



**DIDACTIVE**

---

Developing innovation in digital and  
agency skills Training for inclusion  
Vocational Education



**Work Package 2**  
**Research Report**



Co-funded by  
the European Union



# DIDACTIVE



## Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>Begriffliche Klärung von "Agency" in der EU</b>	<b>4</b>
Theorien zu Agency: Die verschiedenen Denkschulen	4
Verwandte Konzepte: Überschneidungen und Abgrenzungen	4
Übersetzung und nationale Interpretationen des Begriffs "Agency"	5
<b>Bezug zu europäischen Referenzrahmen LifeComp und DigComp</b>	<b>10</b>
LifeComp: The European Framework for the Personal, Social, and Learning to Learn Key Competence	10
Digital Competence Framework for Citizens (DigComp)	11
<b>DIDACTIVEs Definition des Begriffes "Agency"</b>	<b>12</b>
<b>Good practice Ansätze und Methoden zur Entwicklung von Agency-Kompetenz</b>	<b>15</b>
<b>Fazit</b>	<b>18</b>
<b>Annexes</b>	<b>19</b>
Annex 1: Desk Research per project partner	19
Annex 2: Good Practices per project partner	84



# DIDACTIVE



## Einleitung

In der heutigen, sich rasch wandelnden Bildungslandschaft ist die Entwicklung von „Agency“-Kompetenzen ein entscheidender Faktor, um Lernende in die Lage zu versetzen, ihre eigenen Bildungs- und Berufswege aktiv zu gestalten. Das EU-Projekt DIDACTIVE verfolgt das Ziel, Agency-Kompetenzen zu fördern und Erwachsenen in der beruflichen Bildung mit niedrigem formalen Bildungsstand die aktive Mitgestaltung ihrer Lernbiografie und beruflichen Zukunft zu ermöglichen.

Der vorliegende Desk-Research-Bericht untersucht verschiedene Übersetzungen, Definitionen und kulturelle Anwendungen des Begriffs „Agency“ in unterschiedlichen nationalen und wissenschaftlichen Kontexten. Die sechs Projektpartner aus Frankreich, Österreich, Italien, Kroatien, Griechenland und den Niederlanden tragen mit ihren Perspektiven dazu bei, eine gemeinsame Arbeitsdefinition für das EU-Projekt DIDACTIVE zu formulieren.

Im Rahmen der Recherche wurden bewährte Praxisbeispiele aus jedem Partnerland identifiziert, die als Grundlage für die Entwicklung des DIDACTIVE-Kompetenzrahmens dienen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Frage, wie Bildung dazu beitragen kann, erwachsene Lernende mit begrenztem Bildungszugang zu stärken und ihnen wesentliche Kompetenzen für den modernen Arbeitsmarkt zu vermitteln.



# DIDACTIVE



## Begriffliche Klärung von "Agency" in der EU

Um die Übersetzung, Definition und kulturelle Anwendung des Begriffs „Agency“ in verschiedenen nationalen und akademischen Kontexten zu erforschen, führten alle Partner des EU-Projekts eine Desk-Research-Analyse in ihrem jeweiligen Land durch. Ziel war es, eine gemeinsame Arbeitsdefinition zu erarbeiten, die als Grundlage für die Entwicklung eines Weiterbildungsprogramms für Erwachsene mit niedrigem Bildungsstand in der beruflichen Aus- und Weiterbildung dient.

### Theorien zu Agency: Die verschiedenen Denkschulen

Das Konzept der „Agency“ wird in Sozialwissenschaften, Philosophie und Pädagogik breit diskutiert. In verschiedenen theoretischen Rahmenwerken wird Agency als die Fähigkeit von Individuen verstanden, autonom zu handeln und Entscheidungen innerhalb gegebener sozialer, institutioneller oder struktureller Rahmenbedingungen zu treffen.

- **Soziologische Perspektiven:**  
Agency wird hier oft dem Begriff der Struktur gegenübergestellt. Während strukturalistische Theorien die Beschränkungen durch gesellschaftliche Systeme betonen, heben Theoretiker wie Anthony Giddens (Strukturierungstheorie) und Pierre Bourdieu (Habitus) Agency als die Fähigkeit hervor, soziale Strukturen zu navigieren und zu beeinflussen.
- **Psychologische Perspektiven:**  
Agency wird mit Selbstwirksamkeit (Bandura) und persönlicher Ermächtigung in Verbindung gebracht und konzentriert sich auf Motivation und Entscheidungsfähigkeit des Individuums.
- **Pädagogische Perspektiven:**  
Hier wird Agency als Fähigkeit zur Übernahme von Verantwortung für das eigene Lernen verstanden. Kompetenzorientiertes Lernen fördert die Entwicklung autonomer, selbstgesteuerter Lernender.
- **Wirtschaftliche und politische Perspektiven:**  
Agency wird mit Selbstbestimmung auf dem Arbeitsmarkt, Karriereentscheidungen und der Förderung aktiver Bürgerschaft durch Sozialpolitik in Verbindung gebracht.

### Verwandte Konzepte: Überschneidungen und Abgrenzungen

Es gibt viele Konzepte die sich mit dem Begriff Agency überschneiden, jedoch jeweils eigene Nuancen aufweisen, dazuz gehören:



# DIDACTIVE

- Empowerment: Prozesse, die Menschen befähigen, Kontrolle über ihr Leben zu übernehmen und unabhängige Entscheidungen zu treffen.
- Resilienz: Die Fähigkeit, sich nach Herausforderungen zu erholen und anzupassen, was Agency durch Selbstvertrauen und Entscheidungsstärke unterstützt.
- Befähigung: Aufbau von Handlungskompetenzen, insbesondere im Bildungs- oder Ausbildungsbereich.
- Selbstwirksamkeit: Der Glaube an die eigene Fähigkeit, Ziele zu erreichen – ein zentraler Aspekt von Agency.
- Autonomie: Ein Grundbestandteil von Agency, beschreibt die Fähigkeit, unabhängig zu handeln.

Obwohl diese Begriffe miteinander verbunden sind, bleibt Agency ein eigenständiges Konzept, da es sowohl Entscheidungsfähigkeit als auch Handlungskompetenz im persönlichen wie im sozialen Kontext umfasst.

## Übersetzung und nationale Interpretationen des Begriffs "Agency"

Für den Begriff „Agency“ gibt es nicht in allen europäischen Sprachen eine direkte Übersetzung, folglich wurde in diesem Kapitel die nationalen Konzepte und Anwendungsmöglichkeiten von Agency herausgearbeitet.

### Frankreich

Es gibt keine direkte Übersetzung für den Begriff „Agency“ im Französischen; er wird häufig mit „agentivité“ in Verbindung gebracht, einem Begriff, der hauptsächlich von Forschenden aus Québec verwendet wird. Alternative verwandte Begriffe sind „Empowerment“, „Handlungsfähigkeit“, „Macht zu handeln“ (pouvoir d’agir).

Verschiedene soziologische Rahmen beeinflussen seine Definition:

- **Soziologie der Herrschaft:** Agency als Widerstand gegen Machtstrukturen.
- **Organisationssoziologie:** Agency als Entscheidungsfindung innerhalb strukturierter Rollen.
- **Soziologie des sozialen Handelns:** Inspiriert von Weber; betont zielgerichtetes und sinnhaftes Handeln.
- **Klinische Soziologie:** Fokus auf persönliche Ermächtigung und Selbstbestimmung.

### Praktische Anwendungen:

- ESAT-Programme unterstützen Menschen mit Behinderungen dabei, durch Beschäftigung Handlungsmacht zu entwickeln.
- Gemeinschaftsprojekte zur Lebensmittelkonservierung fördern kollektive Ermächtigung.



# DIDACTIVE

## **Vorgeschlagene Definition:**

*Agency ist die Fähigkeit eines Individuums, zielgerichtet und autonom zu handeln sowie sich selbst, seine Lebenssituation und sein Umfeld zu beeinflussen. Der Handelnde ist ein aktiver Akteur in seinem Leben.*

## **Italien**

In Italien gibt es keine allgemein akzeptierte alternative Übersetzung; einige verwenden „agentività“ oder „capacitazioni“ (beeinflusst durch den Capability-Ansatz von Amartya Sen und Martha Nussbaum).

### **Anwendungsfelder:**

- Sozialpolitik, Arbeitsmarktpolitik und Bildung (insbesondere Lehrerbildung und berufliche Bildung).

### **Drei zentrale Politik- und Praxisbereiche:**

1. Sozialpolitik: Orientiert sich am Capability-Ansatz von Sen, betont die Fähigkeit des Individuums, ein wertvolles Leben zu führen.
2. Aktive Arbeitsmarktpolitik: Wandel von passivem Sozialschutz zu individueller Entscheidungskraft in Beschäftigung.
3. Bildung und Lehrertraining: Lehrkräfte müssen eigene Agency entwickeln, um sie bei Schüler:innen zu fördern.

## **Vorgeschlagene Definition:**

*Agency kann als Meta-Kompetenz betrachtet werden, die verschiedene Fähigkeiten umfasst:*

- *Eigene Bedürfnisse erkennen*
- *Strategien für Handeln definieren (Entscheidungsfindung)*
- *Ressourcen des Kontexts erkennen (Selbstorientierung)*
- *Ressourcen des Kontexts nutzen*
- *Eigene Ressourcen zielgerichtet mobilisieren*
- *Elemente identifizieren, die eingesetzt werden können, und bewusst handeln unter Berücksichtigung von Ressourcen und Grenzen, um den sozio-kulturellen Kontext zu beeinflussen*

## **Kroatien**

Der kroatische Ansatz konzentriert sich darauf, Menschen zu befähigen, Entscheidungen zu treffen und ihr Leben selbst zu gestalten – „Ključne životne sposobnosti“ (Schlüsselkompetenzen für das Leben). Eine narrative Übersetzung für „Agency“ existiert derzeit nicht.

### **Anwendungsfelder:**

- Bildung: Kompetenzbasierte Lehrpläne fördern Entscheidungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit.



# DIDACTIVE

- Arbeitswelt: Arbeitgeber betonen Autonomie und Selbstmotivation.
- Politik: Strategien nutzen Agency, um Arbeitslosigkeit und wirtschaftliche Instabilität zu bekämpfen.

## **Vorgeschlagene Definition:**

*Fähigkeit, aktiv das eigene Leben zu gestalten, bewusste Entscheidungen zu treffen und das Umfeld wirksam zu beeinflussen. Dazu gehören Entscheidungsfähigkeit, Selbstmotivation, Problemlösungskompetenz und Resilienz.*

## **Griechenland**

Im Griechischen gibt es keine direkte Übersetzung des Begriffs „Agency“; häufig wird der englische Begriff übernommen.

Die Life Skills Collaborative (LSC) definiert Agency als „die Fähigkeit, bewusste und informierte Entscheidungen zu treffen, autonom zu handeln und sich in sozialen Strukturen zu bewegen.“

In Griechenland hat Agency eine philosophische Tradition, die bis in die griechisch-römische Antike reicht (Odyssee, Sokrates, Platon, Aristoteles, Epikur und die Stoiker), mit Fokus auf Wirksamkeit, Optimismus und Vorstellungskraft.

Anwendungsfelder: Bildungsreformen, berufliche Bildung, soziale Ermächtigungsinitiativen.

## **Definition in Bezug auf Lernen:**

- Fähigkeit zu bewusster und informierter Entscheidung.
- Umfasst Selbstwahrnehmung, Selbstwirksamkeit, Selbstregulation und Anpassungsfähigkeit.
- Eng verbunden mit Autonomie und Empowerment, besonders bei benachteiligten Gruppen.

## **Vorgeschlagene Definition:**

*Agency im Kontext von Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion (Diversity, Equity, and Inclusion) bezeichnet die Fähigkeit eines Individuums, unabhängig zu handeln und Entscheidungen zu treffen, die das eigene Leben und Umfeld beeinflussen. Sie beinhaltet Selbstvertretung, Entscheidungsfreiheit und Kontrolle über die eigenen Umstände. In Organisationen und Gemeinschaften befähigt Agency Einzelpersonen dazu, ihre Perspektiven einzubringen, Ressourcen zu nutzen und an Entscheidungsprozessen mitzuwirken.*



# DIDACTIVE

## Niederlande

In den Niederlanden ist „Agency“ vor allem mit „Handelingsvermogen“ (Fähigkeit zu handeln) und „Zelfbeschikking“ (Selbstbestimmung) verknüpft. Eine direkte Übersetzung existiert nicht. Häufig verwendete Begriffe sind Empowerment, Autonomie, Partizipation, Selbstorganisation und Eigentümerschaft.

Theoretische und praktische Felder:

- Soziologie: Entwicklung von Handlungspotenzial innerhalb gesellschaftlicher Strukturen. Einfluss von Bourdieu (Habitus) und Giddens (Strukturation).
- Psychologie und Bildung: Fokus auf persönliche Entwicklung, Selbstwirksamkeit und aktives Lernen.
- Governance und Politik: Bürgerbeteiligung und Selbstverantwortung durch Dezentralisierung.

### Vorgeschlagene Definition:

*Vorschlag zur Verwendung des Begriffs „Agency-Kompetenzen“ statt „Agency“. Agency-Kompetenz ist die Fähigkeit eines Individuums, vorhandenes Wissen einzusetzen, Aufgaben effektiv zu erfüllen, fundierte Entscheidungen zu treffen und Ziele innerhalb der eigenen Verantwortung zu erreichen.*

## Österreich

Es existiert keine direkte Übersetzung für „Agency“ im Deutschen. Verwandte Begriffe sind „Handlungsfähigkeit“, „Handlungsmacht“ und „Handlungskompetenz“.

### Multidisziplinäre Anwendung:

- Recht: Rechtsfähigkeit zur Entscheidungsfindung.
- Psychologie: Grundlegende menschliche Fähigkeit zur Gestaltung der Lebensbedingungen.
- Medizin: Kognitive oder physische Fähigkeit zu handeln.
- Soziologie: Unabhängigkeit in Entscheidungsprozessen.

### Fokus auf Bildung und Empowerment:

- Kompetenzbasierte Bildung integriert Agency.
- Lebenslanges Lernen betont Selbstlernen.
- Kritik: Agentivität wird manchmal wirtschaftlich funktionalisiert.

### Vorgeschlagene Definition:

*Agency ist ein psychologisches Konzept und umfasst vier Fähigkeiten bzw. Aktivitäten:*



# DIDACTIVE

---

1. *Vorausdenken: Herausforderung annehmen, Ziele setzen, Pläne schmieden*
2. *Umsetzung: Erste Schritte machen, Pläne ausführen, beharrlich auf Erfolg hinarbeiten*
3. *Selbstmanagement: Für sich sorgen, Emotionen und Stress bewältigen, Gesundheit erhalten*
4. *Lernen und Anpassen: Fortschritt überwachen, Strategien überdenken, wirksame Anpassungen vornehmen*



# DIDACTIVE



## Bezug zu europäischen Referenzrahmen LifeComp und DigComp

Um eine fundierte, kompetenzbasierte Definition von Agency zu entwickeln, wurden im DIDACTIVE-Projekt bestehende und etablierte europäische Referenzrahmen berücksichtigt. Die Definition von Agency-Kompetenz stützt sich dabei insbesondere auf:

- LifeComp – den Europäischen Referenzrahmen für persönliche, soziale und Lernkompetenz
- DigComp – den Digitalen Kompetenzrahmen für Bürger:innen

Durch die Integration dieser beiden Rahmenwerke verfolgt das Projekt einen umfassenden Ansatz, der persönliche Agency mit den Anforderungen einer zunehmend digitalisierten Welt verbindet.

### LifeComp: The European Framework for the Personal, Social, and Learning to Learn Key Competence

LifeComp beschreibt zentrale Kompetenzen für lebenslanges Lernen. Der Fokus liegt auf persönlicher und sozialer Entwicklung, kritischem Denken und Selbstregulation. Der Rahmen umfasst drei eng miteinander verbundene Kompetenzbereiche:

- Personal: Selbstbewusstsein, Selbstmanagement, Belastbarkeit
- Sozial: Empathie, Kommunikation, Kooperation
- Lernen zu lernen: Reflexion, Lernen aus Erfahrung, Zielorientierung



FIGURE 5. LIFEComp AT A GLANCE



# DIDACTIVE

## Digital Competence Framework for Citizens (DigComp)

DigComp beschreibt digitale Kernkompetenzen, die es Bürger:innen ermöglichen, sich sicher und aktiv in digitalen Umgebungen zu bewegen. DigComp bietet eine strukturierte Orientierung für digitale Bildung, von der Analyse bis zur Anwendung.



Quelle: OEAD <https://oead.at/en/expertise/digcomp-zuordnung/kompetenzmodell>

Dieser Referenzrahmen ist eine wichtige kompetenzbasierte Basis zur Entwicklung von Bildungs- und Trainingsangebote, um Menschen auf eine erfolgreiche Zukunft in der digitalen Welt vorzubereiten.



# DIDACTIVE



## DIDACTIVES Defintion des Begriffes "Agency"

Auf Grundlage der Beiträge aller Projektpartner lassen sich als zentrale Bestandteile der Agency-Kompetenz die folgenden Elemente identifizieren:

- Autonomie
- Entscheidungsfähigkeit
- Anpassungsfähigkeit
- Selbstbestimmung

Die Unterschiede zwischen den Ländern liegen eher in theoretischen Ausrichtungen (z. B. Capability Approach vs. Sozialtheorie) und praktischen Anwendungsfeldern (z. B. Arbeitsmarktpolitik, Bildung, Soziologie).

### **Arbeitsdefinition des Projekts DIDACTIVE:**

Agency ist die Fähigkeit eines Individuums, zielgerichtet und autonom zu handeln und dabei sowohl das eigene Leben als auch das Umfeld aktiv mitzugestalten. Die handelnde Person ist aktiver Mitgestalter ihrer Entwicklung, trifft Entscheidungen und navigiert durch bestehende Rahmenbedingungen.

Im Projektkontext wurde vereinbart, nicht nur von „Agency“, sondern explizit von „Agency-Kompetenz“ zu sprechen, um die Kombination aus Wissen, Können und Haltung zu betonen. Die Definition bezieht nationale, rechtliche, philosophische, psychologische, medizinische, soziologische und bildungsbezogene Kontexte mit ein.

