a partire da esempi realistici.

Una versione interattiva di tutte le linee guida prodotte dal progetto può essere trovata sul [sito web del progetto](#).

## ADERIRE A UN HUB DI RICONOSCIMENTO ESISTENTE

### Riconoscere organizzazioni ospiti affidabili

Charlotte è project manager presso una scuola secondaria. Charlotte sa che i docenti sono sempre più frustrati circa la propria attività e vorrebbe introdurre pratiche innovative, ma le mancano un'ispirazione e delle opportunità di training.

Charlotte vorrebbe scrivere una application per un progetto di mobilità europeo, che permetterebbe agli insegnanti di partecipare in sessioni di training e di job shadowing all'estero. L'application richiede che Charlotte selezioni le organizzazioni ospiti per le esperienze di mobilità ma lei trova molto difficile individuare una organizzazione affidabile. Sa che dovrà individuare scuole e formatori che garantiscano un ambiente di apprendimento confortevole, perchè per molti dei suoi insegnanti si tratterebbe della prima esperienza all'estero in ambito lavorativo.

Elementi da considerare:

- Che informazioni servono a Charlotte per definire una organizzazione come "affidabile" o in sintonia con i propri valori?
  - Competenze di dominio? Valori e attitudini?
  - Sarebbe utile avere endorsement da parte di altre organizzazioni invianti? Se sì, in che forma? Un commento? Una recensione? Un "mi piace"?
  - Se Charlotte riesce a trovare informazioni sul modo di lavorare ed i valori delle persone impiegate presso queste organizzazioni, può usare questi dati per valutare l'organizzazione?
- è sufficiente sfogliare un database di organizzazioni esistenti?
  - Forse Charlotte potrebbe considerare le informazioni che sarebbero contemplate in un database ufficiale: potrebbe mostrare competenze o argomenti di interesse - ma forse non attitudini e valori.

Charlotte individua una piccola community online dove ogni organizzazione ospite ha un endorsement da parte di una organizzazione che ha inviato persone lì. Possono ricevere endorsement per vari aspetti, ad esempio se organizzano attività per rompere il ghiaccio, se supportano gli ospiti nell'organizzazione pratica del soggiorno, se l'ambiente di apprendimento che offrono è confortevole.

Charlotte contatta le scuole che la interessano di più e organizza le prime visite. Le visite si svolgono come previsto ed infine Charlotte, che ora partecipa al gruppo online, verifica con la direzione della sua scuola la possibilità di partecipare come ospite di visite.

## Riconoscere traguardi collettivi

Marco è studente di una scuola secondaria. Insieme ad altri 5 compagni si è offerto volontario per organizzare il giorno di benvenuto per un gruppo di studenti stranieri che staranno alla sua scuola per due settimane. Insieme decidono le attività, come organizzare lo spazio, chi preparerà gli snack e come verranno serviti. La scuola ha accettato di dedicare un piccolo budget alla giornata; anche la gestione di questo budget fa parte delle loro attività.

La giornata di benvenuto è un successo. Marco ha la sensazione che lui ed i suoi compagni stanno contribuendo ai traguardi della scuola ma la cosa non è stata resa esplicita quanto lui vorrebbe.

Elementi da considerare:

- Perché Marco ha la sensazione che si tratti di un traguardo?
  - Perché l'evento è stato un successo?
  - Perché ha imparato qualcosa organizzandolo?
  - Perché ha richiesto un lavoro di squadra?
- Chi dovrebbe ricevere un riconoscimento?
  - Solo Marco?
  - Il gruppo di organizzazione ufficiale?
  - Tutti coloro che hanno contribuito all'evento?

Da poco la scuola sta usando gli Open Badge per valutare i progetti di gruppo, e sono raccolti in Open Badge Passport. Anche se questa attività non era parte del lavoro scolastico obbligatorio, Marco suggerisce ai suoi compagni di chiedere che la scuola assegni loro un badge collettivo per l'obiettivo raggiunto, in quanto squadra organizzatrice della giornata.

