

# S.I.M.P.L.E.

# Social Impact Measurement Plan, Learning and Empowerment

## REPORT FINALE

# IO2 - OPEN EDUCATIONAL RESOURCES INTERATTIVE E GAMIFICATE

## INDICE

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>3</b>
<b>1. IO1 - PROGRAMMA FORMATIVO PER LA SOSTENIBILITÀ E L'INNOVAZIONE DEL SOCIAL BUSINESS: COMPETENZE DA SVILUPPARE</b>	<b>4</b>
Modulo 1- Innovazione sociale e equilibrio tra lavoro e vita privata .....	5
Modulo 2 - Impatto imprenditoriale .....	6
Modulo 3 - Strategia e gestione della sostenibilità nell'impresa sociale .....	7
Modulo 4 - Sviluppo sostenibile e responsabile .....	8
La distribuzione finale di contenuti e giochi è la seguente: .....	8
<b>2. METODOLOGIA DI SVILUPPO DELLE OER</b> .....	<b>9</b>
Sviluppo delle video pillole formative .....	11
Sviluppo del gioco di misurazione dell'impatto sociale .....	12
La piattaforma e-learning .....	13
La sperimentazione .....	14
Feedback .....	14

## INTRODUZIONE

Il progetto nasce dall'osservazione dell'aumento esponenziale della vulnerabilità economica e sociale, identificando come una delle possibili soluzioni a questa emergenza sia la creazione di modelli di business innovativi. Diventa essenziale per gli imprenditori illuminati identificare il valore, in termini di impatto sociale della propria impresa o l'effetto sociale che ogni intervento genera sulla collettività o su specifiche categorie di beneficiari. Esiste un nuovo modo di fare impresa: porre il profitto come unico obiettivo e parametro per valutare la salute di un'attività imprenditoriale, scegliendo la trasparenza, la sostenibilità a 360° (economica, sociale e ambientale) e la responsabilità verso tutti gli stakeholder e includendo ambiente e generazioni future come valori guida.

Ad oggi sono certificate 3.086 Società Benefit in 150 settori e in 71 Paesi diversi. In Italia, pur essendo il primo Paese al mondo, dopo gli USA, ad aver introdotto la forma giuridica di Società Benefit a partire dal 1° gennaio 2016, le B-Corp sono quasi 100; appena 50 in Spagna, mentre per Grecia, Slovenia e Bulgaria si registrano lunghi ritardi (Certified B-Corporation Community, 2020).

Con il progetto SIMPLE vogliamo identificare percorsi di sostenibilità, modelli di business e metodologie di misurazione dell'impatto che considerino le caratteristiche specifiche delle PMI, capitalizzando le buone pratiche di business a livello nazionale, europeo e internazionale. Inoltre, vogliamo identificare le competenze rilevanti necessarie per stabilire un tale percorso di trasformazione all'interno delle PMI.

Il progetto prevede la realizzazione di tre output intellettuali:

- 1)** Per sviluppare un **PROGRAMMA FORMATIVO PER LA SOSTENIBILITÀ E L'INNOVAZIONE DELL'IMPRESA SOCIALE** con relative competenze su percorsi strategici, modelli di business, processi organizzativi, strumenti di misurazione attraverso lo sviluppo e l'adozione sistematica di un'offerta formativa blended condivisa (IO1)
- 2)** Per promuovere l'integrazione digitale nelle attività di apprendimento volte ad aumentare le competenze definite nell'IO1 con la co-progettazione e lo sviluppo di (IO2) **RISORSE EDUCATIVE APERTE INTERATTIVE E GAMIFICATE:**
  - a) Risorse Educative Aperte, sotto forma di video pillole interattive
  - b) SIM-Game (Gioco di misurazione dell'impatto sociale)
- 3)** Per elaborare e standardizzare metodi e strumenti al fine di misurare e gestire l'impatto sociale nelle PMI target rispetto agli obiettivi di innovazione sociale pianificati (IO3), adottando un **PIANO DI MISURAZIONE DELL'IMPATTO SOCIALE**