### **Nach Life Skills Collaborative (LSC):**

Agency ist die Fähigkeit, bewusste und informierte Entscheidungen über das eigene Leben zu treffen, selbstständig zu handeln – auch bei Widerständen – und durch das eigene Handeln Einfluss auf Ereignisse und Strukturen zu nehmen. Sie umfasst:

- Zielgerichtete Entscheidungen
- Nutzung interner und externer Ressourcen
- Navigieren durch Machtstrukturen
- Selbstwirksamkeit und Einflussnahme



# DIDACTIVE

## **Ein Mensch mit Agency-Kompetenz kann:**

- Gedanken und Gefühle offen ausdrücken
- Entscheidungen über das eigene Leben aktiv mittragen
- Sich behaupten, auch gegen soziale Erwartungen
- Mit Veränderungen konstruktiv umgehen
- Ziele setzen, die mit den eigenen Werten im Einklang stehen
- Ressourcen effizient einsetzen
- Veränderungen aktiv gestalten
- Strategien entwickeln, um sich gegen gesellschaftliche Ungerechtigkeit zu positionieren

## **Verwandte Life Skills:**

- Selbstbewusstsein, Selbstwertgefühl, Selbstwirksamkeit
- Verhandlung, Kommunikation, Entscheidungsfindung
- Soziales Bewusstsein, Eigeninitiative, Verantwortungsübernahme
- Risikobereitschaft, Partizipation, Einfallsreichtum

Um ein fundiertes Trainingsprogramm für erwachsene Lernende in der beruflichen Weiterbildung mit geringem Bildungsstand zu entwickeln und alle relevanten Aspekte der Agency-Kompetenzen zu berücksichtigen, wurden folgende Kompetenzen und Teilkompetenzen definiert:

## **Vorstellungskraft & Zukunftsorientierung**

### **(LifeComp L1, L2, DigComp 1.1, 1.2, 2.3)**

- Analyse des Status quo und Erkennen eigener Bedürfnisse („Das brauche ich“)
- Vorausschauendes Denken und Entwicklung einer Vision („Das möchte ich werden“)
- Motivation und Entschlossenheit, Herausforderungen anzunehmen („Ich kann es und will es schaffen“)
- Sammlung und Nutzung digitaler Daten für eigene Zwecke

## **Mobilisierung & Handeln**

### **(LifeComp S2, S3, DigComp 2.1, 2.4)**

- Bewusstsein über eigene sowie kontextuelle Ressourcen und deren angemessene Nutzung
- Treffen von Entscheidungen, Zielsetzung und Erstellen eines Aktionsplans („Das sind die konkreten Schritte, die ich unternehme“)
- Zusammenarbeit mit anderen und Einholen von Unterstützung
- Ausführung erforderlicher Aufgaben und Umsetzung von Plänen
- Interaktion und Kooperation über digitale Technologien



# DIDACTIVE

## **Selbstregulation & Resilienz**

(LifeComp P1, P2, P3)

- Umgang mit Emotionen und Stress
- Kenntnis über eigene Stärken und Schwächen
- Erhalt der eigenen Gesundheit
- Ausdauer und Beharrlichkeit bei der Zielverfolgung

## **Lernen lernen & Anpassungsfähigkeit**

(LifeComp L3, S1)

- Fortschritt überwachen
- Pläne überdenken und anpassen
- Auswirkungen von Handlungen auf das Umfeld berücksichtigen
- Geeignete Änderungen vornehmen



# DIDACTIVE



## Good practice Ansätze und Methoden zur Entwicklung von Agency-Kompetenz

Nach der ersten Recherche zu den verschiedenen Übersetzungen, Definitionen und kulturellen Anwendungen des Begriffs „Agency“ in unterschiedlichen nationalen und wissenschaftlichen Kontexten führten die Partner des DIDACTIVE-Projekts eine zweite Untersuchung durch, um Good Practices im Bereich der Vermittlung von Agency-Kompetenz in den teilnehmenden Ländern und in der Europäischen Union insgesamt zu identifizieren.

Die Forschung konzentriert sich primär auf die berufliche Weiterbildung (C-VET), berücksichtigt aber auch Good Practices in der Erstausbildung (I-VET), in Programmen des Arbeitsmarktes sowie in Kursen der Erwachsenenbildung. Das Projekt sucht nach innovativen und effektiven Präsenztrainings, Online-Lernformaten, Trainingsmethoden und -ansätzen, Werkzeugen, Lern- oder Trainingsressourcen sowie anderen Arten guter Praxis. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Identifikation geeigneter Online-Ansätze zur Entwicklung von Agency-Kompetenzen.

### Frankreich

#### The Hologram (Cap Ulysse)

- Ein Persönlichkeitsprofilierung-Tool, das Trainer:innen dabei unterstützt, die Profile der Lernenden besser zu verstehen und geeignete Lehrmethoden und -werkzeuge auszuwählen.
- Fördert die Selbstwahrnehmung und die Entwicklung von Agency, indem es Individuen ermöglicht, über eigene Stärken und Entwicklungspotenziale zu reflektieren.

#### AI Vera (Cap Ulysse)

- Ein KI-gestütztes Faktencheck-Tool, das in Gruppendiskussionen über Fake News eingesetzt werden kann.
- In Französisch und Englisch verfügbar und einfach auf dem Mobiltelefon nutzbar.
- Stärkt Teamarbeit, mündlichen Ausdruck, Selbstvertrauen und kritisches Denken – zentrale Komponenten der Agency-Kompetenz.



# DIDACTIVE

## Italien

### PROMETHEUS (ENAIIP)

- Bietet Trainingsressourcen zur Förderung von 12 Soft Skills, die teilweise mit Agency-Teilkompetenzen übereinstimmen.
- Unterstützt Selbstregulation, Zielsetzung und Resilienz in der beruflichen und persönlichen Entwicklung.

### VIC: Validating Integration Competences of Refugees (ENAIIP)

- Strukturierter Ansatz zur Beschreibung, Identifikation, Schulung und Validierung von Soft Skills, die mit Agency-Kompetenzen im Bereich Integration verbunden sind.
- Ziel ist es, Geflüchtete zur Selbstbestimmung, Entscheidungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit zu befähigen.

## Kroatien

### VET\_GPS – Guiding Tools for Professional Skills Development in VET (POU Varazdin)

- Strukturierte Methodologie und Trainingsressource mit Fokus auf Agency-Kompetenz für Lernende mit niedrigem Bildungsniveau.
- Unterstützt Fähigkeiten zur Zielsetzung, Problemlösung und Entscheidungsfindung.

### 2B – DIGITAL (POU Varazdin)

- Schwerpunkt auf digitale Inklusion und Anwendung innovativer Online-Trainingsmethoden zur Stärkung von Agency.
- Ermutigt Lernende, Verantwortung für ihre Bildung zu übernehmen und sich auf lebenslanges Lernen einzulassen.

## Griechenland

### Equality, Diversity, Inclusion: For Improving the Quality of Management Education, Training, and Professions (EDIFY EDU) (HOU)

- Ein MOOC und Spezialisierungskurs mit 40 EDI-Modulen, abgestimmt auf die europäischen Rahmenwerke LifeComp und DigComp, zur Entwicklung von Kompetenzen für einen gerechteren und inklusiveren Arbeitsmarkt.
- Bietet eine strukturierte Methodologie zur Gestaltung und Entwicklung von Blended-Learning-Kursmaterialien und Assessment-Instrumenten.

### Neet prevention in Educational systems through positive Future vision Enhancing Learning and teacher Education (NEFELE) (HOU)

- Trainingsinitiative für angehende Lehrkräfte an Mittelschulen zur Unterstützung von Schüler:innen bei der Entwicklung beruflicher Perspektiven und einer positiven Zukunftsvision.



# DIDACTIVE

- Verhindert das NEET-Phänomen durch Förderung von Hoffnung, Anpassungsfähigkeit und Zukunftsorientierung.
- Enthält ein MOOC mit fünf Modulen und Open Educational Resources (OERs) in mehreren Sprachen. Inklusive der NEFELE BOX, einem Toolkit mit Tangible User Interface zur Visualisierung und Gestaltung individueller Zukunftsperspektiven.

## Niederlande

### DI – Gedifferentieerd Instructie (Pressure Line)

- o Lehrmethode zur Erhöhung von Lernerengagement, Autonomie und Agency-Kompetenz.
- o Unterstützt personalisierte Lernansätze und adaptive Lehrstrategien.

### Practoraten (Docenten-Onderzoekers) (Pressure Line)

- Integriert Forschung in den Schulalltag zur Schaffung dynamischer und effektiver Bildungsprozesse.
- Fördert die Entwicklung forschungsbasierter Methoden und inquiry-basiertes Lernen sowie berufliche Weiterbildung von Lehrkräften.

## Österreich

### Therapie-Tools zum Thema Selbstwert (die Berater)

- Bietet praktische Übungen und Techniken zur Stärkung von Selbstwahrnehmung, Selbstvertrauen und Agency-Kompetenz.
- Kann in DIDACTIVE-Materialien integriert werden zur Förderung von Selbstbestimmung und beruflicher Orientierung.

### The Big Six – 6 Steps to Increased Assertiveness (die Berater)

- Strukturierter Kurs zur Förderung von Agency durch Verbesserung von Selbstreflexion, Selbstbewusstsein und Entscheidungsfähigkeit.
- Unterstützt Individuen beim Aufbau von Durchsetzungsfähigkeit und der Verfolgung beruflicher Ziele in Eigenregie.



# DIDACTIVE



## Fazit

Die im Rahmen des EU-Projekts DIDACTIVE durchgeführte Recherche lieferte wertvolle Erkenntnisse über bestehende Good Practices in den Partnerländern. Durch die Identifikation erfolgreicher Ansätze zur Förderung von Agency-Kompetenzen bei Erwachsenen mit niedrigem formalen Bildungsniveau wurde eine solide Grundlage für die nächste Projektphase geschaffen.

Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung strukturierter Unterstützungssysteme, lernzentrierter Methodologien sowie der Integration digitaler Werkzeuge zur Steigerung von Bildungsbeteiligung und Selbstwirksamkeit.

Ein zentrales Ergebnis der Recherche ist, dass der Begriff „Agency“ in den meisten Partnersprachen keine direkte Entsprechung hat. Stattdessen wird er mit Konzepten wie Empowerment, Selbstregulation und aktiver Teilhabe an Bildung und Arbeit verbunden. Dies macht deutlich, dass Agency-Kompetenzen in den jeweiligen kulturellen und bildungspolitischen Kontexten verortet werden müssen, wobei gleichzeitig ein gemeinsamer Rahmen für ihre Weiterentwicklung erhalten bleibt.

Auf Grundlage der Rechercheergebnisse wird im nächsten Schritt ein Kompetenzrahmen für Agency-Kompetenzen entwickelt. Dieser Rahmen soll als Orientierung für Lehrkräfte und Bildungsträger dienen und sicherstellen, dass erwachsene Lernende gezielt dabei unterstützt werden, Autonomie, Entscheidungsfähigkeit und Problemlösungskompetenzen zu entfalten.



# DIDACTIVE



## Annexes

### Annex 1: Desk Research per project partner Desk Research from Cap Ulysse (France)

Partner	Cap Ulysse
---------	------------

#### Definitions and research literature on agency or related terms

<b>Quelle 1</b>	The role of agency in learning
<b>Quellenangabe</b>	Chuter, C. (2020, January 20). The role of agency in learning. The Education hub. Retrieved November 14, 2024, from <a href="https://theeducationhub.org.nz/agency/">https://theeducationhub.org.nz/agency/</a>
<b>Link</b>	<a href="https://theeducationhub.org.nz/agency/">https://theeducationhub.org.nz/agency/</a>
<b>Kurzbeschreibung</b> (max. 10 lines)	Dieses Dokument definiert Agency im direkten Zusammenhang mit Lernen. Agency ist die „Fähigkeit, geschätzte Ziele und gewünschte Ergebnisse zu identifizieren und diese proaktiv, zielgerichtet und effektiv zu verfolgen.“ Selbstwirksamkeit, Selbstwahrnehmung, Selbstregulation und individuelle Unterschiede sind zentrale Elemente, die Lernende in ihrer Entwicklung unterstützen und Lehrkräften helfen, ihre Methoden besser an Lernende mit unterschiedlichen Bedürfnissen anzupassen. Agency im Lernprozess erhöht die Chancen auf akademischen Erfolg und ist ein wesentlicher Bestandteil lebenslangen Lernens. Der Text stellt ein Instrument vor, das auf Fragen basiert und Lehrkräften hilft, die Agency ihrer Schüler:innen zu messen.
<b>Relevante Definitionen</b>	„Die Fähigkeit, geschätzte Ziele und gewünschte Ergebnisse zu identifizieren und diese proaktiv, zielgerichtet und effektiv zu verfolgen.“



# DIDACTIVE

	<p>Es gibt 3 zentrale Komponenten:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Identifikation eigener Werte und Prioritäten</li><li>• Glaube an die eigenen Fähigkeiten</li><li>• Fähigkeit, die eigenen Anstrengungen gezielt auf bestimmte Ziele auszurichten</li></ul>
<b>Quelle 2</b>	Toward a Psychology of Human Agency
<b>Quelleangabe</b>	Bandura, A. (2006). Toward a Psychology of Human Agency. Perspectives on Psychological Science, 1(2), 164–180. <a href="https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2006.00011.x">https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2006.00011.x</a>
<b>Link</b>	<a href="http://wexler.free.fr/library/files/bandura%20(2006)%20towards%20a%20psychology%20of%20human%20agency.pdf">http://wexler.free.fr/library/files/bandura%20(2006)%20towards%20a%20psychology%20of%20human%20agency.pdf</a>
<b>Kurzbeschreibung</b> (max. 10 lines)	Albert Bandura stellt die agentische Theorie der menschlichen Entwicklung vor. Er argumentiert, dass die Fähigkeit des Menschen, Symbole zu nutzen, entscheidend ist, um die Welt zu kontrollieren und zu verändern – und dass Menschen nicht nur Produkte ihrer Umwelt sind. Sie gestalten aktiv ihre Lebensumstände. Der Text beschreibt verschiedene Formen von Agency (individuell, stellvertretend, kollektiv) und deren Einfluss auf verschiedene Lebensbereiche.
<b>Relevante Definitionen</b>	Agency bedeutet, dass Menschen die Fähigkeit haben, ihre Lebensumstände aktiv zu beeinflussen. Sie sind Mitgestalter und nicht bloße Produkte ihrer Umwelt. Zentrale Eigenschaften: <ul style="list-style-type: none"><li>• Intentionalität: Menschen bilden Absichten mit Aktionsplänen und Strategien zur Umsetzung.</li><li>• Voraussicht: Sie setzen sich Ziele und antizipieren mögliche Ergebnisse, um ihre Bemühungen zu lenken.</li><li>• Selbstreaktivität: Sie setzen Absichten in die Tat um und regulieren Motivation und Ausführung.</li><li>• Selbstreflexivität: Menschen reflektieren über ihre Wirksamkeit, Handlungen, Ziele und passen sich entsprechend an.</li></ul>



# DIDACTIVE

<b>Quelle 3</b>	Understanding agency in Sociology
<b>Quellenangabe</b>	Edwards (2024, February 4). Understanding Agency in Sociology. Easy Sociology. Retrieved November 18, 2024, from <a href="https://easysociology.com/general-sociology/understanding-agency-in-sociology/">https://easysociology.com/general-sociology/understanding-agency-in-sociology/</a>
<b>Link</b>	<a href="https://www.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/feduc.2020.00019/full">https://www.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/feduc.2020.00019/full</a>
<b>Kurzbeschreibung</b> (max. 10 lines)	Edwards untersucht Agency im soziologischen Kontext und deren Beziehung zu Struktur, Identität und sozialen Einschränkungen. Es wird ein zentrales Spannungsfeld zwischen Agency (die Fähigkeit, unabhängig zu handeln und Entscheidungen zu treffen) und Struktur (Normen und Institutionen, die individuelle Entscheidungen einschränken) dargestellt. Je nach Theorieansatz wird entweder die Rolle der Struktur oder die Handlungsfähigkeit des Individuums betont.
<b>Relevante Definitionen</b>	Agency im soziologischen Sinne ist die Fähigkeit, zu handeln und Entscheidungen zu treffen – teilweise unabhängig von sozialen Strukturen. Zentrale Elemente: <ul style="list-style-type: none"><li>• Intentionalität: Zielgerichtetes Handeln</li><li>• Autonomie: Unabhängigkeit von äußeren Kräften</li><li>• Reflexivität: Selbstbewusstsein und Anpassung des eigenen Handelns</li><li>• Macht und Widerstand: Fähigkeit, Macht auszuüben und Strukturen zu hinterfragen</li></ul>
<b>Quelle 4</b>	Understanding agency in Sociology
<b>Quellenangabe</b>	Edwards (2024, February 4). Understanding Agency in Sociology. Easy Sociology. Retrieved November 18, 2024, from <a href="https://easysociology.com/general-sociology/understanding-agency-in-sociology/">https://easysociology.com/general-sociology/understanding-agency-in-sociology/</a>
<b>Link</b>	<a href="https://easysociology.com/general-sociology/understanding-agency-in-sociology/">https://easysociology.com/general-sociology/understanding-agency-in-sociology/</a>



# DIDACTIVE

<p><b>Kurzbeschreibung (max. 10 lines)</b></p>         <p><b>Relevante Definitionen</b></p>	<p>Edwards untersucht Agency im soziologischen Kontext und deren Beziehung zu Struktur, Identität und sozialen Einschränkungen. Es wird ein zentrales Spannungsfeld zwischen Agency (die Fähigkeit, unabhängig zu handeln und Entscheidungen zu treffen) und Struktur (Normen und Institutionen, die individuelle Entscheidungen einschränken) dargestellt. Je nach Theorieansatz wird entweder die Rolle der Struktur oder die Handlungsfähigkeit des Individuums betont.</p> <p>Agency im soziologischen Sinne ist die Fähigkeit, zu handeln und Entscheidungen zu treffen – teilweise unabhängig von sozialen Strukturen. Zentrale Elemente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Intentionalität: Zielgerichtetes Handeln</li><li>• Autonomie: Unabhängigkeit von äußeren Kräften</li><li>• Reflexivität: Selbstbewusstsein und Anpassung des eigenen Handelns</li><li>• Macht und Widerstand: Fähigkeit, Macht auszuüben und Strukturen zu hinterfragen</li></ul>
<p><b>Quelle 5</b></p>  <p><b>Quellenangabe</b></p>         <p><b>Link</b></p>         <p><b>Brief description (max. 10 lines)</b></p>	<p>Agency</p> <p>Vorhölter, Julia. 2024. "Agency". In The Open Encyclopedia of Anthropology, edited by Rachel Cantave. Online: <a href="http://doi.org/10.29164/24agency">http://doi.org/10.29164/24agency</a></p> <p><a href="https://www.anthroencyclopedia.com/entry/agency">https://www.anthroencyclopedia.com/entry/agency</a></p> <p>Die Autorin beleuchtet die Entwicklung des Agency-Konzepts in der Anthropologie. Agency wird im Zusammenhang mit dem Streben nach Zielen in Kontexten von Dominanz (kolonial, patriarchalisch etc.) betrachtet. Historische und kulturelle Unterschiede beeinflussen die Bedeutung von Agency. In manchen Kulturen wird das westliche Konzept durch Begriffe wie „Patiency“ oder „Passivität“ ergänzt. Das Konzept wird auf Bereiche wie Sprache, Widerstand und nicht-menschliche Akteure angewendet.</p>



# DIDACTIVE

<b>Relevante Definitionen</b>	Agency in der Anthropologie ist die soziokulturell vermittelte Fähigkeit zu handeln. Sie hilft zu verstehen, wie Menschen versuchen, ihre Lebenswelt zu beeinflussen oder gegen mächtige Strukturen zu agieren.
-------------------------------	---

Übersetzung des Begriffs „Agency“ ins Französische

In Québec: Agentivité

In Frankreich gibt es keine offizielle Übersetzung. Verwandte Begriffe sind:

- Empowerment
- Handlungskompetenz
- Macht zu handeln
- Agence
- Bewusstsein zu handeln

Hinweis: Die Verwendung des Begriffs „Agentivité“ ist in Frankreich konzeptionell und pragmatisch umstritten, da er mit dem Wort „agent“ assoziiert wird. Je nach wissenschaftlichem Ansatz variiert die Bedeutung. Jézégou (2022) beschreibt Agentivität als die Fähigkeit von Individuen, aktive Gestalter ihrer Existenz zu sein: „Im weitesten Sinne bezeichnet Agency die Fähigkeit von Menschen, absichtsvoll auf sich selbst, andere und ihre Umwelt einzuwirken.“ (Jézégou, 2022)

Jézégou, A. (2022). Agentivité. Dans Jorro, A. (regie), Dictionnaire des concepts de la professionalisation. (2e druk, p. 41-44). De Boeck Supérieur.  
<https://doi.org/10.3917/dbu.jorro.2022.01.0041>.