Al momento di riflettere sulle attività che sono state parte del successo dell'evento, i ragazzi realizzano che si è trattato di uno sforzo più ampio, che non ha coinvolto solo loro 6. Chiedono quindi che dei badge vengano assegnati a tutti coloro che li hanno aiutati: il docente che ha supervisionato i preparativi, i compagni di classe che hanno fatto la spesa per l'evento o hanno spostato le sedie nella stanza.

## Riconoscere il progresso verso un apprendimento senza barriere

Victor è il direttore di una scuola superiore popolare. Negli scorsi anni, la scuola ha lavorato molto verso l'accessibilità, migliorando le strutture e i metodi didattici usati con gli alunni con disabilità. Victor non sa di nessuna linea guida nazionale che possa supportarlo in questa attività; da una parte è curioso di sapere come altre organizzazioni hanno affrontato il problema, dall'altra vorrebbe poter verificare se sta facendo un buon lavoro.

Elementi da considerare:

- Il processo di riconoscimento dovrebbe includere un momento di verifica?
  - I criteri sono elencati chiaramente?
  - Esiste un verificatore esterno, o si tratta di auto-verifica?
- E' importante evidenziare i progressi fatti verso l'obiettivo prefisso?
  - C'è un obiettivo che Victor desidera raggiungere? Ci sono dei passi che ritiene di aver già compiuto?
- Come sapranno Victor e i suoi collaboratori che la scuola è accessibile?
  - E' importante condividere un report? un certificato?
  - Forse avrebbe senso avere qualcosa di facile lettura e visivamente accattivante, che possa essere condiviso anche online.

Victor trova una community online che condivide risorse che possono dare ispirazione e inizia a leggere qualcosa su come organizzare mostre d'arte accessibili, o su equipaggiamenti audio e smartboard che si potrebbe utilizzare. Approfondisce anche come i materiali di comunicazione che promuovono i corsi possono essere resi più accessibili.

Per verificare il suo progresso, si iscrive sul sito, completa una griglia di verifica e scopre che il livello di accessibilità della sua scuola corrisponde al Livello 2. Riceve il Badge e lo pubblica su sito e sui social media della scuola. Continua a migliorare l'accessibilità della sua scuola, fino ad arrivare al livello successivo della griglia di verifica - e soprattutto fino a rendere l'apprendimento libero da barriere ambientali.

## Il riconoscimento come un passo verso ulteriore formazione

Francisca è cresciuta in Brasile e si è spostata in Portogallo quando aveva 25 anni. Per molti anni ha lavorato come commessa. A 50 anni decide di avviare la propria attività. Pensa che un corso di management la aiuterebbe a sviluppare competenze che potrebbero mancarle per avere successo, e ne trova uno presso la locale università. Sfortunatamente però per iscriversi è richiesto un diploma di scuola superiore e lei ha lasciato la scuola quando era ancora una teenager.

Elementi da considerare:

- Chi può aiutarla?
  - Un centro per l'educazione degli adulti o un'università potrebbero essere il posto giusto a cui rivolgersi per ottenere riconoscimento di apprendimenti informali o non formali.
- Cosa dovrà dimostrare?
  - In molti casi il riconoscimento formale di apprendimento informale e non formale è fatto valutando un portfolio. I learner sono incoraggiati a pensare a cosa hanno imparato in diversi contesti.
- Cosa otterrà?
  - Francisca vuole iscriversi al corso e aprire la sua attività: obiettivi molto chiari
  - Potrebbe ottenere anche altri risultati durante questo processo: una migliore consapevolezza di quel che ha imparato nel corso della sua vita, del suo percorso come learner, come lavoratrice e come persona. Potrebbe anche maturare una più forte fiducia nelle proprie abilità.

Francisca contatta il centro Qualifica locale, dove viene guidata da uno specialista della validazione. Le sue esperienze di apprendimento vengono approfondite attentamente, dalle competenze finanziarie e matematiche che ha maturato lavorando in negozio o gestendo l'economia domestica, alle competenze interpersonali che svolgono un ruolo molto importante nel suo lavoro. Tutta l'informazione raccolta viene registrata in un "passaporto" che contiene il suo percorso di crescita così come le aree di suo interesse, nel caso in cui Francisca voglia riconsiderare le proprie opzioni. Infine le viene riconosciuto il diploma di cui aveva bisogno e può iscriversi al corso universitario.