## 1. IO1 - PROGRAMMA FORMATIVO PER LA SOSTENIBILITÀ E L'INNOVAZIONE DELL'IMPRESA SOCIALE: COMPETENZE DA SVILUPPARE

CAMPO	Competenze da sviluppare
<b>Innovazione sociale ed equilibrio tra lavoro e vita privata</b>	Identificare e attuare all'interno dell'azienda politiche e pratiche volte a sviluppare il benessere dei dipendenti e politiche volte a eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata su sesso, orientamento sessuale, razza e religione, dando a tutti i dipendenti pari diritti, formazione e opportunità di carriera
	Garantire l'adozione di contratti di lavoro basati su un'equa remunerazione e un equo compenso
	Definire un approccio aziendale sostenibile e socialmente responsabile e integrare in ogni procedura un approccio sostenibile e socialmente responsabile
	Implementare azioni e iniziative concrete volte ad aprire e costruire un rapporto con la comunità locale in termini di opportunità di formazione, assunzione di personale locale, utilizzo di prodotti locali, sostegno di attività culturali, sportive e sociali
	Adottare un codice di condotta pubblico e coerente in merito all'organizzazione aziendale, alle regole interne, al rapporto con gli stakeholder e con i fornitori, allo scopo e ai limiti
<b>Imprenditorialità d'impatto</b>	Descrivere e valutare criticamente la teoria e le pratiche commerciali responsabili ad esempi, nel campo del comportamento organizzativo, considerando lo sviluppo sostenibile al fine di identificare i processi e le relazioni più importanti che modellano le prestazioni dell'organizzazione all'interno dell'azienda
<b>Strategia e gestione della sostenibilità</b>	Comprendere i più importanti principi etici e di buon governo societario al fine di identificare e adottare un protocollo e procedure standard di qualità secondo gli standard di qualità internazionali (europei)
	Pianificare, sviluppare e implementare strategie pertinenti e gestire progetti
<b>Sviluppo Sostenibile e Responsabile</b>	Pianificare in anticipo i principali impatti sociali, ambientali ed economici dei prodotti e dei servizi di un'organizzazione
	Gestire una relazione positiva con il personale, i fornitori, i clienti e la comunità locale

## Modulo 1- Innovazione sociale ed equilibrio vita-lavoro

UNITÀ	ABILITÀ DA SVILUPPARE	COMPETENZE DA ACQUISIRE	Conoscenza da possedere	Metodologia	ORE
1	Comprendere le principali questioni sociali, tra cui benessere, inclusione e diversità, lavoro e diritti umani, e la loro rilevanza per l'organizzazione a livello nazionale e internazionale	Identificare e attuare all'interno dell'azienda politiche e pratiche volte a sviluppare il benessere dei dipendenti e politiche volte a eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata su sesso, orientamento sessuale, razza, religione dando a tutti i dipendenti pari diritti, formazione e opportunità di carriera	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il contesto storico di benessere e definizione esistente</li> <li>- Approcci teorici al benessere in psicologia del lavoro</li> <li>- Il benessere nella vita lavorativa delle persone</li> <li>- Gli aspetti positivi e negativi del benessere sul lavoro</li> <li>- I temi chiave del benessere per dipendenti, manager e organizzazioni</li> <li>- Fattori che influenzano il benessere</li> <li>- Un'analisi comparativa del diritto antidiscriminatorio in Europa</li> <li>- Esempi di buone pratiche nell'attuazione di politiche non discriminatorie</li> <li>- Pari diritti in formazione, carriera, salario: modalità pratiche</li> </ul>	-Teoria, concetto generale - studi chiave e migliori pratiche - implementazione e gestione	4
		Garantire l'adozione di contratti di lavoro basati su un'equa remunerazione e un equo compenso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concetti di equa remunerazione e di equo compenso</li> <li>- Come le diverse imprese sociali mettono in atto i benefici per i dipendenti</li> <li>- Migliorare la qualità del lavoro e stabilire standard premium</li> </ul>		2
2	Integrazione della politica aziendale responsabile e sostenibile in tutti i suoi processi	Definire l'approccio aziendale sostenibile e socialmente responsabile e integrare in ogni procedura un approccio sostenibile e socialmente responsabile	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Standard di qualità nazionali ed europei (ISO) nel campo dell'approccio aziendale sostenibile e responsabile</li> <li>- Esempi di buone pratiche nell'attuazione di politiche sostenibili e responsabili nelle aziende</li> <li>- Integrazione di standard di qualità sostenibili e responsabili nelle politiche funzioni e procedure aziendali</li> </ul>		4
3	Dialogo aperto/stretto legame con la comunità locale	Implementare azioni e iniziative concrete volte ad aprire e costruire un rapporto con la comunità locale in termini di opportunità di formazione, assumere personale locale, utilizzare prodotti locali,	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Importanza, rilevanza e impatto per un'azienda sostenibile e socialmente responsabile di un forte legame con la comunità locale</li> <li>- Esempi di buone pratiche di aziende sostenibili e socialmente responsabili che contribuiscono allo sviluppo della comunità locale</li> <li>- Integrazione di standard di qualità sostenibili e responsabili nelle politiche, funzioni e procedure aziendali</li> </ul>	2	