## **Theorie und Praxis der Entwicklung von „Agency“ (Handlungsfähigkeit) und verwandten Begriffen in Frankreich**

Die Theorie und Praxis der Entwicklung von Agency in Frankreich variiert je nach Auffassung des „Akteurs“ innerhalb unterschiedlicher soziologischer Rahmenwerke. Je nach akademischem Kontext entwickelt sich das Konzept weiter und führt zu Interpretations- und Definitionsunsicherheiten hinsichtlich der Bedeutung von Agency bzw. Agentivität.



# DIDACTIVE

Mehrere theoretische Grundlagen verorten Agency im Kontext der französischen Sozialwissenschaften. Diese basieren auf:

- der Soziologie der Herrschaft
  - der Organisationssoziologie
  - der Soziologie des sozialen Handelns
  - der klinischen Soziologie
- 
- In der Soziologie der Herrschaft wird Agentivität durch das Zusammenspiel von Machtverhältnissen und strukturellen Ungleichheiten untersucht. Der Einzelne – der „Agent“ – wird als widerständig gegenüber Herrschaftssystemen verstanden, wie sie etwa in kolonialen oder patriarchalen Gesellschaften auftreten (Edwards, 2023).
  - In der Organisationssoziologie ist Agency mit den Rollen, Verantwortlichkeiten und Entscheidungen von Individuen verknüpft, die innerhalb gesellschaftlicher Regeln agieren. Diese Perspektive betont, wie Individuen innerhalb organisationaler Strukturen Einfluss ausüben (Mullaly, 2015).
  - Im Rahmen der Soziologie des sozialen Handelns – inspiriert von Max Weber – wird davon ausgegangen, dass Individuen absichtsvoll und sinnhaft handeln und ihre Handlungen im sozialen Kontext verorten.
  - Die klinische Soziologie untersucht, wie Individuen oder Gruppen ihre Agency angesichts sozialer oder psychologischer Herausforderungen zurückgewinnen oder stärken können. Hier wird Agency mit Empowerment, Autonomie und Selbstbestimmung verknüpft. Sie steht auch im Zusammenhang mit dem Gedanken, dass Agency die Bekräftigung des eigenen

Begehrens im Verhältnis zu den Wünschen anderer darstellt (Widmer, 2010).  
Praktische Umsetzung und Begriffe im Alltag

Der Begriff „Agency“ wird in Frankreich in der Praxis selten direkt verwendet. Dennoch fließen Konzepte wie Empowerment häufig in Projekte und Programme ein – meist unter den Begriffen *pouvoir d’agir* oder *puissance d’agir*.

Ein Beispiel hierfür sind die französischen ESAT (*Établissements et Services d’Aide par le Travail*), also Einrichtungen und Dienste zur unterstützten Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen. Diese Einrichtungen bieten eine Kombination aus medizinischer, sozialer und pädagogischer Unterstützung durch Ausbildung, mit dem Ziel, die sozio-professionellen Fähigkeiten der Teilnehmenden zu fördern. Die Beschäftigten werden in Berufen ausgebildet, die ihren Interessen entsprechen, und erhalten



# DIDACTIVE

individuelle Unterstützung zur Entwicklung ihrer Fähigkeiten und zur sozialen Integration.

Diese kontinuierliche Begleitung stellt den Einzelnen ins Zentrum der Entscheidungsfindung und ermöglicht ihm, Verantwortung für seine persönlichen Projekte zu übernehmen. Durch die Förderung des *pouvoir d'agir* arbeiten Sozialarbeiter:innen, Ausbilder:innen und Teilnehmende gemeinsam an sozialem und beruflichem Wachstum (ESAT, 2024).

Ein weiteres Beispiel für die Umsetzung des *développement du pouvoir d'agir* ist das Projekt *Conserverie mobile et solidaire*. Initiiert von sozialen Zentren im Dorf Romans in Zusammenarbeit mit dem Start-up *Conserverie mobile et solidaire*, trägt dieses Projekt zu einer nachhaltigen, lokalen Lebensmittelproduktion und -konsum bei. Es bekämpft Lebensmittelverschwendung und fördert soziale Verbindungen zwischen Städten und Dörfern.

Die Initiative nutzt ein innovatives, angepasstes Fahrzeug, das sowohl als Verarbeitungslabor für Konserven als auch als Küche für Workshops und Aktivitäten dient. Dies fördert die aktive Beteiligung der Gemeinschaft (*Maison de quartier des Romans*, 2017).

Empowerment und die Fähigkeit zu handeln stehen im Zentrum der Projektphilosophie. Die Dorfbewohner:innen sind aktive Teilnehmer:innen, spielen eine entscheidende Rolle in Entscheidungsprozessen und Aktivitäten und beeinflussen damit sowohl ihr eigenes Leben als auch ihr Umfeld.

## Arbeitsdefinition von „Agency“

Agency ist die Fähigkeit eines Individuums, zielgerichtet und autonom zu handeln sowie sich selbst, seine Lebensumstände und seine Umwelt zu beeinflussen. Der Agent ist ein aktiver Gestalter seines Lebens.

## Weitere Quellen

Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT). (2014, 3 décembre). [Travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr) | Ministère du Travail et de L'Emploi. <https://travail-emploi.gouv.fr/les-etablissements-ou-services-daide-par-le-travail-esat>

Maisons de quartier. (2017). *Conserverie mobile et solidaire* – Maisons de Quartiers de Romans. <http://www.maisonsdequartier.fr/actions/projets/122-conserverie-mobile-et-solidaire>



# DIDACTIVE

Mullaly (2015) Exercising agency : What is agency ? <https://markmullaly.com/2015/03/13/exercising-agency-what-is-agency/>

Sociology, E. (2024). Understanding Agency in Sociology. Easy Sociology. <https://easysociology.com/general-sociology/understanding-agency-in-sociology/#h-how-sociological-theories-view-agency>

Wikimedia. (2023). Structure et agentivité. [https://fr.wikipedia.org/wiki/Structure\\_et\\_agentivit%C3%A9](https://fr.wikipedia.org/wiki/Structure_et_agentivit%C3%A9)

Widmer, É. D. (2010). « Qui est je ? » ou la difficile construction de soi dans l'hypermodernité. SociologieS. <https://doi.org/10.4000/sociologies.3364>



# DIDACTIVE

## Desk Research von EnAIP PIEMONTE ETS (Italien)

### Definitionen und Fachliteratur zu "Agency" oder verwandten Begriffen.

<b>Quelle 1</b>	Bericht
<b>Quellenangabe</b>	Whitten D. (2020) Exploring adults' lifelong-learning capacity through the integration of learner agency, language, literacy and numeracy
<b>Link</b>	<a href="https://ako.ac.nz/about-us/ako-aotea-roa-news/project-update-exploring-and-developing-adults-lifelong-learning-capacity-through-the-integration-of-agency-literacy-and-numeracy">https://ako.ac.nz/about-us/ako-aotea-roa-news/project-update-exploring-and-developing-adults-lifelong-learning-capacity-through-the-integration-of-agency-literacy-and-numeracy</a>
<b>Kurzbeschreibung</b> (max. 10 lines)	<p>Einige Studien befassen sich mit dem Thema Agency, indem sie den Fokus auf die Lernenden und deren Handlungsfähigkeit im Kontext des lebenslangen Lernens legen. Ziel ist es, Innovationen in Bildungs- und Ausbildungssystemen zu fördern, indem Lernkontexte geschaffen werden, die die Entwicklung von Agency begünstigen. Die Grundannahme dieser Studien lautet: Wenn Agency im Lernkontext erlebt und entwickelt wird, kann sie auch in anderen Lebensbereichen weiterentwickelt werden. Der Bericht definiert menschliche Agency (Bandura, 2006; Hempel-Jorgensen, 2015) als Ergebnis menschlichen Bewusstseins, das in der Lage ist, zukünftige Zustände zu visualisieren und daraufhin Handlungsverläufe zu konstruieren, zu bewerten und zu verändern, um gewünschte Ergebnisse zu erzielen.</p> <p><b>Vier zentrale Prioritäten:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Intentionalität (bewusstes Handeln)</li><li>2. Voraussicht (Zukunftsvision und Planung)</li><li>3. Selbstreaktivität (Steuerung des Prozesses)</li><li>4. Selbstreflexion (Reflexion und Anpassung)</li></ol>
<b>Relevante Definitionen</b>	Agency ist die Fähigkeit von Individuen, Entscheidungen zu treffen und zu handeln (Intentionalität), eine gewünschte Zukunft zu visualisieren und zu planen (Voraussicht), den Prozess aktiv zu steuern (Selbstreaktivität) und durch Reflexion notwendige Veränderungen vorzunehmen (Selbstreflexion).



# DIDACTIVE

<b>Quelle 2</b>	Fachartikel
<b>Full citation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ellenani P., Morselli D. (2020) Verso un programma di ricerca sull'agency in accordo al capability approach – Giornale Italiano della Ricerca Educativa – Italian Journal of Educational Research XIII – 24 – 2020 © Pensa MultiMedia Editore srl</li><li>• Ellenani P., Morselli D. (2021) Lo studio dell'agency secondo il Capability Approach nei paradigmi d'indagine qualitativa – Formazione &amp; Insegnamento XIX – 1 – 2021 © Pensa MultiMedia Editore</li></ul>
<b>Link</b>	<p><a href="https://ojs.pensamultimedia.it/index.php/sird/article/download/3991/3609/14997">https://ojs.pensamultimedia.it/index.php/sird/article/download/3991/3609/14997</a></p> <p><a href="https://ojs.pensamultimedia.it/index.php/siref/article/download/4636/4024/17112">https://ojs.pensamultimedia.it/index.php/siref/article/download/4636/4024/17112</a></p>
<b>Kurzbeschreibung (max. 10 lines)</b>	<p>Die Artikel behandeln Agency in Bildungs- und Ausbildungskontexten unter dem Blickwinkel des Capability Approach. Die Autoren analysieren bestehende Literatur und heben zentrale Aspekte hervor:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Agency-Kompetenz wird im sozial-ökologischen Ansatz als Freiheit definiert, zu handeln, um einen gesellschaftlich geschätzten Status zu erlangen (Sen, 2010).</li><li>• Agency wird sowohl durch individuelle Fähigkeiten (persönliche und materielle Ressourcen) als auch durch kollektive/community-basierte Fähigkeiten (Mitspracherecht, Organisation, Repräsentation, Identität) beeinflusst.</li><li>• Die Entwicklung von Agency erfolgt in spezifischen Kontexten und ist auch ein kollektives/soziales Phänomen.</li><li>• Agency steht im Zusammenhang mit lebenslangem Lernen: Menschen sollen ihre Agency nutzen, um ihre Karriere und Lebensverläufe zu gestalten, mit beruflichen Übergängen umzugehen und Phasen der Inaktivität zu bewältigen (Eteläpelto et al., 2013).</li><li>• Während Trainingsprozessen kann Agency in fünf Formen auftreten (Engeström, 2011):<ul style="list-style-type: none"><li>○ Widerstand gegen Interventionen oder Vorgaben</li></ul></li></ul>



# DIDACTIVE

<b>Relevante Definitionen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Aufzeigen neuer Möglichkeiten oder Potenziale</li><li>○ Entwicklung neuer Muster oder Konfigurationen</li><li>○ Konkrete Handlungen zur Veränderung der Aktivität</li><li>○ Konsequente Handlungen zur Transformation der Aktivität</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>• Lehrkräfte und Auszubildende als „agente professionals“ gestalten aktiv ihr Bildungsumfeld, anstatt passiv zu agieren. Die Entwicklung von Agency bei Lehrenden ist eng mit der Mitgestaltung von Bedingungen verknüpft, die auch Lernenden Agency ermöglichen (Sarojini, 2014).</li><li>• Agency im Kontext lebenslangen Lernens ist die Fähigkeit zu handeln – verstanden als die Kompetenz, die eigene Karriere und Lebensverläufe zu gestalten, mit Übergängen umzugehen und Inaktivitätsphasen zu managen.</li><li>• Die Förderung von Agency bei Erwachsenen ist untrennbar mit dem eigenen Handeln, Denken und Reflexionsprozess der Lehrenden verbunden sowie mit der gemeinsamen Gestaltung von Kontextbedingungen, die Agency bei Lernenden ermöglichen.</li></ul>
<b>Quelle 3</b>  <b>Quellenangabe</b>  <b>Link</b>  <b>Brief description (max. 10 lines)</b>	<b>Buch</b>  Giddens, A. (1984). The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration. Cambridge: Polity Press.  np  Giddens definiert Agency im Rahmen seiner Theorie der sozialen Struktur. Er versteht Agency als die Fähigkeit von Individuen oder Gruppen, bewusst und absichtsvoll zu handeln, Entscheidungen zu treffen und den sozialen/kulturellen Kontext zu beeinflussen, in dem sie sich befinden. Giddens wird dafür anerkannt, Agency nicht als „ontologisches Erbe des Individuums“ zu behan-



# DIDACTIVE

<b>Relevant definition(s)</b>	<p>deln, sondern als etwas, das in der Beziehung zwischen Akteuren entsteht (Santi, 2018). Agency sollte aus einer ökologischen Perspektive betrachtet werden (Emirbayer &amp; Mische, 1998) – als Faktor im größeren System von Beziehungen (Aiello, 2018).</p> <p>Agency ist die Fähigkeit von Individuen oder Gruppen, bewusst und absichtsvoll zu handeln, Entscheidungen zu treffen und ihren sozialen/ kulturellen Kontext zu beeinflussen.</p>
<b>Quelle 4</b>  <b>Quellenangabe</b>  <b>Link</b>  <b>Kurzbeschreibung (max. 10 lines)</b>	<p>Artikel</p> <p>Evans, K. (2024). Putting knowledge and experience to work: the role of agency. IUSVEducation, Supplemento al n. 23, 54–68.</p> <p><a href="https://www.iusveducation.it/putting-knowledge-and-experience-to-work-the-role-of-agency/">https://www.iusveducation.it/putting-knowledge-and-experience-to-work-the-role-of-agency/</a></p> <p>Agency kann als ein sozial eingebetteter, aktiver und potenziell transformativer Prozess verstanden werden. Die Autorin/der Autor führt dabei das Konzept der „begrenzten Handlungsfähigkeit“ (bounded agency) ein. Handlungsfähigkeit im Erwachsenenalter wird in vielfältigen Kontexten ausgeübt – etwa in institutionellen Strukturen, im Arbeitsleben oder im Alltag – die durch spezifische Beziehungsnetzwerke und soziale Strukturen geprägt sind, die sich im Laufe der Zeit verändern. Das Konzept der „begrenzten“ Agency erkennt an, dass die Einbettung menschlicher Akteure in diese Beziehungen und Strukturen sowohl Handlungsmöglichkeiten einschränkt als auch erweitert und damit zu neuen Ausdrucksformen von Agency führen kann. Der Ausdruck der „begrenzten“ Agency aus einer Lebensverlaufsperspektive ist ein zeitlicher Prozess (Carré 2013): Entscheidungen und Handlungen im Hier und Jetzt sind beeinflusst von früheren Erfahrungen und Gewohnheiten.</p>



# DIDACTIVE

<b>Relevante Definitionen</b>	<p>Gleichzeitig können mögliche Zukünfte reflexiv überdacht und neu formuliert werden. Im Berufsleben zeigen Erwachsene Agency durch die Rollen, die sie bereit sind zu übernehmen – begrenzt durch das, was ihnen zur Verfügung steht und was sie für möglich halten. Agency kann dabei auch durch die alltäglichen Handlungsprozesse im Arbeitskontext „konditioniert“ sein.</p> <p>Agency ist also ein sozial eingebetteter, aktiver und potenziell transformierender Prozess. Der Begriff der „begrenzten“ Agency macht deutlich, dass die Einbettung von Menschen in soziale Beziehungen und Strukturen ihre Handlungsspielräume sowohl einschränkt als auch erweitert – und so zu neuen Formen von Handlungsfähigkeit führen kann.</p>
<b>Quelle 5</b>  <b>Quellenangabe</b>  <b>Link</b>  <b>Kurzbeschreibung (max. 10 lines)</b>	<p>Fachartikel</p> <p>Giuseppa Cappuccio, Martina Albanese, Lucia Maniscalco, Il dialogo tra Capability Approach e la formazione delle competenze digitali in "EDUCATION SCIENCES AND SOCIETY" 2/2020, pp 395-409, DOI: 10.3280/ess2-2020oa9494</p> <p><a href="https://francoangeli.it/riviste/SchedaRivista.aspx?IDArticolo=67408&amp;Tipo=Articolo&amp;idRivista=191">https://francoangeli.it/riviste/SchedaRivista.aspx?IDArticolo=67408&amp;Tipo=Articolo&amp;idRivista=191</a></p> <p>Der Capability Approach regt aufgrund seiner grundlegenden Eigenschaften zu vielfältigen Überlegungen im Bildungsbereich an. Aus dieser Sichtweise wird Bildung als ein Beziehungsprozess verstanden, in dem jede Person befähigt wird, ihre Fähigkeiten im Bereich des Handelns und Seins zu entwickeln und aus einem Spektrum von Möglichkeiten zu wählen, das durch den jeweiligen Kontext und die Gesellschaft bereitgestellt wird. Die Ausübung der eigenen Freiheit zu handeln und zu gestalten umfasst dabei nicht nur die persönliche, sondern auch die gesellschaftliche Entwicklung (Ellerani, 2013).</p>



# DIDACTIVE

<p><b>Relevant definition(s)</b></p>	<p>Die Autorinnen und Autoren greifen innerhalb dieses konzeptuellen Rahmens das Thema der Entwicklung digitaler Kompetenzen aus der Perspektive der digitalen Bildung auf. Sie betonen, dass die Neubetrachtung der „Nutzungsweisen“ von Literalität (Hoggart, 1957) – anstatt digitale Literalität als Selbstzweck zu sehen – eine Strategie darstellt, um diese „Nutzungsweisen“ mit Sens Capability Approach (2005) in Verbindung zu bringen.</p> <p>Im Rahmen der Capability Studies wird das Wohlergehen einer Nation anhand der anzustrebenden Standards gemessen. Im Bereich der digitalen Kompetenzen ist der anzustrebende Standard die Erreichung digitaler Bürgerschaft. Dieser Standard wird durch „Functioning“ gemessen – also durch die Fähigkeit der Menschen zu sein, zu handeln und teilzunehmen. Kritische Teilhabe, kreative Gestaltung und Bewusstsein für die digitalisierte Realität sind Ausdrucksformen von „Functioning“, die Wohlergehen ermöglichen. Aus dieser Perspektive zielt Bildung darauf ab, Menschen frei und fähig zu machen, kritisch zwischen verschiedenen Optionen zu wählen (Sen, 2000; Nussbaum, 2012). In Bezug auf digitale Kompetenzen gilt: Es gibt keine digitale Kompetenz ohne die Entwicklung von Fähigkeiten zur kritischen und informierten Entscheidungsfindung.</p> <p>Die Ausbildung zur digitalen Bürgerschaft – verstanden als die Gesamtheit von Rechten und Pflichten, die mithilfe digitaler Dienste und Werkzeuge die Beziehung zwischen Bürgerinnen und Bürgern, Unternehmen und öffentlicher Verwaltung vereinfachen sollen – sollte daher mit diesem Ziel konzipiert und gestaltet werden.</p> <p>Handlungsfähigkeit (Agency) kann nicht beschrieben werden, ohne die digitale Dimension zu berücksichtigen, die sich durch die verschiedenen Lebenskontexte der Menschen zieht. In der Ausbildung zur Entwicklung von Handlungsmacht ist es daher unerlässlich, die digitale Bürgerschaft mit einzubeziehen. Der Beitrag unterstreicht die Notwendigkeit, die „Nutzungsweisen“ von Literalität (Hoggart, 1957) neu zu überdenken.</p>
--------------------------------------	---



# DIDACTIVE

## Italienische Übersetzung von "Agency".

"Agency" lässt sich im Italienischen als agency selbst übersetzen. Weniger häufig verwendete Varianten sind agentività und capacitazioni (letzteres analytisch nicht vollständig gleichwertig).