## **STABILIRE UN SISTEMA DI RICONOSCIMENTO**

### **Riconoscere una community locale con attitudini globali**

Margit sta facendo un tirocinio presso una scuola di lingue insieme a due compagni. Come parte del loro progetto di ricerca, stanno inserendo gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) come tema trasversale nella loro attività di insegnamento. Al completamento del tirocinio viene detto loro che è stato un esperimento interessante, ma la scuola non a fondè tempo per svilupparlo ulteriormente. Margit e i suoi compagni decidono di avviare una rete di insegnanti interessati negli SDGs e intenzionati a supportarsi a vicenda.

Elementi da considerare:

- Qual è l'obiettivo?

- Riconoscersi l'un l'altro come attivi sul tema degli SDGs?
  - Condividere informazioni utili?
  - Innovare la propria pratica di insegnamento?
  - Aumentare l'interesse sul tema degli SDGs?
- Chi avrà accesso?
  - Potrebbe essere solo su invito: i membri potrebbero invitare le persone che conoscono. Oppure potrebbe essere aperto a tutti
  - Potrebbe essere orientato a singole persone (ad esempio insegnanti) o a enti (es. scuole)
- Chi potrò chiedere che gli vengano riconosciute competenze?
  - I membri possono dichiarare competenze per se stessi e chiedere ad altri membri di dare loro un endorsement
  - Forse i membri potrebbero dichiarare l'uno le competenze dell'altro
- Cosa sarà oggetto di riconoscimento?
  - Gli SDGs sono divisi in 17 obiettivi, ognuno di questi ha ulteriori suddivisioni - questo potrebbe guidare l'individuazione degli obiettivi raggiunti dai membri della rete

Margit e i suoi compagni di classe iniziano riconoscendosi l'un l'altro come "insegnanti SDGs", e invitano altri giovani insegnanti che conoscono a fare lo stesso. La rete funziona come un social media group per condividere risorse e eventi. Ogni membro può assegnare open badge per mostrare quale SDG viene evidenziato nel proprio lavoro; il Badge può poi ricevere endorsement dai pari del gruppo.

Col tempo il gruppo decide di ampliare la partecipazione a scuole e ONG interessate al tema, cosa che li aiuta ad avviare progetti congiunti e a migliorare la consapevolezza degli SDGs nella community.

## **Riconoscere una community locale per far sentire la sua voce**

Anna è un'insegnante in una comunità educativa in un'area rurale. Anna è consapevole che molte donne non riescono ad accedere a opportunità di apprendimento per via degli obblighi familiari e la mancanza di struttura di cura per bambini. Anche le infrastrutture in città sono poco sviluppate e rendono difficile l'accesso all'offerta formativa. Allo stesso tempo, Anna ritiene che il suo centro e molte donne del luogo stanno facendo il meglio che possono per migliorare la situazione - ma la loro voce non viene sentita a sufficienza.

Elementi da considerare:

- Quale sarà l'obiettivo del processo di riconoscimento?
  - Rafforzare i collegamenti fra donne nella community?
  - Mostrare ai policy makers ciò che le donne del luogo stanno già facendo ed evidenziare che tipo di supporto è necessario?
  - Dare alle donne la possibilità di partecipare nei processi decisionali?
- Chi sarà coinvolto?
  - Insegnanti?



- Learners?
  - Attivisti locali?
- Quale sarà il modo migliore di illustrare i traguardi raggiunti dalle donne nella loro community?
  - Brevi video? Un'infografica? Forse un fumetto?
- Quale strumento può essere facilmente usato da tutte le donne coinvolte? Deve essere digitale?
  - Un documento più tradizionale potrebbe forse incoraggiare la partecipazione e la rappresentazione di tutte le donne, incluse quelle cui manca una alfabetizzazione digitale.
- Come possono altre persone della community dimostrare il loro supporto?
  - E' sufficiente che diano un "like" o condividano informazioni sui social media?
  - Possono dare il loro endorsement in qualche modo?

