SCHEDA DEL MODULO

Mobilitare, agire, radicare: il cambiamento secondo Kotter

Modulo adattivo | ~20 min

Il modello di John Kotter si insegna ancora ovunque, ma è stato concepito per organizzazioni piramidali in cui la direzione decideva da sola. Questo modulo lo adatta a strutture più piatte: la visione si costruisce insieme invece di scendere dall'alto, la coalizione può ridursi a quattro persone, e un unico filo conduttore – un team che adotta l'intelligenza artificiale (IA) – dà a ciascuna delle otto tappe la sua traduzione concreta.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Rendere leggibile l'urgenza con i dati, poi riunire una coalizione complementare di poche persone.

02 Costruire la visione insieme a chi la vivrà, e ripeterla ascoltando ciò che emerge.

03 Togliere gli ostacoli concreti – tempo, accesso agli strumenti, diritto di provare – e puntare a una vittoria visibile in sei-otto settimane.

04 Consolidare invece di cantare vittoria troppo presto, poi inserire le nuove pratiche nei rituali e nell'accoglienza dei nuovi arrivati.

DESTINATARI

Manager e collaboratori che vogliono guidare una trasformazione a livello del proprio team, e farla durare.

- **Prerequisito:** nessuno

SVOLGIMENTO DEL MODULO

In autonomia, con un allenamento adattato a chi apprende.

1. **Autovalutazione**: su 9 dimensioni, per fare il punto sulle proprie pratiche e orientare l'allenamento.
2. **Video dell'esperto**: di 10 minuti, con 3 pause di riflessione.
3. **Casi pratici**: 2 primi casi scelti in base all'autovalutazione, poi altri 16 facoltativi. Ogni risposta riceve un riscontro didattico: i suoi effetti e una pista per migliorare.
4. **Impegno con una data**: un'azione da provare, scritta dal partecipante o scelta tra le proposte.
5. **Scheda promemoria da scaricare**: punti chiave, domande, impegno, note personali e checklist.

VALUTAZIONE E COMPLETAMENTO

Soglia: 80%

Il punteggio tiene conto delle risposte ai casi pratici, dell'impegno formulato e, se previsto, delle attività di apprendimento complementari. Per completare il modulo servono un impegno e un punteggio di almeno 80%.

METODI & MODELLI

- Modello delle 8 fasi del cambiamento – John Kotter (Leading Change, 1996).
- Tre momenti per rendere vivo il modello e applicarlo a livello di team: mobilitare, mettere in movimento, radicare – metodo Afthonios.
- Coalizione per il cambiamento, vittorie rapide («quick wins») e radicamento culturale – secondo John Kotter.

FONTI & RIFERIMENTI

- John Kotter (Harvard Business School) – modello delle 8 fasi del cambiamento, «Leading Change» (1996)
- John Kotter – oltre il 70% delle trasformazioni organizzative non raggiunge i propri obiettivi
- Stouten, Rousseau & De Cremer (2018) – sintesi dei fattori di successo del cambiamento
- William Bridges – le tre fasi della transizione vissuta durante un cambiamento

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 22 novembre 2026