## Theorie und Praxis der Entwicklung von Agency und verwandter Begriffe in Italien

Aus theoretischer und praktischer Perspektive wird die Diskussion um "Agency" und den „capabilities approach“ in Italien vor allem in drei Bereichen geführt:

### 1. Sozial und Wohlfahrtspolitik

Der Capability Approach (A. Sen, M. Nussbaum) verlagert den Fokus der Sozialpolitik auf die Handlungs- und Freiheitsfähigkeiten von Individuen. Die Fähigkeit (Capability) einer Person ist ihre „substantielle Freiheit“. Sie ergibt sich aus den intern verfügbaren Kapazitäten (körperlich wie geistig) in Verbindung mit günstigen äußeren Bedingungen: interne Fähigkeiten kombiniert mit externen Ressourcen bilden die Basis des Handlungspotenzials (Nussbaum).

In der Praxis verschiebt sich dadurch die Bedeutung der Fürsorgeberufe hin zu Konzepten wie „Agency“ und nachhaltiger Lebensplanung (Colaianni). Sozialarbeit orientiert sich verstärkt an der Rückgewinnung von Fähigkeiten und der Entwicklung von Handlungskompetenz – der Fachkraft kommt die Rolle einer „Veränderungsagentin / eines Veränderungsagenten“ zu (Ferguson 2001). Dabei spielen Selbstbestimmung und aktive Beteiligung zentral mit.

In jüngerer Zeit wurde das Thema Digitalisierung in der Sozialpolitik im Zusammenhang mit Agency diskutiert – denn digitale Dienste eröffnen zwar neue Zugänge, bergen aber auch Risiken der Ausgrenzung derjenigen ohne digitale Kompetenzen.

### 2. Aktive Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildung

Der Capability Approach hilft, die Debatte von passiven Maßnahmen hin zu aktiven Strategien zu lenken. Eine Variante der Aktivierungsstrategien fokussiert auf arbeitsmarktfördernde Konditionalitäten (z. B. Anreize); die andere Variante stärkt die dauerhafte Handlungsmacht von Menschen durch Weiterbildung und Empowerment (Bonvin, Favarque).

In der Praxis zeigt sich Agency in der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen wie Problemlösung, Entscheidungsfähigkeit und lebenslanges Lernen. In der italienischen Berufsbildung (VET), etwa in der Region Piemont, liegt der Schwerpunkt traditionell auf fachlichen Kompetenzen – Soft Skills und digitale Kompetenzen werden meist implizit, nicht systematisch gefördert.





# DIDACTIVE

### 3. Bildungssysteminnovation und Lehrerbildung

Die Entwicklung pädagogischer Professionalität reicht über reines Fachwissen hinaus – sie muss auch Agency als zentrale Kompetenz umfassen. So fordert Urbani, dass sich die professionelle Entwicklung von Lehrkräften darauf ausrichtet, aktiv handlungsfähige Professionalität zu entwickeln („capacitation of agency“). Die Freiheit, Handlungsoptionen tatsächlich umzusetzen, ist hierbei entscheidend. Die Agent:in als Lehrkraft co-konstruiert Bedingungen, unter denen Lernende selbst Agency entwickeln.

#### **Vorschlag für eine Arbeitsdefinition von „Agency“**

Agency ist die Freiheit und Fähigkeit, bewusst und zielgerichtet zu handeln, um einen wertgeschätzten Zustand zu erreichen (Sen). Sie umfasst:

- Die Vision eines gewünschten Zukunftszustandes
- Planung und Entscheidung zur Umsetzung
- Proaktives Handeln und Reagieren auf Ereignisse
- Selbstreflexion und Anpassung bei Bedarf

Agency ist zugleich „begrenzte“ (bounded) Handlungsfähigkeit, da Menschen in Beziehungen und Strukturen agieren, die sie in ihrem Handlungsspielraum einschränken oder erweitern.

Sie kann als Meta-Kompetenz verstanden werden, die Folgendes umfasst:

- Erkennen eigener Bedürfnisse
- Entwickeln von Entscheidungsmöglichkeiten (Decision-making)
- Erkennen und Nutzen kontextueller Ressourcen
- Zielgerichtetes Mobilisieren eigener Ressourcen
- Erkennen von Einflussmöglichkeiten und Handlungslimits im sozialen/ kulturellen Umfeld

#### **Erweiterte Felder:**

- Agency & Digitale Bürger:innenschaft: Die Entwicklung von Agency erfordert digitale Kompetenz als wesentlichen Bestandteil zur Zielerreichung.
- Karriereentwicklung & Übergangmanagement: Agent:innen gestalten aktiv sinnvolle Karrierewege, meistern Übergänge und Unterbrechungen (Eteläpelto et al., 2013).
- Agentenausbildung & Rolle der Trainer:innen: Die Förderung von Agency bei Erwachsenen setzt voraus, dass Trainer:innen auch ihre eigene Handlungsfähigkeit reflektieren und gemeinsam Lernkontexte gestalten, in denen Agency überhaupt entstehen kann.



# DIDACTIVE

## Kommentare zur Forschungsaufgabe

- Einheitlicher Zitierstil: Vorschlag etwa via Scribbr APA Generator
- Theorie und Praxis: Agency hat eine definierte theoretische Grundlage. Methodisch-praktisch kann sie als Meta-Kompetenz operationalisiert werden, die in Projekten oft durch Begriffe wie Empowerment, Soft Skills oder Digital Citizenship abgebildet wird. Bei der Kompetenzbeschreibung empfiehlt sich ein Ansatz über Subkompetenzen.

## Desk Research von Pučko otvoreno učiliste Varaždin (Kroatien)

### Definitionen und Fachliteratur zu "Agency" oder verwandten Begriffen.

<b>Quelle 1</b>	
<b>Quellenangabe</b>	European Commission's LifeComp Framework
<b>Link</b>	<a href="https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6c6e9bc3-d9f6-11ea-adf7-01aa75e-d71a1">https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6c6e9bc3-d9f6-11ea-adf7-01aa75e-d71a1</a>
<b>Kurzbeschreibung (max. 10 lines)</b>	<p>Das LifeComp-Framework definiert grundlegende Lebenskompetenzen wie Selbstregulation, Flexibilität und lebenslanges Lernen.</p> <p>Es bietet wissenschaftlich fundierte und praxisnahe Ansätze zur Förderung persönlicher und sozialer Kompetenzen im Bildungsbereich.</p>
<b>Relevant definition(s)</b>	Selbstregulation, Flexibilität, Kompetenzen für lebenslanges Lernen, Anpassungsfähigkeit
<b>Quelle 2</b>	
<b>Quellenangabe</b>	OECD's Skills Strategy and Croatia
<b>Link</b>	<a href="https://www.oecd.org/croatia/skills-strategy-action-plan.htm">https://www.oecd.org/croatia/skills-strategy-action-plan.htm</a>
<b>Kurzbeschreibung (max. 10 lines)</b>	Die OECD Skills Strategy beschreibt Strategien zur Kompetenzentwicklung, einschließlich Empfehlungen zur Förderung von kritischem Denken und Autonomie, die für das soziale Wachstum Kroatiens notwendig sind.
<b>Relevante Definitionen</b>	Kritisches Denken, Autonomie, Resilienz. Studie



# DIDACTIVE

<b>Quelle 3</b>	Fachartikel
<b>Quellenangabe</b>	Psychology Today
<b>Link</b>	<a href="https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/3710/6346">https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/3710/6346</a>
<b>Kurzbeschreibung (max. 10 lines)</b>	Agency wird definiert als die höchste Stufe der persönlichen Kompetenz und umfasst Selbstmotivation, Entscheidungsfindung und Problemlösungsfähigkeiten, die für persönliches und berufliches Wachstum unerlässlich sind.
<b>Relevante Definitionen</b>	Agency als persönliche Kompetenz, Selbstmotivation, Entscheidungsfindung, Problemlösung.

<b>Quelle 4</b>	Studie
<b>Quellenangabe</b>	European Journal of Education Studies
<b>Link</b>	<a href="https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/3710/6346">https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/3710/6346</a>
<b>Kurzbeschreibung (max. 10 lines)</b>	Diese Studie konzentriert sich auf Agency, Fachkompetenz und Kompetenzen für das Arbeitsleben und legt dabei den Schwerpunkt auf generische Kompetenzen, die für das Gedeihen in modernen Arbeitsumgebungen erforderlich sind.
<b>Relevante Definitionen</b>	Kompetenzen für das Arbeitsleben, Fachkompetenz, Anpassungsfähigkeit



# DIDACTIVE

<b>Quelle 5</b>	Report
<b>Quellenangabe</b>	Report des kroatischen Ministeriums für Wissenschaft und Bildung
<b>Link</b>	<a href="https://mzo.gov.hr">https://mzo.gov.hr</a>
<b>Kurzbeschreibung (max. 10 lines)</b>	Der nationale Rahmenlehrplan des Ministeriums hebt Kompetenzen für lebenslanges Lernen hervor, wie Selbstwirksamkeit und Anpassungsfähigkeit, die mit dem Konzept der Agency übereinstimmen.
<b>Relevante Definitionen</b>	Selbstwirksamkeit, lebenslanges Lernen, Anpassungsfähigkeit



# DIDACTIVE

**Kroatische Übersetzung von „Agency“. Falls nicht verfügbar, geben Sie Übersetzungen verwandter Begriffe an.**

„Ključne životne vještine“ (Schlüsselkompetenzen fürs Leben)

## **Theorie und Praxis der Entwicklung von Agency und verwandten Begriffen in Kroatien**

Die Entwicklung von Agency hat in Kroatien zunehmend an Bedeutung gewonnen, sowohl im Bildungs-, Berufs- als auch im gesellschaftlichen Kontext. Der Begriff umfasst die Befähigung von Individuen, ihr Leben durch bewusstes Entscheiden, Anpassungsfähigkeit und Resilienz aktiv zu gestalten – Schlüsselkompetenzen für persönlichen und beruflichen Erfolg. Der Ansatz Kroatiens zur Förderung von Agency lässt sich anhand folgender Aspekte analysieren:

### **Bildung und lebenslanges Lernen**

Das kroatische Bildungssystem legt großen Wert auf lebenslanges Lernen und die Entwicklung wichtiger Lebenskompetenzen. Wichtige nationale Initiativen, wie der „Nationale Rahmenlehrplan“, integrieren Kompetenzen wie Selbstwirksamkeit, Anpassungsfähigkeit und Entscheidungsfähigkeit in Bildungsprogramme. Ziel ist es, Schüler nicht nur auf den Arbeitsmarkt, sondern auch auf eine aktive und eigenständige Teilhabe an der Gesellschaft vorzubereiten.

Berufsbildung und Ausbildung (VET) spielen hierbei eine besonders wichtige Rolle. Diese Programme beinhalten praktische Module, die Lernende mit Fähigkeiten wie Problemlösung, Zeitmanagement und Zielsetzung ausstatten. Oft sind sie an europäische Rahmenwerke wie das LifeComp Framework angelehnt, um die Kompatibilität mit EU-Standards sicherzustellen.

### **Arbeitsplatz und berufliche Weiterbildung**

Im beruflichen Umfeld legen kroatische Arbeitgeber zunehmend Wert auf agency-bezogene Kompetenzen wie emotionale Intelligenz, Eigeninitiative und Teamarbeit. Weiterbildungsprogramme integrieren diese Fähigkeiten, fördern eine Kultur der Selbstmotivation und Anpassungsfähigkeit. Führungsseminare und Teambuilding-Maßnahmen zielen darauf ab, Autonomie und persönliche Effektivität zu stärken, damit Mitarbeitende sinnvoll zu den Zielen der Organisation beitragen können.



# DIDACTIVE

## **Soziale und politische Dimensionen**

Die Entwicklung von Agency geht über individuelles Wachstum hinaus und umfasst gesellschaftliche und politische Initiativen. Strategien der kroatischen Regierung, etwa vom Ministerium für Wissenschaft und Bildung, betonen die Bedeutung der Förderung von Agency als Mittel zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen wie Arbeitslosigkeit und wirtschaftlicher Instabilität. Politiken fördern oft Partnerschaften zwischen Bildungseinrichtungen und der Wirtschaft, um Qualifizierungsangebote zu schaffen.

## **Psychologische und emotionale Aspekte**

Die Entwicklung emotionaler Intelligenz und Resilienz wird zunehmend als essenziell für Agency anerkannt. Die kroatische Kultur, die Gemeinschaft und zwischenmenschliche Beziehungen hoch schätzt, bietet einen besonderen Rahmen zur Förderung dieser Kompetenzen. Programme, die das emotionale Wohlbefinden unterstützen, etwa Achtsamkeitstraining und Stressbewältigungsworkshops, werden immer häufiger und helfen Individuen, persönliche und berufliche Herausforderungen besser zu meistern.

## **Herausforderungen und Chancen**

Trotz dieser Fortschritte bestehen Herausforderungen. Der traditionelle Fokus auf Auswendiglernen in manchen Bildungseinrichtungen kann die vollständige Entwicklung von Agency hemmen. Außerdem können Unterschiede im Zugang zu qualitativ hochwertiger Bildung und Ausbildung Chancen für benachteiligte Gruppen einschränken. Dennoch bieten laufende Reformen und die verstärkte Zusammenarbeit mit europäischen Partnern vielversprechende Wege, diese Hindernisse zu überwinden.

## **Ihre vorgeschlagene Arbeitsdefinition von „Agency“**

Die Fähigkeit, das eigene Leben aktiv zu steuern, bewusste Entscheidungen zu treffen und die eigene Umwelt effektiv zu beeinflussen. Dies umfasst Fähigkeiten wie Entscheidungsfindung, Selbstmotivation, Problemlösung und Resilienz.

## **Kommentare zur Forschungsarbeit**

Die Forschung hebt hervor, dass ein kontextuelles Verständnis von Agency-Fähigkeiten nötig ist, das an die kroatischen Bildungs- und Kulturrahmen angepasst ist.



# DIDACTIVE

## Desk Research von der Hellenic Open University (Griechenland) Definitionen and Fachliteratur zu Agency und verwandten Begriffen.

<b>Quelle 1</b>	Fachartikel
<b>Quellenangabe</b>	Martin Seligman (2021) Agency in Greco-Roman philosophy, The Journal of Positive Psychology, 16:1, 1-10, DOI: 10.1080/17439760.2020.1832250
<b>Link</b>	<a href="https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/17439760.2020.1832250">https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/17439760.2020.1832250</a>
<b>Kurzbeschreibung (max. 10 lines)</b>	<p>Agency, das Thema meines Lebenswerks, besteht aus Wirksamkeit, zukunftsorientiertem Optimismus und Vorstellungskraft. In diesem Beitrag versucht der Autor, die Geschichte der Agency im westlichen Denken über die griechisch-römische Epoche nachzuzeichnen. Die Ilias zeigt Sterbliche ohne jegliche Agency, während die Götter sie vollständig besitzen, wohingegen in der Odyssee die Menschen beträchtliche Agency haben und die Götter weniger. Später postulieren Sokrates, Platon, Aristoteles, Epikur und die Stoiker eine voll entwickelte menschliche Agency. Die Betonung auf Willen, Verantwortung und Wahl setzt sich im frühen Christentum fort, wird aber im vierten Jahrhundert n. Chr. von Augustinus zurückgewiesen, der die menschliche Agency als Gnade, ein Geschenk Gottes, betrachtet. Menschlicher Fortschritt scheint mit diesen Glaubensvorstellungen verknüpft zu sein: Ein starker Glaube an menschliche Agency steht im Zusammenhang mit Fortschritt, ein schwacher Glaube mit Stagnation.</p> <p>Die Götter und Sterblichen, ungefähr in gleicher Anzahl, sind die Figuren von Ilias und Odyssee. Wer besitzt Agency?</p> <p>Generell gibt es im Verlauf der Geschichte einen Ausgleich zwischen menschlicher und übernatürlicher Agency. In der Ilias haben die Götter fast volle Agency, die Sterblichen fast keine. Das Schicksal der Menschen liegt vollständig in den Händen der Götter. Im späteren Epos, der Odyssee, verschiebt sich dieses Verhältnis zugunsten</p>





# DIDACTIVE

## Relevante Definitionen

der menschlichen Agency. Die Götter besitzen noch immer viel Agency, aber nicht mehr so viel wie in der Ilias, und auch die Sterblichen gewinnen an Agency. Das Schicksal der Menschen wird sowohl von den Göttern als auch – erstmals in der griechischen Literatur – von uns Sterblichen bestimmt. Was sich ändert, ist das Verhältnis zwischen übernatürlicher und menschlicher Agency.

Der erste Bestandteil von Agency ist Wirksamkeit (Efficacy), die zwei weitere Komponenten umfasst:

1. Optimismus (der Zukunftsorientierung enthält):  
Das Ziel ist in der Zukunft wahrscheinlich erreichbar, vielleicht in weiter Ferne.
2. Vorstellungskraft (Imagination):  
Das Ziel ist breit gefasst und nicht sinnlich präsent. Es liegt jenseits, vielleicht weit jenseits des Hier und Jetzt.