Insieme ai suoi colleghi e ai learners, Anna inizia ad abbozzare un "Manifesto delle donne" che evidenzia diverse iniziative nate dal basso che aiutano le donne ad accedere alla formazione. Il documento indica che tipo di supporto manca ancora alle donne del posto - da parte delle istituzioni, del servizio pubblico e dei formatori - per far sì che siano in grado di partecipare alle opportunità formative e progredire nelle proprie vite personali e professionali. Il documento viene pubblicato online, con materiale interattivo, e anche stampato in maniera tradizionale.

Diffuso ampiamente online e nel corso degli eventi locali, il "Manifesto delle donne" viene firmato e approvato da un ampio numero di persone che supportano questa causa: attivisti, lavoratori sociali, cittadini. Il gruppo del "Manifesto delle donne" si incontra regolarmente al centro educativo per discutere le proprie aspettative nei confronti delle istituzioni locali e per affinare le proprie argomentazioni. Man mano che la community cresce, il gruppo ottiene attenzione da parte dei giornalisti locali ed infine da parte del comune, che accetta di incontrarne i rappresentanti.

## **Riconoscere una community locale - dove ciascuno conta**

Johannes lavora in un centro studi come coordinatore delle partnership e della diffusione. Sta lavorando a una strategia per raccogliere più partecipanti ai corsi e realizza che alcune delle community locali mancano sostanzialmente.

Dopo una discussione con alcuni colleghi europei, Johannes decide di coinvolgere alcuni dei precedenti studenti come "Learning Ambassadors". I Learning Ambassadors dovranno essere rappresentativi di community particolarmente difficili da raggiungere, a causa di barriere di linguaggio o culturali. Il loro ruolo è quello di incontrare potenziali studenti nelle loro community di appartenenza e discutere con loro la propria esperienza formativa ed in che modo questa è stata utile. Johannes sa che alcuni degli studenti stanno già condividendo informazioni sul centro, ma vorrebbe che il loro ruolo fosse più forte e visibile.

Elementi da considerare:

- Come verranno selezionati i “Learning Ambassadors”?
  - Ci saranno criteri ufficiali cui rispondere?
    - Sulla base della diversità, ad esempio per community di appartenenza, genere o età?
    - Sulla base degli obiettivi che hanno raggiunto?
    - Sulla base di un atteggiamento positivo nei confronti della formazione?
  - Forse tutti coloro che si propongono dovrebbero poter essere Learning Ambassador?
- Come può il centro riconoscere il ruolo di Learning Ambassador?
  - Tramite un compenso economico?
  - Coinvolgendoli nella pianificazione e progettazione dei prossimi corsi, per renderli più padroni del centro?
  - Evidenziando il loro ruolo nei materiali di comunicazione della scuola?
  - Fornendo loro un certificato di riconoscimento?

Johannes chiede a ogni insegnante del centro di citare questa opportunità alla loro classe; alcuni volontari si candidano. Si incontrano regolarmente per decidere come lavorare, condividere suggerimenti ed esperienze. I Learning Ambassadors promuovono attivamente i corsi nelle loro community, traducono alcuni dei materiali promozionali nelle loro lingue madri e danno suggerimenti su come la scuola può migliorare la propria diffusione. Su suggerimento di alcuni volontari, la scuola inizia a organizzare più attività in luoghi pubblici in diverse zone - ad esempio un corso di lingua si svolge in un parco.

Per riconoscere il contributo dei Learning Ambassadors - e di tutti gli studenti del centro - Johannes e i suoi colleghi organizzano un Learning Festival. Durante il festival vengono esposti dei progetti artistici delle classi, alcuni studenti suonano musica e i Learning Ambassadors vengono intervistati sul palco a proposito delle proprie esperienze e piani per il futuro.

## **ESTENDERE UN SISTEMA DI RICONOSCIMENTO**

### **Riconoscere il valore degli insegnanti**

Maria dirige un centro di educazione per adulti. E' stata contattata di recente da un istituto di ricerca che vorrebbe testare un modello di insegnamento innovativo, che renderebbe l'intero

processo di insegnamento più orientato allo studente: dalla pianificazione e progettazione del corso fino alla sua implementazione e valutazione. Maria pensa che l'idea potrebbe aiutare la sua scuola a conoscere meglio i propri studenti e a diminuire gli abbandoni. Anche i suoi insegnanti trovano l'idea interessante e pertinente ma rifiutano di partecipare al pilota perché hanno la percezione che sarebbe solo una grande mole di lavoro aggiunta a quello già in essere.