		sostenere attività culturali, sportive e sociali			
4	Seguire e sostenere pertinenti codici di condotta organizzativi o specifici del settore.	Adottare un codice di condotta pubblico e coerente in merito all'organizzazione aziendale, alle regole interne, al rapporto con gli stakeholder e con i fornitori, scopo e limiti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Importanza e impatto di un codice di comportamento pubblico e trasparente sui diversi aspetti dell'impresa</li> <li>- Codice di condotta pubblico e reputazione aziendale: alcuni esempi intelligente</li> <li>- Codice di condotta pubblico e reputazione aziendale: come valorizzare la strategia di marketing</li> </ul>		2
					14

## Modulo 2 – Imprenditorialità d'impatto

	ABILITÀ DA SVILUPPARE	COMPETENZE DA ACQUISIRE	Conoscenza da possedere	Metodologia	ORE
1	Promuovere le capacità imprenditoriali nel campo dell'impresa sociale	Descrivere e valutare criticamente la teoria e le pratiche commerciali responsabili ed esempi nel campo del comportamento organizzativo, considerando lo sviluppo sostenibile al fine di identificare i processi e le relazioni più importanti che modellano le prestazioni dell'organizzazione all'interno dell'azienda	Pilastri dell'impresa sociale: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Governance (responsabilità e trasparenza)</li> <li>- Persone (stipendi e benefici, formazione, qualità dell'ambiente di lavoro, proprietà, ecc.)</li> <li>- Comunità (politiche di approvvigionamento e logistica, creazione di posti di lavoro, azioni di sostegno alla comunità, ecc.)</li> <li>- Ambiente (efficienza energetica, riduzione degli sprechi e riduzione dell'impatto ambientale lungo tutta la filiera del lavoro, ecc.)</li> <li>- Clienti (impatto positivo di prodotti e/o servizi sul cliente).</li> <li>- Teoria, casi di studio e gestione</li> </ul>	-Teoria, concetto generale - studi chiave e migliori pratiche - implementazione e gestione	8
					8