Agency ist kein Alles-oder-Nichts-Begriff. Unterschiedliche Individuen, Kulturen und Epochen können viel oder wenig Wirksamkeit, viel oder wenig Optimismus und viel oder wenig Vorstellungskraft besitzen.

Beispiel: Odysseus zeigt immer wieder viel Wirksamkeit, Optimismus und Vorstellungskraft, als er mit dem Zyklopen umgeht:

„So lagen wir da stöhnend und warteten auf den ersten Lichtstrahl der Morgenröte. Und nun befahl ich meinen Gefährten, Lose zu ziehen – wer würde sich mit mir trauen, unseren Pfahl zu heben und ihn in sein Auge zu rammen, wenn ihn der Schlaf übermannt? Das Los entschied: Ich bekam genau die Männer, die ich selbst gewählt hätte, vier gute Männer, und ich an der Spitze machte fünf ... Aber ich schmiedete bereits Pläne ... Wie war der beste Ausweg? Wie konnte ich meinem Gefolge und mir selbst dem Tod entkommen? Mein Verstand spann unentwegt listige Pläne – Leben auf dem Spiel, der monströse Tod starrte uns ins Gesicht – bis dieser Plan mir am besten erschien.“



# DIDACTIVE

<b>Quelle 2</b>	Boek
<b>Volledige bronvermelding</b>	ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΗΣ Ἠθικὰ Νικομάχεια (1103a-1103b) / Etica Nicomachea di Aristotele (1103a-1103b)
<b>Link</b>	<a href="https://www.greek-language.gr/digitalResources/ancient_greek/library/browse.html?text_id=78&amp;page=14">https://www.greek-language.gr/digitalResources/ancient_greek/library/browse.html?text_id=78&amp;page=14</a> , <a href="#">link</a> and <a href="#">link</a>
<b>Kurzbeschreibung (max. 10 lines)</b>	<p>Buch 2</p> <p>„Da Tugend, wie wir gesehen haben, zwei Arten hat, die intellektuelle und die moralische, wird die intellektuelle Tugend zum größten Teil sowohl durch Belehrung hervorgebracht als auch vermehrt und erfordert daher Erfahrung und Zeit; während die moralische oder ethische Tugend das Produkt der Gewohnheit (ethos) ist und tatsächlich ihren Namen, mit einer leichten Formabweichung, von diesem Wort ableitet. Daher ist es klar, dass keine der moralischen Tugenden, die in uns gebildet werden, von Natur aus in uns erzeugt wird, denn keine natürliche Eigenschaft kann durch Gewohnheit verändert werden. [...] Die Tugenden werden uns also weder von Natur gegeben noch entgegen der Natur erworben; die Natur gibt uns die Fähigkeit, sie zu empfangen, und diese Fähigkeit wird durch Gewohnheit zur Reife gebracht. Darüber hinaus sind die von der Natur gegebenen Fähigkeiten zunächst in potenzieller Form vorhanden; wir zeigen ihre tatsächliche Ausübung erst danach. Dies gilt eindeutig für unsere Sinne: Wir haben die Fähigkeit zu sehen oder zu hören nicht dadurch erworben, dass wir wiederholt gesehen oder gehört haben, sondern umgekehrt – weil wir die Sinne hatten, begannen wir sie zu benutzen, wir bekamen sie nicht durch die Benutzung. Die Tugenden hingegen erwerben wir, indem wir sie zuerst tatsächlich praktiziert haben, ebenso wie die Künste. Wir lernen eine Kunst oder ein Handwerk, indem wir die Dinge tun, die wir tun müssen, wenn wir es gelernt haben: Zum Beispiel werden Menschen zu Baumeistern, indem sie Häuser bauen, und zu Harfenspielern, indem sie Harfe spielen.“</p>



# DIDACTIVE

<p>Definizione/i pertinente/i</p>	<p>Aristoteles zitiert hier die vollständige Definition von Tugend, die sich durch die Klarheit, Vollständigkeit und Präzision der sie ausmachenden und kennzeichnenden Elemente auszeichnet. Er schließt mit der Feststellung, dass ethische Tugend ein dauerhaftes Element des Charakters ist, das vom Menschen frei gewählt wird. Er führt daher die nächste Gattung der Tugend ein, die „ἕξις“ (hexis – Gewohnheit, Neigung) genannt wird. Jede „ἕξις“ wird durch die wiederholte Ausführung bestimmter Handlungen gebildet. Von der Qualität der Handlungen hängt die Qualität des Charakters ab. Eine „ἕξις“ ist optional: In der aristotelischen Terminologie ist Präferenz die freie und rationale Wahl und der Wille des Menschen, begleitet von einem hohen Maß an persönlicher Verantwortung, daher erfordert sie Mut und Stärke. Sie ist eine notwendige Voraussetzung dafür, dass die Person die richtige Wahl der Handlungen trifft und die richtige Entscheidung fällt, indem sie Extreme, also Übermaß und Mangel, vermeidet. Damit dies geschieht, muss die Person jedoch die hohe Bedeutung der Tugend erkannt haben. Wenn der Weg zur Tugend nicht das Ergebnis eines freien Willens, sondern von Zwang wäre, hätte die Tugend für diese Person keinen Wert. Das Wort „προαίρεσις“ (Präferenz) bezeichnet kein unvernünftiges und ungerechtfertigtes Verlangen. Es ist strukturell verbunden mit der intellektuellen Fähigkeit, dem Denken und dem Urteil der Person. Es ist eine Wahl zwischen Gut und Böse und die Verfolgung des einen oder des anderen.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ἀρετῆς οὐσίας, τῆς μὲν διανοητικῆς τῆς δὲ ἠθικῆς, ἀρετὴ wird hier, wie oft in diesem (Buch 2) und den folgenden Büchern, im eingeschränkten Sinne von „moralischer Exzellenz“ oder „Güte des Charakters“, also Tugend im gebräuchlichen Sinne des Begriffs verwendet.</li><li>• Im Kontext von Aristoteles' ethischer Lehre wird der προαίρεσις (Präferenz) eine entscheidende Rolle zugewiesen; man könnte sie mit Willensakt (der Akt des Wollens,</li></ul>
-----------------------------------	---



# DIDACTIVE

	<p>Entscheidens oder Beschließens; Ausübung des Wollens, die Fähigkeit oder Möglichkeit bewusster Wahl, Entscheidung und Absicht; der Wille) übersetzen.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Aristoteles setzt Charakter nicht mit Gewohnheit (ἔθος, ethos mit kurzem „e“ im Griechischen) gleich, weil Charakter bewusste Wahl beinhaltet. Wahrscheinlich sind ἔθος („Gewohnheit“) und ἦθος („Charakter“, woraus das Wort „ethisch“, moralisch stammt) verwandte Wörter.</li><li>• Stattdessen ist Charakter eine „hexis“, ähnlich wie Gesundheit oder Wissen – eine stabile Disposition, die mit Anstrengung erhalten werden muss. Gute Gewohnheiten sind jedoch eine Voraussetzung für einen guten Charakter.</li><li>• Tugend / Präferenz stellt eine freie und bewusste Wahl eines bestimmten Lebenswegs dar, eine Wahl, die zu konkreten Entscheidungen im jeweiligen Einzelfall führt.</li><li>• Nach Aristoteles ist nicht derjenige gerecht, der zufällig einige gerechte Handlungen vollbringt, sondern derjenige, der die Gerechtigkeit als Lebenshaltung bewusst gewählt hat und in seinen individuellen Entscheidungen dieser konsequenten Haltung folgt.</li></ul>
<p><b>Quelle 3</b></p> <p><b>Quellenangabe</b></p> <p><b>Link</b></p>	<p>Doktorarbeit (auf Griechische)</p> <p>Ελεύθερη βούληση &amp; ηθική υπευθυνότητα : κριτική εξέταση των σύγχρονων συμβατοκρατικών θεωριών (Free will &amp; moral responsibility: a critical inquiry of contemporary compatibilist theories), Παπαδαμιανός, Χαράλαμπος (Papadamianos Charalampos), School of Philosophy-- Department of Philosophy &amp; Social Studies-- Doctoral theses, University of Crete, Greece.</p> <p><a href="https://elocus.lib.uoc.gr//dlib/5/a/9/attached-metadata-dlib-1543307435-916719-14213/20181121_Papadamianos_Charalampos_Mc_2021.pdf">https://elocus.lib.uoc.gr//dlib/5/a/9/attached-metadata-dlib-1543307435-916719-14213/20181121_Papadamianos_Charalampos_Mc_2021.pdf</a> (in Greek)</p>



# DIDACTIVE

<b>Kurzbeschreibung (max. 10 lines)</b>	In welchem Sinne beschäftigt das Konzept des freien Willens und der moralischen Verantwortung den Menschen? Unter welchen Umständen ist das Individuum frei, das zu tun, was es wünscht, und frei, diese bestimmte Wahl als Teil seines eigenen Willens zu treffen? Unter welchen Umständen ist das Individuum als Person verantwortlich für die Ausführung bestimmter Handlungen und die Wahl von Entscheidungen, die seinen eigenen Willen formen? Unter welchen Umständen ist eine Person moralisch verantwortlich für ihre Handlungen und Entscheidungen? Diese Dissertation versucht, die genannten Fragen zu untersuchen. Als Kompatibilist vertritt der Autor die Auffassung, dass eine einheitliche Theorie von freiem Willen und moralischer Verantwortung mit dem naturwissenschaftlichen Bild vom Menschen und der Welt übereinstimmen sollte. Daher hält er es für notwendig, dass philosophisches Denken die Tatsache der Evolution ernsthaft berücksichtigt.
<b>Relevant Definitionen</b>	- Ελεύθερη βούληση & ηθική υπευθυνότητα (freier Wille & moralische Verantwortung).
<b>Quelle 4</b>	Fachartikel
<b>Quellenangabe</b>	Edwards, Jonathan. (2023). Doyle's Two-Stage Approach to Free Will: A Biophysics for Real Choice? University College London, University of London, UK
<b>Link</b>	<a href="https://www.researchgate.net/publication/373031163_Doyle's_Two-Stage_Approach_to_Free_Will_A_Biophysics_for_Real_Choice">https://www.researchgate.net/publication/373031163_Doyle's_Two-Stage_Approach_to_Free_Will_A_Biophysics_for_Real_Choice</a> & <a href="https://www.informationphilosopher.com/freedom/cogito/">https://www.informationphilosopher.com/freedom/cogito/</a>
<b>Kurzbeschreibung</b>	Robert Doyle hat argumentiert, dass traditionelle Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Konzept des freien Willens durch einen Zwei-Stufen-Ansatz gelöst werden



# DIDACTIVE

<p><b>Relevant definition(s)</b></p>	<p>können – ein Ansatz, der von mehreren Philosophen und Wissenschaftlern untersucht wurde. Handlungsmöglichkeiten können im Gehirn mehr oder weniger zufällig generiert werden, aus denen dann eine „hinreichend bestimmte“ Entscheidung getroffen werden kann. Ein ähnlicher Auswahlprozess ist gut erforscht in Immunzellen, die möglicherweise ein nützliches Modell liefern. Ein gewisser Grad an Zufälligkeit ist allgegenwärtig in der physikalischen Welt, aber lebende Systeme haben sich dahingehend entwickelt, diesen Aspekt sowohl zu zähmen als auch auszunutzen – besonders an der Schnittstelle zwischen flüssigen und festen Phasen. Zufällige und systematisch bestimmte Prozesse werden in Kombination verwendet. Diese zellbiologischen Überlegungen stützen die Plausibilität des Zwei-Stufen-Modells und könnten helfen, auf spezifische Mechanismen hinzuweisen – sie werfen aber auch die Frage auf, wer eigentlich die Auswahl trifft. Computermodelle könnten helfen, diese Frage zu präzisieren. Sie könnten zudem ein Paradoxon aufzeigen: dass „Freiheit“ möglicherweise nur als Kehrseite von Begrenzungen oder Zwängen existiert, die durch reale Bedingungen auferlegt werden.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Robert Doyle (2013) hat sich für ein Zwei-Stufen-Modell des freien Willens ausgesprochen, bei dem ein gewisses Maß an Zufälligkeit im Gehirn eine Bandbreite von Möglichkeiten (oder Repräsentationen von Möglichkeiten) erzeugt, aus denen dann eine „hinreichend bestimmte“ Auswahl getroffen werden kann. Dies liefert eine Grundlage für den Begriff des freien Willens bzw. der Wahl – wobei die „Freiheit“ möglicherweise vom Willen oder der Entscheidung selbst losgelöst ist.</li><li>• Die Aufteilung in zwei Stufen durchbricht die Sackgasse bei dem Versuch, eine kohärente Erklärung für den „freien Willen“ zu liefern. Es könnte so erscheinen, als werde Freiheit vom Willen getrennt. Tatsächlich jedoch entsteht die Freiheit wesentlich durch die Kombination</li></ul>
--------------------------------------	--



# DIDACTIVE

	<p>diskreter Ereignisse mit einer kontinuierlichen, symmetrischen dynamischen Metrik (mit unendlicher Präzision ausgeschlossen), die auf biologische Systeme auf allen Ebenen anwendbar ist. In Computern wird dieser Aspekt normalerweise herauskonstruiert – doch in komplexen Systemen kann etwas sehr Ähnliches wieder eingebaut werden (Blum und Blum, 2022).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Beim Menschen können kreative neue Ideen kritisch bewertet und reflektiert werden. Nach Überlegung können Optionen verworfen und zur „zweiten Meinung“ zurückgeschickt werden, bevor eine endgültige, verantwortungsvolle Entscheidung und Handlung erfolgt. Wenn sich der Indeterminismus nur auf die frühe Phase eines Denkprozesses beschränkt, kann die spätere Entscheidung selbst als „hinreichend bestimmt“ bezeichnet werden. Dies nennt man das Zwei-Stufen-Modell: Zuerst die „freie“ Erzeugung von Ideen, danach ein hinreichend deterministischer Bewertungs- und Auswahlprozess, den wir „Willen“ nennen.</li><li>• Das Cogito-Modell kombiniert Unbestimmtheit – zunächst mikroskopische Quanten-Zufälligkeit und Unvorhersehbarkeit – mit „hinreichendem“ oder statistischem Determinismus und makroskopischer Vorhersagbarkeit in einer zeitlichen Abfolge, die neue Information erzeugt.</li></ul>
--	--

<b>Quelle 5</b>	Artikel in blog
<b>Quellenangabe</b>	“The Concept of Agency and Its Four Helpers” – Pattison Professional Counseling and Mediation Center (PPCC, Inc.)
<b>Link</b>	<a href="https://www.ppccfl.com/blog/take-control-of-your-life-the-concept-of-agency-and-its-four-helpers/">https://www.ppccfl.com/blog/take-control-of-your-life-the-concept-of-agency-and-its-four-helpers/</a>
<b>Kurzbeschreibung (max. 10 lines)</b>	ChatGPT: Agency und ihre vier Helfer Agency ist die Fähigkeit, unser Leben aktiv in



# DIDACTIVE

Relevante Definitionen	
	<p>die Richtung zu lenken, in die wir gehen wollen. Um diese Gestaltungsfähigkeit (Agency) nutzen zu können, müssen wir ihre vier Helfer – oder Aspekte – kennen und verstehen. Laut dem Psychologieprofessor Albert Bandura sind dies die vier Unterstützer, die dir helfen können, deine Ziele zu erreichen:</p> <p><b>1. Intentionalität (Absichtlichkeit):</b> Du musst eine proaktive Entscheidung treffen, dein Leben oder dein Umfeld aktiv zu verändern. Du handelst nicht, weil andere es dir vorschreiben – sondern weil du dich selbst dafür entscheidest und Verantwortung übernimmst.</p> <p><b>2. Vorausschau (Forethought):</b> Dieser Aspekt hilft dir dabei, dir deine Zukunft vorzustellen und dir konkrete Ziele zu setzen. Mit Hilfe der Vorausschau kannst du dich selbst motivieren und deine Handlungen zielgerichtet planen – im Hinblick auf das, was kommt.</p> <p><b>3. Selbstreaktivität (Self-reactiveness):</b> Du hast die Fähigkeit, deine Pläne umzusetzen, deinen Fortschritt zu beobachten und den Kurs zu korrigieren, wenn du vom Weg abkommst. Selbstreaktivität bedeutet, dass du nicht abwartest, sondern bewusst und aktiv auf deine Ziele hinarbeitest.</p> <p><b>4. Selbstreflexion (Self-reflection):</b> Dieser Aspekt ermöglicht es dir, über deine Motive, Werte und Lebensziele nachzudenken und sie zu bewerten. Selbstreflexion hilft dir, innere Konflikte zu erkennen und bewusste Entscheidungen zu treffen, welche Richtung du einschlagen willst.</p> <p>Gemeinsam mit diesen vier Helfern gibt dir Agency die Fähigkeit, deinen Lebensweg aktiv zu gestalten, andere zu beeinflussen und gemeinsam mit ihnen Veränderung zu bewirken – sowohl im eigenen Umfeld als auch global.</p>



# DIDACTIVE

<p><b>Relevante Definitionen</b></p>	<p>Der Psychologieprofessor der Stanford University Albert Bandura, ein führender Forscher im Bereich Agency und Selbstwirksamkeit, erklärte in seinem Vortrag „The Psychology of Human Agency“ („Die Psychologie menschlicher Handlungsmacht“):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Menschen handeln als Akteure, die ihr Verhalten und ihre Lebensumstände bewusst steuern. Sie sind selbstorganisiert, proaktiv, selbstregulierend und zur Selbstreflexion fähig.</li></ul> <p><i>„Sie sind Gestalter ihrer Lebensumstände – und nicht bloß Produkte dieser Umstände.“</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Bandura betont außerdem: „Während Menschen in der Lage sind, sich selbst zu beeinflussen, sind sie ebenso sehr fähig, andere zu beeinflussen, um Veränderungen herbeizuführen.“</li><li>• Die heutige Gesellschaft durchläuft tiefgreifende soziale, informationelle und technologische Veränderungen, und diese</li></ul> <p><i>„revolutionären Fortschritte in Technologie und Globalisierung verändern das Wesen, die Reichweite, die Geschwindigkeit und die Orte menschlichen Einflusses. Diese neuen Realitäten eröffnen den Menschen weitaus größere Möglichkeiten, Kontrolle darüber auszuüben, wie sie ihr Leben gestalten.“</i></p>
--------------------------------------	---



# DIDACTIVE

Griechische Übersetzung von „Agency“. Falls nicht verfügbar, geben Sie verwandte Begriffe an.

Agency wird eher in der Fachliteratur verwendet mit der Übersetzung von Präferenz.