Maria organizza un incontro con i docenti per indirizzare le loro preoccupazioni e per spiegare il senso più ampio del progetto. Conversando con i docenti Maria realizza che alcuni di loro si sentono sottostimati per il loro lavoro e fanno attività che vanno oltre la mera job description. Maria è sorpresa quando gli insegnanti si sottopongono ad un regolare processo di valutazione in base a precisi criteri - ad esempio quanti dei loro studenti si re-iscrivono, o quante sessioni di aggiornamento hanno frequentato - ed i risultati mostrano che avrebbero diritto ad un aumento della retribuzione. Maria comincia a chiedersi come migliorare il riconoscimento all'interno della sua organizzazione.

Elementi da considerare:

- Perché ci è voluto così tanto perché Maria notasse la frustrazione dei suoi insegnanti? Perché gli insegnanti non gliene hanno parlato prima?
  - C'è una piattaforma dove i docenti possano evidenziare le proprie difficoltà?
- Ci sono già modi in cui i docenti vengono riconosciuti per i loro traguardi?
  - La valutazione considera la varietà di attività di cui i docenti si fanno carico?
- Cosa dovrebbe essere riconosciuto dalla nuova prassi?
  - Obiettivi raggiunti?
  - Atteggiamenti?
  - Nuove competenze?
  - Innovazione?
- Come dovrebbe avvenire il riconoscimento?
  - Dovrebbe essere interno, e incoraggiare una migliore comprensione fra docenti?
  - o dovrebbe essere esterno, per rendere i loro traguardi visibili al mondo esterno?
- Può Maria progettare un sistema di riconoscimento in autonomia o avrà bisogno di supporto?
  - Un eventuale supporto dovrebbe venire dall'esterno - ad esempio un esperto di riconoscimento - o dall'interno - ad esempio un gruppo di lavoro formato dagli insegnanti?

Maria invita un esperto esterno a investigare il problema e a discutere i problemi più dettagliatamente con lo staff. La sua conclusione è che le difficoltà incontrate dai docenti riguardano soprattutto una mancanza di comunicazione interna e la struttura gerarchica, e che il sistema di valutazione è più oppressivo che motivante.

Maria avvia degli incontri informali per discutere gli obiettivi raggiunti dagli insegnanti ed in che modo contribuiscono al successo della scuola. Per ridurre la sensazione di una

gerarchia, gli incontri sono moderati ogni volta da un membro dello staff differente e proseguono anche in assenza di Maria.

Col tempo Maria comprende che molti dei suoi docenti stanno già attuando processi centrati sugli studenti. A partire dai loro suggerimenti, Maria avvia un repository di risorse che possono usare per migliorare la loro attività e che sono invitati ad espandere in prima persona.

Per evidenziare il valore dei contributi dei docenti, Maria li invita a partecipare alla progettazione della nuova strategia della scuola - che evidenzia come la scuola può rendere l'apprendimento attraente e rilevante per i learners.

## Collegare formale, non formale e informale

Juan lavora per una ONG attiva principalmente con giovani migranti: offre loro corsi di lingua, indicazioni professionali e facilita il placement organizzando apprendistati. L'inserimento di ogni partecipante parte con un orientamento durante il quale discutono la loro formazione precedente, le loro esperienze professionali ed i loro piani per il futuro.

Ogni corso di lingua termina con un certificato di completamento che elenca il numero di ore ed il livello QCER raggiunto. L'organizzazione ospite inoltre emette un certificato per ogni partecipante. I beneficiari dicono spesso a Juan che - mentre apprezzano molto l'aiuto - fanno ancora molta fatica nel trovare lavoro. Juan vorrebbe espandere il sistema di riconoscimento esistente per includere informazioni che possano essere di valore per gli employers, e possano quindi aiutare i beneficiari ad entrare in contatto con possibili datori di lavoro interessati.