### Modulo 3 - Strategia e gestione della sostenibilità nell'impresa sociale

	<b>ABILITÀ DA SVILUPPARE</b>	<b>COMPETENZE DA ACQUISIRE</b>	<b>Conoscenza da possedere</b>	<b>Metodologia</b>	<b>ORE</b>
1	Comprendere i principali standard e la legislazione di qualità etica e di buona governance aziendale	Comprendere i principali principi etici e di buon governo societario al fine di identificare e adottare un protocollo e procedure standard di qualità secondo gli standard di qualità internazionali (europei)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Principi di governo societario etico</li> <li>- Applicazioni e buone pratiche di corporate governance etica</li> <li>- Pratiche di gestione che incorporano etica e buon governo per l'imprenditorialità sostenibile</li> <li>- Protocollo e procedure per gli standard di qualità: standard europei di sostenibilità</li> <li>- Applicazioni e Best Practices di standard di qualità e procedure di sostenibilità</li> <li>- Decisioni manageriali e implementazione di standard e protocolli di qualità per l'imprenditorialità sostenibile</li> </ul>	-Teoria, concetto generale- studi chiave e migliori pratiche- implementazione e gestione	4
2	Capacità di pianificare, sviluppare strategie e gestire progetti	Pianificare, sviluppare e implementare strategie pertinenti e gestire progetti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione del progetto e processo decisionale: teoria</li> <li>- Gestione del progetto e processo decisionale: casi di studio e buone pratiche</li> <li>- Implementazione di strategie di project management e processi decisionali</li> </ul>		4
					8

## Modulo 4 - Sviluppo sostenibile e responsabile

	ABILITÀ DA SVILUPPARE	COMPETENZE DA ACQUISIRE	Conoscenza da possedere	Metodologia	ORE
1	Comprendere i principali impatti sociali, ambientali ed economici dei prodotti e dei servizi di un'organizzazione durante il loro ciclo di vita.	Pianificare in anticipo i principali impatti sociali, ambientali ed economici dei prodotti e dei servizi di un'organizzazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ciclo di vita di un prodotto e suo impatto dal punto di vista della sostenibilità</li> <li>- Best practices di analisi di impatto delle politiche di sostenibilità</li> <li>- Progettazione e realizzazione di un impatto positivo di prodotti e servizi sulla comunità e sull'ambiente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Teoria, concetto generale</li> <li>- studi chiave e migliori pratiche</li> <li>- implementazione e gestione</li> </ul>	3
2	Capacità di interagire con gli stakeholder	Gestire una relazione positiva con il personale, i fornitori, i clienti e la comunità locale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- come gestire una relazione positiva con il personale, i fornitori, il cliente e la comunità locale</li> <li>- buone pratiche di gestione aziendale sostenibile in termini di relazioni positive</li> <li>- pianificazione e realizzazione di una relazione positiva con gli stakeholder rilevanti</li> </ul>		3
					6

### La distribuzione finale di contenuti e giochi è la seguente:

Sulla base delle competenze dei partner, del suddetto programma di apprendimento e dei rispettivi budget, i partner hanno suddiviso i loro compiti per il lavoro sui diversi moduli e unità elencati di seguito:

- Il Modulo 1 è stato sviluppato dall'ISRE e dalla Camera di Commercio di Barcellona.
- Il modulo 2 è stato sviluppato dalla Fondazione KAUI e dall'Università di scienze sociali e politiche Panteion.
- Il modulo 3 è stato sviluppato da CPU e PIMEC.
- Il modulo 4 è stato sviluppato dalla Fondazione KAUI e dall'Università di scienze sociali e politiche Panteion.



MODULO	NUMERO DI UNITÀ	NOME UNITÀ
Innovazione sociale e equilibrio tra lavoro e vita privata	1.1	Benessere, inclusione e diversità
	1.2	Remunerazione equa e compenso equo
	1.3	Integrazione della politica aziendale responsabile e sostenibile in tutti i suoi processi
	1.4	Dialogo aperto-stretta connessione con la comunità locale
	<i>GIOCO DI VALUTAZIONE-CHOCOLAT'VISION</i>	
Imprenditorialità d'impatto	2.1	Fare impresa sociale: competenze e modelli di business
	<i>GIOCO DI VALUTAZIONE-CHI VUOLE ESSERE MILIONARIO</i>	
Strategia e gestione della sostenibilità nell'impresa sociale	3.1	Corporate governance etica e standard di qualità
	3.2	Pianificazione, sviluppo e interpretazione di strategie e progetti sostenibili
		GIOCO DI VALUTAZIONE-UNA START-UP CHIAMATA CHOCOLAT
Sviluppo sostenibile e responsabile	4.1	Sviluppo sostenibile e responsabile
	4.2	Ciclo di vita di un prodotto e suo impatto
	4.3	Capacità di interagire con gli stakeholder
		GIOCO DI VALUTAZIONE-CHI VUOLE ESSERE MILIONARIO