Nach Angaben der Life Skills Collaborative (LSC) bedeutet Agency die Fähigkeit, absichtliche und informierte Entscheidungen über das eigene Leben zu treffen und autonome Handlungen sogar gegenüber Widerständen zu vollziehen. Es ist unsere Fähigkeit, durch unser Handeln Einfluss auf unser Funktionieren und den Verlauf von Ereignissen zu nehmen – sei es in Beziehungen, Entscheidungen oder sozialen Normen und Beschränkungen. Zum Konzept von Agency gehört:

- Ziele setzen, die uns inspirieren, und darauf hinarbeiten, indem wir interne und externe Ressourcen nutzen und uns erforderlichenfalls in externe Machtstrukturen einfügen.
- Ein Gefühl der Kontrolle oder Überzeugung, in bestimmten Situationen erfolgreich handeln zu können.
- Agency verleiht insbesondere jungen Menschen, Verwundbaren und historisch benachteiligten Gemeinschaften Autonomie und Selbstwirksamkeit.

### **Folgende Fähigkeiten ermöglichen es der Person, Agency zu manifestieren:**

- Gedanken und Gefühle offen äußern
- Aktive Teilnahme an Entscheidungen über das eigene Leben, auch gegen gesellschaftliche Erwartungen
- Sich selbst behaupten und seine Wünsche durchsetzen
- Sich veränderten Umständen erfolgreich anpassen
- Ziele wählen, die den eigenen Werten, Interessen und Bedürfnissen entsprechen
- Selbstbewusst und effektiv auf diese Ziele hinarbeiten, Ressourcen nutzen und koordinieren
- Veränderungen im eigenen Leben und Umgebung aktiv bewirken
- Strategien einsetzen, um gesellschaftliche Missstände anzusprechen

### **Verwandte Lebenskompetenzen sind:**

Selbstbewusstsein, Selbstwertgefühl, Selbstwirksamkeit, Verhandlungsfähigkeit, Kommunikation, Entscheidungsfähigkeit, Soziale Sensibilität, Einfallsreichtum, Initiative, Partizipation, Verantwortung, Risikobereitschaft.



# DIDACTIVE

## Die Rolle von Agency im Lernprozess

Agency bezeichnet die Fähigkeit, wertvolle Ziele und gewünschte Ergebnisse zu erkennen und diese proaktiv, zielgerichtet und effektiv zu verfolgen. Die zentralen Komponenten sind:

- Bewusste Identifikation eigener Werte und Prioritäten
- Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten
- Die Fähigkeit, bewusst das eigene Handeln auf spezifische Ziele auszurichten

In Bildungszusammenhängen beschreibt Agency eine Kombination aus Absichtlichkeit und Handlung. Der Begriff stammt aus der Soziologie und Psychologie und wird im Bildungsbereich oft in Zusammenhang mit Proaktivität, Autonomie, Wahlfreiheit und Selbstregulation verwendet. Aufgrund dieser konzeptuellen Unklarheit und begrenzter empirischer Evidenz sind Belege für die Wirkung von Agency weniger umfassend als etwa für Selbstwirksamkeit. Während Faktoren des sozialen und emotionalen Lernens (z. B. Selbstwirksamkeit, Motivation) je nach Bereich variieren können, ist Agency eine individuelle Eigenschaft, die zumindest partiell stabil über verschiedene Kontexte hinweg ist. Schüler:innen mit einem ausgeprägten Agency-Gefühl können unabhängig vom Fachgebiet ihre Bildungswege aktiv gestalten. Wichtig: Agency ist formbar, und Lehrende können diese Fähigkeit gezielt fördern.

### ➔ Vorteile eines lern-fördernden Ansatzes mit Fokus auf Agency:

- Förderung von Erfolgserlebnissen – sowohl im schulischen Alltag als auch darüber hinaus
- Agency unterstützt schulischem Erfolg und ist zugleich ein Lernergebnis
- Sie ermöglicht Motivation, Zielstrebigkeit und selbstbestimmtes Handeln

### ➔ Bausteine von Agency im Unterricht, die Lehrkräfte fördern können:

1. Selbstwirksamkeit (Self-efficacy): Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit. Schüler:innen mit hoher Selbstwirksamkeit fühlen sich weniger gestresst bei schwierigen Aufgaben und geben nicht auf, während solche mit geringer Selbstwirksamkeit eher Angst und Frustration erleben.
2. Selbstbewusstsein (Self-awareness): Klarheit über eigene Werte und Prioritäten. Wer weiß, was ihm wichtig ist, kann zielgerichtet handeln.
3. Selbstregulation (Self-regulation): Die Fähigkeit, Anstrengungen bewusst auf Ziele auszurichten, Zeit zu managen und Impulsen zu widerstehen – besonders in einer Welt voller Ablenkungen.



# DIDACTIVE

4. Individuelle Unterschiede: Obwohl Agency teilweise durch Umfeld und frühkindliche Sozialisation beeinflusst wird, ist sie formbar. Lehrkräfte können passende Strategien nutzen, um Selbstwirksamkeit, Selbstbewusstsein und Selbstregulation zu stärken.

## ➔ **Bildungsfördernde Praxisbeispiele:**

- Passgenaue Lernumgebungen: Stellen Sie sicher, dass sich Schüler:innen in ihrer sozialen und akademischen Identität gesehen fühlen. Wenn schulische Inhalte mit der sozialen Identität übereinstimmen, steigt die Bereitschaft zur aktiven Beteiligung.
- Formative Bewertung: Konstruktives Feedback, das Lernprozesse transparent macht, stärkt Agency. Beispielsweise durch klare Rückmeldungen zu Lernfortschritten statt Noten.
- Just-in-time Unterstützung: Geben Sie gezielte Anleitung in dem Moment, wenn Schülerinnen Unterstützung benötigen, aber fördern Sie ansonsten Autonomie.
- Lernformen, die Agency fördern:
  - o Problem-basiertes Lernen: Schüler:innen arbeiten selbstständig an authentischen Problemstellungen mit Lehrkraft als begleitende Unterstützung.
  - o Schüler-gesteuerte Einheiten: Schüler:innen entwickeln selbst Unterrichtseinheiten und präsentieren diese, Lehrende sorgen dafür, dass die Themen pädagogisch wertvoll bleiben.
- Messbarkeit von Agency: Regelmäßige, informelle Rückfragen (z. B. „Wie konzentriert lernst du?“) helfen dem Lehrenden, die Entwicklung einzuschätzen – ergänzt durch valide Instrumente wie z. B. den Panorama Social Emotional Learning Survey zur systematischen Erhebung.

## **Vorteile, Agency in der Bildung zu priorisieren**

### ➔ **Warum Agency in Bildungskontexten wichtig ist:**

Agentische Schüler:innen wirken bewusst, zielgerichtet und selbstbestimmt in ihrem Umfeld und ihrem Lebensweg. Sie gestalten Bildungsgelegenheiten aktiv, statt nur zu reagieren. Im Unterricht äußern sie ihr Interesse, geben Präferenzen an, bringen sich ein, fordern Mitbestimmung bei Problemlösungen ein und suchen nach persönlicher Relevanz für den Stoff. Sie empfehlen Ziele, achten auf passende Lernressourcen und -strategien, fragen um Hilfe oder Klärung und tragen durch Vorschläge und Fragen zur Classroom-Dynamik bei. Solche Schüler:innen vertreten ihre eigenen Anliegen sowie Themen, die ihnen wichtig sind.

### **Wie Agency Erfolg während der Schulzeit unterstützt:**

Agency ist ein starker Prädiktor für schulische Leistung. Schüler:innen, die



# DIDACTIVE

aktiv nach Hilfe oder Erklärungen fragen, schneiden in standardisierten Tests besser ab. Wer nicht nachfragt, erzielt meist schlechtere Ergebnisse. Wer tiefere Bedeutung in Aufgaben erkennt, genießt sie mehr und erzielt bessere Leistungen. Außerdem erzielen Schüler:innen bessere Resultate, die ihren Lernfokus reflektieren und kontinuierlich verbessern. In Summe: Eine persönliche Verknüpfung mit dem eigenen Lernen sorgt für bessere schulische Leistungen. Agency ist fachspezifisch unterschiedlich ausgeprägt, aber innerhalb einer Person oft stabil – das Kennzeichen einer Fähigkeit, die sich über verschiedene Bereiche hinweg selbst motiviert und reguliert.

## ➔ **Auswirkungen gesellschaftlich:**

Agentische Schüler:innen engagieren sich häufiger in Clubs, Teams oder sozialen Anliegen, stellen sich regelmäßig Herausforderungen und handeln bewusst selbstbestimmt. Sie neigen dazu, aktiv positiven Wandel zu bewirken – zum Beispiel, indem sie sich für Mitschüler:innen einsetzen oder gegen Ungerechtigkeit aufstehen. Wer sich sicher äußern kann, stärkt auch die Gemeinschaft in der Schule.

## ➔ **Vorbereitung auf das Leben nach der Schule:**

Ein zentrales Bildungsziel ist die professionelle Selbstkompetenz nach der Schulzeit. In einer Welt im Wandel brauchen Schüler:innen die Fähigkeit und den inneren Antrieb für lebenslanges Lernen – unabhängig davon, ob Arbeitgeber Weiterbildung bieten. Agentische Menschen übernehmen herausfordernde Aufgaben, äußern ihre Gedanken offen und übernehmen Verantwortung – Qualitäten, die im heutigen Jobmarkt unerlässlich sind.

## ➔ **Bedeutung für Demokratie & Lebensbeziehungen:**

Agency ist essenziell für demokratische Teilhabe: Sie verbindet persönlichen Einsatz mit Gerechtigkeitssinn. Menschen mit hoher Agency engagieren sich lokal und gesellschaftlich, bekämpfen systemische Ungleichheiten und formen verantwortungsvolle Bürgergemeinschaften. Bildung in Demokratien muss daher Schüler:innen dazu ermutigen, Meinungen zu bilden, sich zu äußern und aktiv zu handeln.

## ➔ **Gesunde Beziehungen:**

Agentische Persönlichkeiten besitzen ein stabiles Selbstwertgefühl. Sie sind in der Lage, Konflikte in persönlichen Beziehungen anzusprechen – mangelndes Handlungsvermögen dagegen kann in schwere Abhängigkeits- oder Missbrauchssituationen münden.



# DIDACTIVE

## Lernumgebungen, die Agency fördern

In einer Ära unendlicher Informationen bestehen enorme Chancen: Selbstbestimmte Lernende können ihre Interessengebiete frei wählen. Wer an die eigene Leistungsfähigkeit glaubt und sich selbst regulieren kann, wird in autonomiefördernden Umgebungen agencystark lernen. Hier einige Strategien:

### **1. Identitäts-Kongruenz (soziale und akademische Identität):**

Wenn schulische Aktivitäten die soziale Anerkennung der Peers nicht gefährden, steigt die Bereitschaft zur akademischen Teilhabe. Schulen können diese Kongruenz fördern, z. B. durch kulturelle Wertschätzung und Strategien wie „Code-Switching“, die akademisches Verhalten mit sozialer Identität verbinden.

### **2. Schüler:innen-gesteuertes Lernen durch formative Assessment:**

Statt nur über Noten zu sprechen, sollten Lehrkräfte klarmachen, was Schüler:innen bereits beherrschen und was sie noch lernen müssen. So verstehen Schüler:innen Feedback als Hilfe zur Verbesserung – zentrale Grundlage für Agency.

### **3. Autonomie sowie unterstützende „Just-in-Time“-Hilfen:**

Lehrkräfte können Agency unterstützen, indem sie gezielt eingreifen, wenn nötig – z. B. beim STEM-Projekt durch erklärende Impulse – ohne die Selbstlernprozesse zu dominieren.

## Unterricht, der Agency fördert

Die folgenden Unterrichtsmodelle fördern gezielt die Entwicklung von Agency, indem sie Schüler:innen ermutigen, selbst zu entscheiden, was sie lernen müssen und wie sie es am besten lernen, um ein Projekt oder Problem zu lösen. Die Schüler:innen erkennen dabei eigenständig Lücken in ihrem aktuellen Wissen und suchen gezielt nach Ressourcen (wie z. B. der Lehrkraft), um weiterzukommen.

### ➔ **Problemorientiertes Lernen**

Problemorientiertes und projektbasiertes Lernen bieten Schüler:innen die Möglichkeit, Agency zu entwickeln, indem sie sich mit einem Problem auseinandersetzen, das sich an der Grenze ihres derzeitigen Verständnisses oder Könnens befindet (wobei zu beachten ist, dass problemorientiertes Lernen keine effiziente Methode ist, um völlig neues Wissen zu vermitteln). Da beide Methoden ähnlich ablaufen, wird im Folgenden beispielhaft nur das problemorientierte Lernen dargestellt.



# DIDACTIVE

Dieses Unterrichtsmodell folgt einer Abfolge von Schritten. Es wirkt möglicherweise strukturierter als andere Strategien, sollte aber flexibel eingesetzt werden. Lehrkräfte können einzelne Elemente verändern, hinzufügen oder weglassen, je nachdem, was am besten zu ihrer Lerngruppe passt. Auch einzelne Elemente des Modells lassen sich in andere Unterrichtsformen integrieren.

## ➔ **Das Problem präsentieren**

Die Schüler:innen werden in Kleingruppen aufgeteilt. Jede Gruppe bekommt eine:n Moderator:in, der oder die sicherstellt, dass alle Mitglieder gleichermaßen zu Wort kommen. Die Gruppen erhalten das Problem ohne jeglichen Kontext präsentiert – also „kalt“. Dies fordert die Schüler:innen heraus, ihr Vorwissen zu aktivieren und Verbindungen zwischen verschiedenen Wissensbereichen herzustellen.

## ➔ **Das Problem besprechen**

In der Gruppe wird das Problem diskutiert, und es werden Hypothesen zu möglichen Lösungen auf Grundlage des vorhandenen Wissens entwickelt. Dabei identifizieren die Schüler:innen mehrere sogenannte „Lernfragen“ – also Themen oder Aspekte, die sie noch nicht ausreichend verstehen, um das Problem lösen zu können.

Jede:r Schüler:in reflektiert mündlich über das Problem und mögliche Lösungsansätze auf Basis des eigenen Wissens und übernimmt die Verantwortung für die Recherche zu einer der identifizierten Lernfragen. Anstelle von vorgegebenen Lernzielen vergeben sich die Schüler:innen also eigene Lernziele – nämlich die Themen, die sie selbst als relevant erkannt haben.

## ➔ **Selbstgesteuertes Lernen**

Im Anschluss an die Diskussion organisieren die Schüler:innen ihr eigenes Lernen, nutzen verfügbare Ressourcen auf die Weise, die sie als am effektivsten empfinden.

Die Lehrkraft ist dabei stets eine wichtige Ressource: Sie sollte auf Fragen so eingehen, dass sie das Denken der Schüler:innen weiter anregt – ohne jedoch direkt die Lösung zu verraten.

## ➔ **Das Problem erneut evaluieren**

Die Gruppe trifft sich wieder, um das Problem mithilfe der neu gewonnenen Informationen und Fähigkeiten neu zu bewerten. Dabei berichten die Schüler:innen auch über die eingesetzten Strategien und Materialien: Was hat geholfen? Was nicht?



# DIDACTIVE

Dieser Teil des Prozesses sensibilisiert die Lernenden für gute Lerngewohnheiten. Wenn dabei neue Lernfragen entstehen, kehren die Schüler:innen wieder zu Schritt drei zurück (selbstgesteuertes Lernen). Dieser Zyklus wird in der Regel über fünf bis sechs Wochen hinweg wiederholt, wobei kleinere Teilfragen entlang des Weges bearbeitet werden. Die genaue Dauer der Bearbeitung liegt im Ermessen der Lehrkraft.

## **Von Schüler:innen gestaltete Unterrichtseinheiten**

Dieser Unterrichtsansatz sieht vor, dass Schüler:innen mithilfe eines von der Lehrkraft bereitgestellten Rahmens eigene Unterrichtseinheiten entwickeln. Anschließend präsentieren sie ihre Einheiten der Klasse („pitch“) und die gesamte Klasse stimmt über die Themen ab, die gemeinsam behandelt werden sollen.

Dieser Rahmen ermöglicht es den Schüler:innen, sich mit Bereichen auseinanderzusetzen, die sie interessieren, und ein konzeptionelles Verständnis für die zentralen Begriffe, den globalen Kontext, die Leitfrage sowie für faktische, konzeptionelle oder diskussionswürdige Fragestellungen zum jeweiligen Thema zu entwickeln.

Zudem müssen die Schüler:innen entscheiden, wie sie das Verständnis des Themas am besten überprüfen können, und eine summative Leistungsüberprüfung (Abschlussbewertung) gestalten.

Die Rolle der Lehrkraft ist in diesem Ansatz besonders wichtig: Sie stellt sicher, dass das gewählte Thema nicht nur für die Schüler:innen interessant ist, sondern auch mit bedeutsamem Wissen und den angestrebten Lernzielen übereinstimmt. Es kann außerdem notwendig sein, den Schüler:innen explizit beizubringen, wie man ein geeignetes Bewertungsinstrument zur Überprüfung von Kompetenzen entwickelt.

Dieser Ansatz fördert die Agency, da er Schüler:innen dazu bringt, ein eigenes Lernziel zu definieren und herauszufinden, wie sie dieses am besten erreichen können. Dennoch sollte dieser Ansatz als Ergänzung und nicht als Ersatz von lehrkraftzentriert entwickelten Unterrichtseinheiten eingesetzt werden.



# DIDACTIVE

## Agency messen

Die regelmäßige Überprüfung des sozial-emotionalen Lernens von Schüler:innen erfüllt zwei Zwecke: Sie informiert die Lehrkraft über den Lernfortschritt und das Wohlbefinden der Schüler:innen – und regt letztere zur Selbstreflexion an.

Während formelle schulweite Erhebungen im Bereich des sozial-emotionalen Lernens wertvolle Daten liefern, sind sie zeitaufwendig und können praktisch nur ein- bis zweimal im Jahr durchgeführt werden. Ein zuverlässiges Instrument mit belegter Validität ist hier die Panorama Social-Emotional Learning Survey.