Elementi da considerare:

- Quale soluzione tecnologica sarebbe più appropriata per il gruppo destinatario e potrebbe anche facilitare i collegamenti con potenziali employer?
  - Un e-portfolio? Uno "skills pass"? Un open badge?
- Quali competenze saranno considerate?
  - Competenze specifiche di dominio?
  - Soft skills?
  - entrambe?
- Dovrebbe esserci un collegamento con un sistema di riconoscimento formale?
  - Se sì, quale? A che livello (nazionale, regionale, europeo)?
- Quali evidenze dovrebbero essere raccolte?
  - Voti? Diplomi? Certificati?
  - Foto? Video? Testimonianze?
  - Esperienze lavorative? Hobby? Interessi?
  - Endorsement da parte di insegnanti precedenti, datori di lavoro, colleghi?
- L'organizzazione di Juan dovrebbe farsi carico di sviluppare questo strumento?
  - Ne hanno le competenze? Ne hanno i fondi?

Con l'aiuto di uno dei consulenti per il placement, i learner lavorano sui loro portfolio, dove tracciano il loro lavoro e le loro esperienze di volontariato fino ad oggi - senza dimenticare le competenze che hanno acquisito con percorsi di apprendimento formali, non formali o informali. I learner sono incoraggiati a riflettere sulle proprie competenze e sui propri risultati raggiunti in maniera ampia e a usare diversi formati per tracciare le proprie riflessioni: visivamente, tramite audio e con parole scritte.

Juan contatta un fornitore di tecnologia con cui ha lavorato per progetti precedenti e che occasionalmente lavora pro-bono: questo accetta di aiutarlo a progettare degli open badge che corrispondano alle esigenze di Juan. Per renderli più facilmente utilizzabili a livello internazionale, Juan usa l'EU Skills Profile Tool come riferimento.

Il prossimo passo di Juan sarà ottenere l'interesse degli employer locali.

## **Rafforzare il riconoscimento all'interno di una rete**

Zvonka lavora come event manager per un'associazione di formatori. Tutti i membri hanno gli stessi diritti; per mostrare la propria affiliazione hanno un badge da mostrare sul loro sito.

Durante la successiva assemblea generale, Zvonka vorrebbe aiutare i membri a costruire nuove relazioni all'interno del network. In un recente sondaggio molti membri hanno indicato che vorrebbero lavorare in maniera più specifica su determinati temi, ad esempio per progetti, ma non che non riescono ad avviare il processo o a trovare partner affidabili con interessi simili.

Zvonka sa che - mentre molti membri dell'associazione si conoscono e tendono a realizzare partnership fra di loro - hanno poca fiducia verso i membri più nuovi o meno attivi. Zvonka vorrebbe incoraggiare un feeling di appartenenza e fiducia fra tutti i membri della rete - mantenendo sempre la conversazione sui temi più significativi.

Elementi da considerare::

- Come si potrebbero usare lo spazio e il tempo durante l'evento per mettere in collegamento i partecipanti?
  - Una sessione di networking al momento del caffè o dei drink; una sessione di conversazione a piccoli gruppi; una sessione open space? Cosa potrebbe aiutare i partecipanti a realizzare nuovi collegamenti o a suggerire temi di interesse per gruppi più ampi?
- Si dovrà dare a tutti i partecipanti la possibilità di parlare?
  - Alcuni format continuano a dare più visibilità ai membri con più esperienza o connessioni; d'altro canto fare networking e parlare in gruppi relativamente ampi non è facile per persone nuove.
- Dal punto di vista di un'associazione basata sulla membership, quale format o strumento può essere usato per non solo connettere i partecipanti ma anche dare informazioni utili alla rete?

- Uno strumento digitale potrebbe tracciare le connessioni fatte ed evidenziare gli argomenti di interesse - aiutando anche a costruire un network più durevole.

Zvonka decide di provare ad usare “smart badges”, che possono aiutare a incrociare persone con interessi simili. Il Badge tratterà varie informazioni che possono essere utili per la futura pianificazione di eventi da parte di Zvonka (ad esempio dove si è svolta la conversazione, quanto tempo è stato necessario, quali argomenti sono stati rilevanti) - ma soprattutto saranno utili per i partecipanti, che potranno facilmente recuperare le informazioni di contatto di tutti coloro con cui hanno interagito.

L'evento è stato un successo. Zvonka sta osservando le connessioni attivate e studiando come potrebbero essere espanse per sostenere un network di lunga durata.