## 2. METODOLOGIA DI SVILUPPO DELLE OER

L'obiettivo specifico delle OER è stato quello di promuovere l'integrazione digitale nelle attività di apprendimento. Pertanto, le Risorse educative aperte sotto forma di video-pillole formative interattive, che aumentano il coinvolgimento dello studente (educazione immersiva) massimizzando l'efficacia dell'apprendimento, sono state progettate e sviluppate per le PMI al fine di aumentare un set di competenze in termini di sostenibilità sociale che sono utili per l'innovazione e l'immediata applicazione nel mondo degli affari e del lavoro.

Le OER sono state costruite tenendo conto dei seguenti aspetti:

- Qualità dei contenuti (completezza, linguaggio semplice/appropriato)
- Modalità di coinvolgimento degli utenti

Per prepararsi alla realizzazione delle OER, è stata svolta una mobilità virtuale di 5 giorni, condotta da esperti metodologici di PRISM Consulting, per acquisire i riferimenti metodologici di INSTRUCTIONAL DESIGN, per apprendere come elaborare i contenuti delle OER da realizzare con la produzione di video formativi interattivi e sul GAME BASED LEARNING, per riconoscere e rendere funzionali le dinamiche e le meccaniche ludiche da applicare ai processi di apprendimento, sfruttando la logica del gioco per dare vita a un processo di valutazione selettivo e circostanziato su specifiche aree di competenza e determinanti comportamentali della sostenibilità sociale d'impresa.

In particolare, la mobilità si è concentrata sulle seguenti tematiche di apprendimento:

#### **LABORATORIO DI PROGETTAZIONE DIDATTICA - Durata 2 giorni**

- Apprendimento immersivo
- Video pillole formative interattive
- Parole chiave e interazioni
- Costruzione dello storyboard
- Motion graphics e animazioni 2D/3D
- Scene e personaggi animati
- Montaggio audio/video

#### **LABORATORIO DI APPRENDIMENTO BASATO SUL GIOCO - Durata 3 giorni**

- Il gioco come strumento educativo
- Apprendimento basato sul gioco
- Principi ed elementi dell'apprendimento basato sul gioco
- Flusso, coinvolgimento e gioco
- Gamificazione
- Progettare con e per il gioco
- Il facilitatore dell'apprendimento on/off-line

Ogni giornata prevedeva sessioni laboratoriali pomeridiane per la COSTRUZIONE DEI CONTENUTI FORMATIVI con:

- Definizione della struttura di ogni oggetto per l'uso dell'apprendimento autonomo
- Preparazione dello storyboard per lo sviluppo dei contenuti
- Costruzione del flusso ludico-didattico: trigger, attivazione, verifica e feedback.

## **SVILUPPO DELLE VIDEO PILLOLE FORMATIVE**

I contenuti didattici sono presentati da un attore/formatore filmato all'interno di una Green Room, utilizzando tecniche Chroma Key abbinate a motion graphics o applicando ambientazioni virtuali in 3D.

Gli utenti possono interagire cliccando sulle parole chiave sullo schermo per accedere a diversi materiali di approfondimento.