Im kleineren, informellen Rahmen können Lehrkräfte aber alle zwei Wochen oder einmal im Monat die Agency ihrer Schüler:innen einschätzen, indem sie ihnen die folgenden Fragen stellen:

### Beispielfragen zur informellen Erfassung von Agency:

- Wie oft kannst du dich konzentrieren, wenn du selbstständig arbeitest?  
(Fast nie / Manchmal / Ziemlich oft / Fast immer)
- Wie sicher bist du dir, dass du alle Aufgaben in deinen Fächern erledigen kannst?  
(Gar nicht sicher / Ziemlich sicher / Sicher / Sehr sicher)
- Wie zuversichtlich bist du, dass du komplizierte Inhalte, die im Unterricht vorgestellt werden, verstehen kannst?  
(Überhaupt nicht zuversichtlich / Ziemlich zuversichtlich / Zuversichtlich / Sehr zuversichtlich)
- Wie sicher bist du dir, dass du auch die schwierigsten Aufgaben im Unterricht bewältigen kannst?  
(Gar nicht sicher / Ziemlich sicher / Sicher / Sehr sicher)
- Wie wahrscheinlich ist es, dass du eine andere Strategie ausprobierst, wenn du beim Lernen nicht weiterkommst?  
(Überhaupt nicht wahrscheinlich / Ziemlich wahrscheinlich / Wahrscheinlich / Sehr wahrscheinlich)
- Wie oft überlegst du dir vor einem herausfordernden Projekt, wie du es am besten angehst?  
(Fast nie / Manchmal / Ziemlich oft / Fast immer)
- Wie viel Mühe gibst du dir bei deinen Hausaufgaben?  
(Sehr wenig / Etwas / Ziemlich viel / Sehr viel)
- Wie viel Mühe gibst du dir, deinem Lehrer oder deiner Lehrerin aufmerksam zuzuhören?  
(Sehr wenig / Etwas / Ziemlich viel / Sehr viel)



# DIDACTIVE

- Wie oft versuchst du, dich selbst beim Lernen herauszufordern?  
(Fast nie / Manchmal / Ziemlich oft / Fast immer)
- Wie oft stellst du Verbindungen her zwischen dem, was du im Unterricht lernst, und den Dingen, die dir im Leben wichtig sind?  
(Fast nie / Manchmal / Ziemlich oft / Fast immer)
- Wie oft suchst du aktiv nach Hilfe und Feedback, um deine Arbeit zu verbessern und deine Ziele zu erreichen?  
(Fast nie / Manchmal / Ziemlich oft / Fast immer)
- Wie zuversichtlich bist du, dass du deine selbst gesetzten Ziele in der Schule erreichen kannst?  
(Überhaupt nicht / Ziemlich / Zuversichtlich / Sehr zuversichtlich)
- Wie sicher fühlst du dich dabei, deinen Fortschritt bei der Zielerreichung einzuschätzen und herauszufinden, was du noch lernen oder üben musst?  
(Überhaupt nicht sicher / Ziemlich sicher / Sicher / Sehr sicher)

## Theorie und Praxis der Entwicklung von „Agency“ und verwandten Begriffen in Ihrem Land

Persianis, P. K. (2003). Structure and Agency in Modern Greek Education. *European Education*, 35(3), 44–59.

Seit seiner Gründung im Jahr 1828 hat der moderne griechische Staat – aus Gründen, die später erläutert werden – einen enormen Schwerpunkt auf Strukturen gelegt, während die individuelle Handlungsfähigkeit (Agency) in all seinen Funktionen wenig Beachtung fand. Das Ergebnis war eine verwirrende Vieldeutigkeit und ein „System aus rechtlichen, administrativen und strukturellen Verkrustungen“, gepaart mit der Annahme, dass „das Verabschieden eines Gesetzes automatisch zur Umsetzung einer politischen Maßnahme führt“ (OECD 1995, S. 2, 6). Der Legalismus und die Betonung von Struktur sind insbesondere im Bildungswesen besonders ausgeprägt.

OECD (2011), *Education Policy Advice for Greece*

Die Zukunft des gesellschaftlichen Wohlergehens in Griechenland hängt davon ab, die Bildungsleistung zu verbessern, um die Produktivität zu steigern und soziale Ergebnisse zu verbessern. Im aktuellen wirtschaftlichen Kontext, in dem ein möglichst effizienter Mitteleinsatz erforderlich ist, muss und kann Griechenland Ineffizienzen im Bildungssystem beheben.

Die Herausforderungen sind erheblich. So liegt Griechenland in den PISA-Ergebnissen hinter vielen anderen OECD-Ländern zurück – darunter auch Ländern mit ähnlichen oder sogar niedrigeren Pro-Kopf-Ausgaben im Bildungsbereich. Personalkosten pro Schüler liegen über dem OECD-Durchschnitt, was hauptsächlich daran liegt, dass griechische Lehrkräfte weniger Unterrichtsstunden geben und die Klassengrößen kleiner



# DIDACTIVE

sind. Zudem ist der Anteil der Studierenden, die ihr Erststudium in der Regelstudienzeit abschließen, in keinem anderen europäischen Land so niedrig wie in Griechenland.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, hat die griechische Regierung eine ambitionierte Reformagenda aufgestellt und sich durch eine OECD-Taskforce beraten lassen, um Reformvorschläge zu entwickeln und umzusetzen, die auf international bewährten Verfahren basieren. Der Bericht (OECD, 2011) präsentiert die Ergebnisse dieser Taskforce und bietet eine Roadmap für erfolgreiche Reformumsetzung inklusive relevanter Erfahrungen aus anderen Ländern. Als Beitrag zur laufenden bildungspolitischen Debatte in Griechenland enthält er konkrete kurz-, mittel- und langfristige Empfehlungen, um die Effizienz des griechischen Bildungssystems zu steigern.

## **Berufliche Aus- und Weiterbildung (VET) und „Agency“ in Griechenland**

- Berufliche Aus- und Weiterbildung (VET) beinhaltet inzwischen auch Schulungen zu grünen Kompetenzen. Die neue nationale Kompetenzstrategie vom Oktober 2023 (Cedefop, 2024) identifiziert Interventionsbereiche zur Verbesserung der Qualifikationen der Arbeitskräfte. Dazu zählen:
  - Förderung des Umweltbewusstseins und verantwortungsvollen Umweltverhaltens,
  - Entwicklung der Kreislaufwirtschaft und Förderung energiesparender Aktivitäten,
  - Investitionen in Berufe und Kompetenzen der Zukunft,
  - Stärkung der Innovationskraft und Widerstandsfähigkeit von Unternehmen durch Aufwertung der digitalen Kompetenzen der Bevölkerung.
- Im Bereich der fortlaufenden beruflichen Weiterbildung hat der Griechische Öffentliche Beschäftigungsdienst (ΔΥΠΑ) Programme zur Qualifikationsverbesserung und Umschulung in nachgefragten Sektoren mit Schwerpunkt auf digitalen und grünen Kompetenzen umgesetzt – unterstützt durch die Recovery and Resilience Facility (RRF).
- Griechenland führt grüne Berufsfelder und thematische Schulen in der VET ein. Laut Gesetz 4763/2020, das die berufliche Bildung wesentlich reformierte, wurden 2022 vier grüne Fachrichtungen in die beruflichen Oberschulen (ΕΠΑΛ) eingeführt:
  1. Fachkraft für ökologischen Landbau,



# DIDACTIVE

2. Fachkraft für Installation erneuerbarer Energiequellen,
3. Fachkraft für Heizungsanlagen sowie Öl- und Erdgastechnik,
4. Landschafts- und Umwelttechniker:in für technologische Anwendungsprojekte.

Im Rahmen desselben Gesetzes wurden 2021 drei Berufsbildungsinstitute der Sekundarstufe II (IEK) in thematische Institute mit dem Schwerpunkt natürliche Umwelt und Nachhaltigkeit umgewandelt (Cedefop, 2024).

- Neues Gesetz zur weiteren Reform der VET:  
Das Gesetz 5082/2024 zielt auf die bessere Integration verschiedener VET-Strukturen sowie auf Synergien innerhalb des nationalen Qualifikationsrahmens (NQF). Wichtige Neuerungen sind:
  - o Hochstufung der postsekundären Berufsbildungsinstitute (IEK) zu höheren Berufsbildungsschulen (ΣΑΕΚ),
  - o Einrichtung von Berufsbildungszentren (ΚΕΕΚ) zur Stärkung des gesellschaftlichen Bezugs und zur Verbindung mit dem Arbeitsmarkt – unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten,
  - o Gründung von Büros für berufliche Entwicklung und Karriereplanung (ΓΕΑΣ) sowie ein entsprechendes digitales Informationsportal.
  - o Die Programme der Modellberufsschulen (ΠΕΠΑΛ) sollen auf alle Berufsoberschulen (ΕΠΑΛ) ausgeweitet werden.
- Zunahme der Praktikumsplätze:  
2022 besuchten 45,3 % der Schüler:innen im Sekundarbereich Programme mit beruflicher Ausrichtung. Allerdings hatten 2023 nur 35,4 % der VET-Absolvent:innen praktische Erfahrung im Rahmen des Lernens am Arbeitsplatz – deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 64,5 %. Im Schuljahr 2023/24 wurden im Rahmen der Apprenticeship-Stufe (EQF Level 5) 9.550 Praktikumsplätze angeboten – ein Anstieg von 45,5 % gegenüber dem Vorjahr. Dieser positive Trend soll weiter fortgesetzt werden.
- ESF+ unterstützt VET in Griechenland:  
Im Rahmen des operationellen Programms „Humankapital und sozialer Zusammenhalt“ (Kohäsionspolitik) unterstützt der Europäische Sozialfonds Plus (ESF+) Maßnahmen zur Governance der VET, einschließlich:
  - o Einrichtung einer Projektsteuerungseinheit für VET, lebenslanges Lernen und Jugend,
  - o Entwicklung eines Zertifizierungssystems für Berufsberater:innen,
  - o Aufbau eines Beobachtungszentrums, das den Übergang von VET-Absolvent:innen in den Arbeitsmarkt erfasst (mit Fokus auf NQF-Level 3 und 5),



# DIDACTIVE

- o Finanzierung theoretischer, praxisnaher und laborbasierter Ausbildung in öffentlichen Berufsbildungsschulen.
- Stärkung der arbeitsmarktrelevanten Kompetenzvermittlung durch das EU Technical Support Instrument:  
2023 lag die Beschäftigungsquote von VET-Absolvent:innen in Griechenland bei 67,4 %, im Vergleich zum EU-Durchschnitt von 81,0 %. Ein laufendes Projekt des Technical Support Instrument (TSI) zielt darauf ab, das Bildungs- und Arbeitsministerium sowie den bei der Entwicklung eines umfassenden Ansatzes für Kompetenzentwicklung zu unterstützen – vom Schulalter bis zum Erwachsenenalter. Erwartete Ergebnisse:
  - o Entwicklung eines Kompetenzrahmens für die Primar- und Sekundarstufe,
  - o Aufbau eines evidenzbasierten Profilerstellungssystems für Arbeitssuchende und Rückmeldemechanismen für Upskilling/ Umschulungsprogramme,
  - o Entwicklung eines leistungsbasierten Evaluierungssystems für Anbieter nicht-formaler Bildung.
- Entschlossene Maßnahmen im Rahmen des griechischen Aufbau- und Resilienzplans (RRP):  
Neue Strategie für lebenslanges Lernen und ein nationales System zur Kompetenzentwicklung, einschließlich:
  - o Entwicklung eines neuen institutionellen Rahmens für lebenslanges Lernen und Qualifizierung,
  - o Qualitätssicherung von Lehrmaterialien,
  - o Aufbau eines nationalen Kompetenzportals: [skills.gov.gr](https://skills.gov.gr).

## Ihre vorgeschlagene Arbeitsdefinition von „Agency“

„Agency“ im Kontext von Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion (DEI):  
Definition und Beispiele

### Definition:

Im DEI-Kontext bezeichnet Agency die Fähigkeit einer Person, eigenständig zu handeln und Entscheidungen zu treffen, die ihr eigenes Leben und ihre Umgebung beeinflussen. Sie umfasst die Fähigkeit, für sich selbst einzustehen, Entscheidungen zu treffen und Kontrolle über die eigenen Lebensumstände zu übernehmen. In Organisationen und Gemeinschaften ermöglicht Agency es Individuen, ihre Perspektiven einzubringen, Zugang zu Ressourcen zu erhalten und an Entscheidungsprozessen mitzuwirken.



# DIDACTIVE

## Bedeutung von „Agency“ im DEI-Kontext:

### 1. Ermächtigung:

Agency ist grundlegend für die Stärkung marginalisierter Gruppen. Sie befähigt diese, systemische Barrieren zu hinterfragen, für ihre Rechte einzutreten und aktiv an Initiativen für Gerechtigkeit und Inklusion teilzunehmen.

### 2. Stimme und Repräsentation:

Agency stellt sicher, dass vielfältige Stimmen gehört und wertgeschätzt werden. Indem Menschen die Autonomie erhalten, ihre Identitäten und Erfahrungen auszudrücken, können Organisationen ein inklusives Umfeld schaffen, in dem sich alle respektiert und repräsentiert fühlen.

### 3. Eigenverantwortung und Rechenschaft:

Wenn Individuen über Agency verfügen, übernehmen sie Verantwortung für ihr Handeln. Im DEI-Kontext bedeutet dies, sich selbst und andere in die Pflicht zu nehmen, um Fairness zu fördern, Vorurteile zu hinterfragen und eine inklusive Unternehmenskultur zu stärken.

### 4. Innovation und Kreativität:

Agency fördert Innovation, indem sie vielfältige Perspektiven und Ideen zulässt. Wenn Menschen sich ermächtigt fühlen, ihre einzigartigen Sichtweisen einzubringen, kann eine Organisation ein breiteres Spektrum an Talenten und Erfahrungen nutzen, um Kreativität und Problemlösung voranzutreiben.

## Beispiele für Agency im DEI-Kontext:

### 1. Mitarbeiternetzwerke (Employee Resource Groups – ERGs):

Viele Unternehmen gründen ERGs, um Mitarbeiter:innen mit unterschiedlichen Hintergründen eine Plattform zu bieten, Erfahrungen zu teilen und Veränderungen anzustoßen. Über ERGs üben Mitarbeitende Agency aus, indem sie Gespräche über Inklusion initiieren, neue Richtlinien vorschlagen und Veranstaltungen zur Feier von Vielfalt organisieren.

### 2. Gesellschaftliches Engagement:

In der Gesellschaft zeigt sich Agency durch Basisbewegungen und zivilgesellschaftliches Engagement. So können z. B. LGBTQ+-Aktivist:innen sich zusammenschließen, um inklusive Politik zu fördern, Diskriminierung zu bekämpfen und sichere Räume für ihre Community zu schaffen. Diese kollektive Agency treibt sozialen Wandel voran und fördert mehr Akzeptanz und Gleichberechtigung.



# DIDACTIVE

## Fazit:

Auf dem Weg zu inklusiven Umgebungen ist die Förderung von Agency von zentraler Bedeutung. Indem Individuen Autonomie erhalten, für ihre Rechte eintreten und sinnvoll beitragen können, tragen Organisationen und Gemeinschaften zur Stärkung von Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion bei. Agency anzuerkennen und zu fördern bedeutet nicht nur, Fairness und Respekt zu stärken, sondern auch eine Kultur der Zugehörigkeit zu schaffen, in der alle Menschen ihr Potenzial entfalten können.

## Referenzen:

Schlosser, M. (2015). Agency. [https://plato.stanford.edu/entries/agency/?trk=public\\_post\\_comment-text](https://plato.stanford.edu/entries/agency/?trk=public_post_comment-text)

Emirbayer, M., & Mische, A. (1998). What is agency?. American journal of sociology, 103(4), 962–1023. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/231294>

- Agency wird verstanden als die Fähigkeit von Menschen, ihre Ideen und Pläne in die Tat umzusetzen, um bestehendes Denken oder Praktiken zu verändern (Virkkunen, 2006). Agency steht außerdem in Verbindung mit Autonomie und Selbstverwirklichung und wirkt als Kraft, die Veränderung und Widerstand gegen strukturelle Machtverhältnisse ermöglicht (Eteläpelto et al., 2013). Allgemeiner ausgedrückt beschreibt Agency die Fähigkeit von Menschen, als einflussreiche Akteure ihre Umwelt zu gestalten (Bunnin & Yu, 2009; Goller & Harteis, 2017).
- Die Agency von Lehrkräften bezieht sich auf ihren aktiven Beitrag zur Gestaltung ihrer Arbeit und deren Rahmenbedingungen (Hadar & Benish-Weisman, 2019). Als Konstrukt hebt die Agency von Lehrkräften die Fähigkeit hervor, Lehren und Lernen unter den gegebenen Ressourcen und Einschränkungen des Arbeitsumfelds zu gestalten, und bezieht persönliche Überzeugungen, Werte und Eigenschaften der Lehrkräfte mit ein (Gudmundsdottir & Hathaway, 2020).
- Die Agency von Lehrkräften beschreibt eine wichtige Kombination aus dem „Gefühl von Intentionalität“ und der wahrgenommenen Möglichkeiten und Chancen (Priestley et al., 2016, S. 3). Lehrkräfte benötigen Wissen, Kompetenzen und Fähigkeiten, um nicht nur das Lernen der Schüler:innen zu verbessern, sondern auch kritisch über Unterricht und Bildungspolitik zu reflektieren und sich dafür einzusetzen (Coffman, 2015; Wilcox & Lawson, 2018). Dazu braucht es Lehrkräfte mit einem ausgeprägten Gefühl von Handlungsmacht und einem Bewusstsein für kollektive Stärke (Colvin, 2013).



# DIDACTIVE

- Die Agency von Lehrkräften wird beeinflusst von Schulleitungen, die ihre Lehrkräfte als Fachpersonen ernst nehmen, innovative Umsetzungsstrategien fördern und auf Vertrauen und Kommunikation setzen (Lawson et al., 2017). Agency entsteht dabei durch das Zusammenspiel individueller und kollektiver Wahrnehmungen und Intentionen sowie der Rahmenbedingungen, die durch die Schule, den Schulträger und die umgebende Gemeinschaft bereitgestellt werden (Wilcox & Lawson, 2018). Forschende, die sich mit der Agency von Lehrkräften befassen, müssen daher die Kulturen, Strukturen und Beziehungen untersuchen, die die jeweilige „Ökologie“ des Lehrberufs prägen – einschließlich des organisatorischen Schulklimas, der Routinen und Rituale (Lawson et al., 2017).
- In der bestehenden Forschung hat menschliche Agency meist sehr positive Konnotationen: Sie steht im Zusammenhang mit Kreativität und Motivation, Wohlbefinden und sogar allgemeinem Glück (Chen-Levi et al., 2022; Welzel & Inglehart, 2010).