Le 10 video-pillole formative sono collegate ai seguenti moduli:

- Innovazione sociale e equilibrio tra lavoro e vita privata: per comprendere le questioni relative al benessere, all'inclusione e alla diversità, giusta remunerazione e giusta retribuzione, politica aziendale sostenibile e dialogo aperto-stretta connessione con la comunità locale.
- Imprenditorialità d'impatto: comprendere le competenze e i modelli di business per fare impresa sociale
- Strategia e gestione della sostenibilità in un'impresa sociale: comprendere le questioni relative alla governance aziendale etica, agli standard di qualità e allo sviluppo e all'interpretazione di strategie e progetti sostenibili.
- Sviluppo sostenibile e responsabile: per comprendere le questioni relative allo sviluppo sostenibile e responsabile, al ciclo di vita di un prodotto e al suo impatto e alla capacità di coinvolgere le parti interessate.

Per realizzare le video-pillole formative sono state seguite le seguenti tre fasi:

### **fase di pre-produzione:**

- analisi della documentazione raccolta e/o fornita dai partner per elaborare i contenuti dei learning object e/o dei materiali di approfondimento da mettere a disposizione dei discenti (come: case study, fogli di calcolo, ecc.)

- aiutare i partner ad utilizzare i corretti formati di storyboard per predisporre i contenuti didattici e le linee guida metodologiche per la produzione delle video-pillole formative
- coordinare le attività per la preparazione dei contenuti didattici. (I lavoratori delle organizzazioni partner hanno utilizzato gli storyboard e le tecniche di progettazione didattica fornite dallo staff di Prism Consulting Srl per sviluppare i contenuti delle OER)
- mappare i materiali informativi/formativi prodotti e/o ricercati in rete per fornirli ai discenti in ogni video
- definizione delle interazioni da attivare in relazione alle “Parole Chiave” recitate dal formatore in studio
- predisporre risorse didattiche a disposizione del discente (es. pdf, video, learning object, siti web, ecc.) e strumenti operativi da utilizzare
- sviluppare l'ambiente di apprendimento in 3D

#### **fase di produzione:**

- casting di attori e/o attrici come conduttori/conduttrici e/o formatore/formatrice
- definizione della troupe tecnica idonea alla realizzazione di una video-pillola formativa
- preparare il piano di lavorazione e gli ordini del giorno per ogni giornata di riprese
- riprese con allestimento nel green room

#### **fase di post-produzione:**

- creazione di ogni video-pillola formativa interattiva con sincronizzazione audio/video e montaggio delle singole sezioni
- Correzione del colore/graduazione
- realizzazione del banner iniziale per il lancio della video-pillola formativa interattiva ed eventuali pause intermedie
- scegliere eventuali basi musicali
- applicazione di oggetti interattivi (Parole chiave) alla video-pillola formativa, generando il pacchetto TIN CAN (XAPI) da utilizzare nella piattaforma E-learning, da PC o Mobile, per ogni video formativo interattivo.

## **SVILUPPO DEL GIOCO DI MISURAZIONE DELL'IMPATTO SOCIALE**

Inoltre, Prism Consulting Srl ha progettato e sviluppato 4 SIM-Games (Giochi di misurazione dell'impatto sociale), sfruttando logiche di gaming e gamification. Si tratta di giochi ludico-educativi interattivi con diversi livelli, ognuno dei quali si riferisce a varie abilità e include risorse educative. Sono in grado di valutare il processo di apprendimento generando contemporaneamente impegno, motivazione e consapevolezza di sé.

I SIM-Games sono stati creati per simulare dinamiche aziendali ed esperienze di vita reale.

I vantaggi di questi giochi sono:

Sono estremamente realistici in termini di promozione di comportamenti virtuosi o da applicare, nonché simulazioni affidabili di contesti e situazioni reali;

Sono utili per mappare e tracciare i comportamenti dei giocatori e le loro performance;

Hanno un alto contenuto formativo, in quanto analizzano e tracciano le scelte e i comportamenti dei giocatori/studenti;

Questi giochi SIM consentono agli studenti non solo di imparare cosa fare in determinate situazioni aziendali, ma anche di monitorare costantemente il loro apprendimento. Durante le pillole formative, lo studente ha l'opportunità di monitorare il proprio processo di apprendimento testando le conoscenze acquisite attraverso test, quiz, ecc. al fine di comprendere i propri errori e migliorare le proprie prestazioni.

## **LA PIATTAFORMA E-LEARNING**

Tutti i materiali didattici sviluppati per il progetto SIMPLE sono disponibili sulla piattaforma Erudire all'indirizzo <http://www.erudire.it/>

La piattaforma è stata messa a disposizione da PRISM Consulting S.r.l. per l'utilizzo a titolo gratuito (agli utenti registrati non è stato e non verrà chiesto di pagare alcun canone o royalty per accedere alle OER), all'interno della quale è stato creato uno spazio specifico dedicato al progetto SIMPLE <https://erudire.it/course/view.php?id=20>

Gli utenti possono accedere alla piattaforma seguendo la procedura di registrazione o i passaggi contenuti nella guida tecnica sviluppata da PRISM Consulting e fornita ai partner.

PRISM Consulting ha creato diversi gruppi relativi ai paesi partner e i referenti dei partner hanno avuto accesso come "tutor" per poter monitorare l'attività dei partecipanti.

Ciò ha consentito e consentirà ai partner del progetto di profilare gli utenti e personalizzare al meglio l'offerta formativa. Poi, grazie all'utilizzo dello standard "tin can", è stato possibile monitorare le attività svolte dai beneficiari del progetto e sarà possibile farlo per tutti coloro che decideranno di registrarsi liberamente alla piattaforma. Per ogni OER, infatti, è stato possibile ottenere informazioni dettagliate su quanto svolto, se il corso è stato completato e se i beneficiari hanno superato i test di valutazione dell'apprendimento funzionali al rilascio di un "open badge" scaricabile dalla piattaforma e direttamente condivisibile sui diversi social network.

I CONTENUTI DIDATTICI RESTERANNO online per almeno 2 anni dopo la fine del progetto e sono gratuiti.

## **SPERIMENTAZIONE**

La sperimentazione delle OER è avvenuta a partire dal Giugno 2022

A questa fase avrebbero dovuto partecipare 60 lavoratori/lavoratrici (12 Italia, 12 Slovenia, 12 Grecia, 12 Bulgaria, 12 Spagna)

Invece, un numero maggiore di lavoratori sono stati coinvolti dai partner con un incremento del 15%

Va sottolineato che la maggioranza dei lavoratori ha ottenuto un badge per il riconoscimento e la trasferibilità dei propri risultati di apprendimento.

Il progetto ha utilizzato sistemi di credenziali digitali che adottano lo standard OBI - Open Badges Infrastructure e applicano la blockchain in linea con l'IMS Global Standard, come strumento per rappresentare, comprendere (sia dal lato umano che dalla macchina), verificabilità, tracciabilità, condivisione, portabilità e riconoscimento dei risultati o delle competenze raggiunte dai discenti anche in contesti non formali (e-learning e WBL), realizzando il cosiddetto unbundling del corso.

## **FEEDBACK**

Il feedback ricevuto come risultato della sperimentazione ha dimostrato che le OERs\ hanno influenzato positivamente l'apprendimento, in quanto gli studenti sono stati coinvolti attivamente nelle attività e hanno avuto il controllo del loro processo di apprendimento. Hanno potuto scoprire ed esplorare contenuti diversi dal loro approccio all'apprendimento, senza dover necessariamente seguire un percorso prestabilito.

Nei giochi potevano scegliere, di fronte a diverse alternative, quale delle diverse opzioni proposte consideravano la migliore. In questo modo, non solo hanno potuto osservare come continuava la storia, ma hanno anche potuto capire cosa è successo a seguito della scelta intrapresa. Hanno anche ricevuto un feedback formativo sugli effetti delle loro decisioni.