## Kommentare zur Forschungsübung

- ➔ Nützliches Werkzeug: Panorama Social-Emotional Learning Survey (BENUTZERHANDBUCH Panorama Social-Emotional Learning Survey – Themen und Fragen für Schüler:innen, Lehrer:innen und Mitarbeitende). Panorama Education ist ein 2012 gegründetes EdTech-Unternehmen, das Schüler:innen dabei unterstützt, akademischen Erfolg und Wohlbefinden zu erreichen, und Schulen sowie Schulbezirken eine Plattform bietet, um zu erfahren, was Familien, Schüler:innen und Lehrkräfte im Unterricht benötigen. Pädagog:innen nutzen die Softwareplattform von Panorama, um Schüler:innen in den Bereichen Lernen, Anwesenheit, Verhalten und Entwicklung von Lebenskompetenzen zu verstehen und zu unterstützen. Bezirksleitungen verwenden dieselbe Plattform, um den Fortschritt bei strategischen Zielen wie Lesekompetenz, Schulabschluss und Sicherheit an Schulen in den USA zu verfolgen.
- ➔ POLICY PAPER – OECD EDUCATION POLICY PERSPECTIVES © OECD 2020  
Bildungspolitischer Ausblick für Griechenland: <https://doi.org/10.1787/f10b95cf-en> & Education and Training Monitor 2024 – Länderbericht Griechenland: <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor/en/country-reports/greece.html>



# DIDACTIVE

## Desk Research von PRESSURE LINE (Niederlande) Definitionen und Fachliteratur zu Agency oder verwandten Begriffen

<b>Quelle 1</b>	Fachartikel
<b>Quellenangabe</b>	What Is Agency? Mustafa Emirbayer, Ann Mische American Journal of Sociology, Vol. 103, No. 4 (January 1998)
<b>Link</b>	<a href="https://www.jstor.org/stable/10.1086/231294?seq=2">https://www.jstor.org/stable/10.1086/231294?seq=2</a>
<b>Kurzbeschreibung</b>	<p>Dieser Artikel hat zum Ziel,</p> <ol style="list-style-type: none"><li>(1) „Agency“ analytisch in seine verschiedenen Bestandteile zu zerlegen (obwohl diese empirisch miteinander verbunden sind),</li><li>(2) die Wege aufzuzeigen, wie sich diese agentischen Dimensionen mit Formen von Struktur durchdringen,</li><li>(3) die Implikationen einer solchen Auffassung von „Agency“ für die empirische Forschung darzulegen.</li></ol> <p>Die Autoren konzeptualisieren „Agency“ als einen zeitlich eingebetteten Prozess sozialer Beteiligung, der von der Vergangenheit geprägt ist (in ihrem „iterativen“ oder habitualisierten Aspekt), sich aber auch auf die Zukunft ausrichtet (als „projektive“ Fähigkeit, alternative Möglichkeiten vorzustellen) und auf die Gegenwart (als „praktisch-evaluative“ Fähigkeit, vergangene Gewohnheiten und zukünftige Projekte im Kontext der jeweiligen Gegebenheiten des Moments zu verorten).</p>
<b>Relevante Definitionen</b>	Die Wissenschaftler:innen Emirbayer und Mische (1998) definieren „Agency“ als einen zeitlich eingebetteten Prozess sozialer Beteiligung, der von der Vergangenheit geprägt ist, sich auf die Zukunft orientiert und in der Gegenwart ausgeübt wird.



# DIDACTIVE

<b>Quelle 2</b>	Fachartikel
<b>Quellenangabe</b>	Learning throughout working life: a relational interdependence between personal and social agency
<b>Link</b>	<a href="https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1111/j.1467-8527.2007.00394.x?src=recsys">https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1111/j.1467-8527.2007.00394.x?src=recsys</a>
<b>Kurzbeschreibung (max. 10 lines)</b>	Ein Artikel von Stephen Billet, veröffentlicht im British Journal of Educational Studies, 2010
<b>Relevante Definitionen</b>	„Agency“ als Teil von beruflicher Bildung (VET) ist eng mit der Identitätsentwicklung verbunden, da Lernende eine berufliche Identität in ihrem gewählten Berufsfeld formen. Berufliche Lernende konstruieren ihre Identitäten, indem sie sich an Lernaktivitäten beteiligen, die ihre zukünftigen Rollen widerspiegeln. Dieses „agentische Engagement“ hilft ihnen, professionelle Standards zu verinnerlichen und prägt sowohl ihre Handlungsfähigkeit als auch ihre Identität.

<b>Quelle 3</b>	Fachartikel
<b>Quellenangabe</b>	Agentic Engagement: Transcending Passive Motivation
<b>Link</b>	<a href="https://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2024/04/2024_Patall_AE_PrePrint.pdf">https://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2024/04/2024_Patall_AE_PrePrint.pdf</a>
<b>Kurzbeschreibung</b>	Ein Artikel von Erika A. Patall, Rossier School of Education, University of Southern California, 2024
<b>Relevante Definitionen</b>	„Agency“ ist ein wichtiges Konzept in der Psychologie, das seit langem als entscheidend für Lernen, Entwicklung, psychologische Funktionsweise und Lebensergebnisse betont wird. Mit Verbindungen zu Forschungstraditionen in der Sozial-, Persönlichkeits-, Bildungs-, Gesundheits- und Organisationspsychologie sowie anderen Bereichen der Sozialwissenschaften wurde „Agency“ auf vielfältige Weise definiert und



# DIDACTIVE

	<p>mit unterschiedlichen Begriffen versehen. Im Kern spiegelt „Agency“ jedoch typischerweise den Glauben, die Fähigkeit und die Motivation von Menschen wider, die soziale Welt und ihre eigenen Ergebnisse zu beeinflussen und zu verändern. Ein Agent ist demnach jemand, der diese Fähigkeit absichtlich einsetzt und versucht, sein eigenes Funktionieren und seine Lebensumstände zu beeinflussen (z. B. Bandura, 2006; 2018).</p> <p>Im Klassenzimmer zeigen Schüler:innen ihre Agencykompetenz manchmal, indem sie ihre inneren Motivationsquellen nutzen und sich auf eine Weise engagieren, die die Bedingungen für ihr Lernen verändert. Tatsächlich hat die Forschung im Bildungsbereich deutlich gemacht, dass Lehrer:innen und Schüler:innen sich gegenseitig darin beeinflussen, was sie glauben, fühlen, sagen und tun im Unterricht.</p>
<b>Quelle 3</b>	Fachartikel
<b>Quellenangabe</b>	Actief leren hoe doe je dat (Active learning, how do you do it)
<b>Link</b>	<a href="https://tleerlab.nl/actief-leren-hoe-doe-je-dat/">https://tleerlab.nl/actief-leren-hoe-doe-je-dat/</a>
<b>Kurzbeschreibung (max. 10 lines)</b>	<p>In diesem Beispiel wird die Methode „Active Learning“ beschrieben. – Beim Active Learning ist es wichtig, dass die Schüler:innen den Unterrichtsstoff neu aufarbeiten. Sie schaffen sozusagen ein neues Produkt daraus. Auf diese Weise müssen sie sich aktiv mit dem Unterrichtsstoff auseinandersetzen. Je mehr sie nachdenken müssen, desto größer ist der Lernzuwachs.</p> <p>Gehirnzellen – Wenn Schüler:innen aktiv lernen, entstehen starke Verbindungen zwischen den Gehirnzellen. Genau das ist wichtig, denn dann kann der Unterrichtsstoff im Langzeitgedächtnis gespeichert werden. Dann lernen die Schüler:innen wirklich.</p>
<b>Relevante Definitionen</b>	



# DIDACTIVE

<b>Quelle 4</b>	Studie
<b>Quellenangabe</b>	European Journal of Education Studies
<b>Link</b>	<a href="https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/3710/6346">https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/3710/6346</a>
<b>Kurzbeschreibung (max. 10 lines)</b>	Diese Studie konzentriert sich auf Agency, Fachkompetenz und Kompetenzen für das Arbeitsleben und legt dabei den Schwerpunkt auf generische Kompetenzen, die für das Gedeihen in modernen Arbeitsumgebungen erforderlich sind.
<b>Relevante Definitionen</b>	Kompetenzen für das Arbeitsleben, Fachkompetenz, Anpassungsfähigkeit
<b>Quelle 5</b>	Report
<b>Quellenangabe</b>	Report des kroatischen Ministeriums für Wissenschaft und Bildung
<b>Link</b>	<a href="https://mzo.gov.hr">https://mzo.gov.hr</a>
<b>Kurzbeschreibung (max. 10 lines)</b>	Der nationale Rahmenlehrplan des Ministeriums hebt Kompetenzen für lebenslanges Lernen hervor, wie Selbstwirksamkeit und Anpassungsfähigkeit, die mit dem Konzept der Agency übereinstimmen.
<b>Relevante Definitionen</b>	Selbstwirksamkeit, lebenslanges Lernen, Anpassungsfähigkeit



# DIDACTIVE

**Übersetzung von „agency“ in Ihre Sprache. Falls nicht vorhanden, bitte Übersetzungen verwandter Begriffe angeben.**

Agency = Handelingsvermogen / Zelfbeschikking

**Theorie und Praxis der Entwicklung von Agency und verwandten Begriffen in Ihrem Land**

(1–2 Seiten max.)

Die Theorie und Praxis der Entwicklung von Agency in den Niederlanden überschneidet sich typischerweise mit den Bereichen Soziologie, Psychologie, Governance und Organisationsstudien.

## **1. Theoretische Rahmenwerke**

In den Niederlanden wird das Konzept der Agency (oft übersetzt als handelingsvermogen oder autonomie) in folgenden Disziplinen erforscht:

- ➔ **Soziologie und Sozialwissenschaften:**
  - Fokus darauf, wie Individuen oder Gruppen die Fähigkeit entwickeln, innerhalb gesellschaftlicher Strukturen zu handeln.
  - Theorien von Soziologen wie Pierre Bourdieu (Habitus) und Anthony Giddens (Strukturierung) prägen den niederländischen akademischen Diskurs.
  - Begriffe wie sociale cohesie (soziale Kohäsion) und maatschappelijke participatie (gesellschaftliche Teilhabe) sind häufig verwendete verwandte Begriffe.
- ➔ **Psychologie und Pädagogik:**
  - Agency ist verbunden mit persönlicher Entwicklung, Selbstwirksamkeit (zelleffectiviteit) und Empowerment.
  - Im Bildungsbereich entspricht es aktivem Lernen (actief leren) und Lernautonomie (leerautonomie).
- ➔ **Governance und Politikwissenschaft:**
  - Agency in der Governance, insbesondere burgerparticipatie (Bürgerbeteiligung), zielt darauf ab, Individuen und Gemeinschaften zu befähigen, Politik mitzugestalten.
  - Dezentralisierungstrends fördern zelfredzaamheid (Selbstständigkeit) als Schlüsselprinzip der niederländischen Politik.

## **2. Praxis in den Niederlanden**

Soziale und Gemeinschaftliche Entwicklung:

- ➔ **Partizipative Modelle:**

Die niederländische Regierung unterstützt bürgergeführte Initiativen



# DIDACTIVE

(initiatieven van burgers) durch Richtlinien, die Selbstverwaltung (zelfbeheer) und Bottom-up-Ansätze fördern.

Beispiele:

- Nachbarschaftsprojekte (buurtinitiatieven)
- Lokale Genossenschaften (lokale coöperaties)

## → **Empowerment-Programme:**

Gemeinnützige Organisationen und Kommunen bieten häufig Empowerment-Schulungen für vulnerable Gruppen an, mit Fokus auf handelingsperspectief (Handlungsperspektive) und sociaal ondernemerschap (soziales Unternehmertum).

## → **Bildung und Persönlichkeitsentwicklung:**

- Niederländische Schulen legen Wert auf die Förderung der Schülerautonomie durch kompetenzorientiertes Lernen (competentiegericht leren) und die Vermittlung von Kompetenzen des 21. Jahrhunderts (21e-eeuwse vaardigheden), dazu zählen kritisches Denken und selbstgesteuertes Lernen.
- Programme wie Talentontwikkeling (Talententwicklung) zielen darauf ab, die persönliche Agency der Schüler:innen zu stärken.

## → **3. Wichtige verwandte Begriffe auf Niederländisch:**

- Zelfbeschikking (Selbstbestimmung)
- Empowerment (wird häufig unverändert übernommen)
- Autonomie (Autonomie)
- Participatie (Partizipation)
- Zelforganisatie (Selbstorganisation)
- Eigenaarschap (Verantwortung/Eigentümerschaft, besonders persönliche oder organisatorische Verantwortung)

## → **Vorgeschlagener Arbeitsbegriff für „Agency“**

Unser Vorschlag ist, statt „agency“ den Begriff „agency competences“ zu verwenden.

## → **Definition:**

Agency competence bezeichnet die Fähigkeit eines Individuums, sein Wissen anzuwenden, um Aufgaben effektiv zu erfüllen, richtige Entscheidungen zu treffen und Ziele innerhalb seines Verantwortungsbereichs zu erreichen.

## **Kommentare zur Forschungsübung**

### **Erklärung von ChatGPT zu Agency:**

Im Bereich der Berufsbildung (VET) ist das Konzept „agency“ von zentraler



# DIDACTIVE

Bedeutung, da es beschreibt, wie Personen Entscheidungen treffen und Handlungen in ihrem Lern- und Berufsprozess ausführen. Die VET-Forschung untersucht oft, wie Lernende, Ausbilder und Institutionen Bildungs- und Arbeitskontexte gestalten, um Karrierewege zu formen, Kompetenzen zu erwerben und Herausforderungen zu bewältigen.

## 1. Definition von Agency

Agency beschreibt allgemein die Fähigkeit von Personen, eigenständig zu handeln, Entscheidungen zu treffen und ihre Umwelt zu beeinflussen. In der Berufsbildung zeigt sich Agency darin, wie Lernende Verantwortung für ihr Lernen übernehmen, sich an Arbeitsumgebungen anpassen und berufliche Entscheidungen treffen. Emirbayer und Mische (1998) definieren Agency als zeitlich eingebetteten Prozess sozialer Beteiligung, der von der Vergangenheit informiert, auf die Zukunft ausgerichtet und in der Gegenwart umgesetzt wird.

In der Berufsbildung geht es bei Agency nicht nur um individuelle Autonomie, sondern auch darum, Zwänge und Möglichkeiten innerhalb von Bildungsstrukturen, Ausbildungsprogrammen und Arbeitsmarktanforderungen auszuhandeln.

## 2. Dimensionen der Agency in der Berufsbildung

- Persönliche Agency: Fähigkeit der Lernenden, Ziele zu setzen, sich selbst zu regulieren und über das eigene Lernen zu reflektieren. Dies hängt mit Banduras (1989) Konzept der Selbstwirksamkeit zusammen.
- Relationale Agency: Erkennt, dass Agency in sozialen Kontexten ausgeübt wird. Lernende interagieren mit Ausbildern, Mentoren und Kollegen, welche ihre Agency beeinflussen. Edwards (2005) beschreibt relationale Agency als die Fähigkeit, mit anderen zusammenzuarbeiten, ihre Perspektiven zu verstehen und gemeinsame Lösungen zu entwickeln.
- Transformative Agency: Fähigkeit, Bedingungen zu hinterfragen und zu verändern, die das Handeln einschränken. Engeströms (2001) Aktivitätstheorie untersucht, wie Individuen und Gruppen Widersprüche in ihrer Umwelt angehen, um Veränderungen zu bewirken.

## 3. Agency und Identitätsentwicklung in der Berufsbildung

Agency ist eng mit der Entwicklung einer beruflichen Identität verbunden. Billett (2010) betont, dass Auszubildende ihre Identität durch Lernaktivitäten konstruieren, die ihre zukünftigen Rollen widerspiegeln. Dieses „agentische Engagement“ hilft ihnen, berufliche Standards zu verinnerlichen und formt ihre Agency und Identität.



# DIDACTIVE

## 4. Agency bei Übergängen zwischen Lernen und Arbeit

Übergänge, z.B. von der Schule in den Beruf, sind Momente, in denen Agency besonders relevant ist. Ecclestone (2007) erläutert, dass Lernende Agency brauchen, um sich an Arbeitsplatznormen anzupassen, neue Verantwortungen zu übernehmen und berufliche Resilienz zu entwickeln.

## 5. Agency und Lernwege

Das Konzept der Lernwege bezieht sich darauf, wie Lernende Entscheidungen über Kurse, Zertifikate oder praxisorientiertes Lernen treffen. Guile und Young (2003) sehen Agency als zentral bei der Navigation dieser Lernwege, da informierte Entscheidungen im Einklang mit Karriereplänen und Arbeitsmarktanforderungen getroffen werden müssen.

## 6. Agency und institutionelle Kontexte in der Berufsbildung

Die Agency der Lernenden wird durch institutionelle Faktoren wie Politik, Curriculumentwicklung und Arbeitsplatzkultur eingeschränkt oder gefördert. Wheelahan (2010) hebt hervor, dass institutionelle Strukturen die Fähigkeit der Lernenden zur Agency je nach Flexibilität oder Restriktion der Lernumgebung beeinflussen.

## 7. Aktuelle Forschungstrends

- Agency in digitalen Lernumgebungen
- Agency in inklusiven VET-Programmen
- Lebenslanges Lernen und Karriere-Agency

### Fazit:

Agency in der Berufsbildung ist ein vielschichtiges Konzept, das eine entscheidende Rolle dabei spielt, wie Lernende ihren Bildungsweg gestalten, berufliche Identität entwickeln und in den Arbeitsmarkt übergehen. Die Untersuchung von persönlichen, relationalen und institutionellen Einflussfaktoren bietet wertvolle Erkenntnisse, um unterstützende Lernumgebungen zu schaffen, die Lernende stärken.



**DIDACTIVE**

---





# DIDACTIVE

## Desk Research von die Berater (Österreich) Definitionen and Fachliteratur zum Begriff "Agency"

<b>Quelle 1</b>	Action competence model
<b>Quellenangabe</b>	Hülshoff, Theo (2002), Leadership Tätigkeiten
<b>Link</b>	<a href="https://www.landsiedel-seminare.de/coaching-welt/wissen/lexikon/handlungskompetenz.html#:~:text=Die%20Handlungskompetenz%20setzt%20sich%20aus,die%20Methodenkompetenz%20sowie%20die%20Fachkompetenz">https://www.landsiedel-seminare.de/coaching-welt/wissen/lexikon/handlungskompetenz.html#:~:text=Die%20Handlungskompetenz%20setzt%20sich%20aus,die%20Methodenkompetenz%20sowie%20die%20Fachkompetenz</a>
<b>Kurzbeschreibung (max. 10 lines)</b>	<p>Hülshoffs Modell der Handlungskompetenz (2002) umfasst vier Dimensionen. Erst das Zusammenspiel von Kooperationsfähigkeit im Handeln, fachlicher und methodischer Kompetenz sowie Persönlichkeits- und emotionaler Kompetenz ermöglicht ein kompetentes Verhalten. Darüber hinaus kategorisiert Hülshoff (2010) die Persönlichkeitskompetenz als ein Selbst- bzw. Ich-Konzept, als Identifikation mit moralischen Werten und Überzeugungen sowie als Grundlage der Handlungskompetenz.</p>
<b>Relevante Definitionen</b>	<p>Die Fähigkeit zu handeln setzt sich aus vier weiteren Kompetenzen zusammen. Es gibt daher verschiedene Einflussfaktoren, deren Qualität bereits im frühen Alter erkennbar ist. Die vier Teilkompetenzen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Personale Kompetenz,</li><li>• Soziale Kompetenz,</li><li>• Methodische Kompetenz und</li><li>• Fachliche Kompetenz.</li></ul>
<b>Quelle 2</b>	Artikel
<b>Quelleangabe</b>	Bateman, T. (2022), Agency Is the Highest Level of Personal Competence, Psychology Today
<b>Link</b>	<a href="https://www.psychologytoday.com/intl/blog/getting-proactive/202203/agency-is-the-highest-level-personal-competence#:~:text=Agency">https://www.psychologytoday.com/intl/blog/getting-proactive/202203/agency-is-the-highest-level-personal-competence#:~:text=Agency</a>



# DIDACTIVE

<b>Kurzbeschreibung (max. 10 lines)</b>	Bateman ist ein US-amerikanischer Wirtschaftspsychologe, der eine klare klare 4-Säulen-Definition von „Agency“ entwickelt hat und dazu auch eine 4-stufiges Programm zur Entwicklung von „Agency Competence“ bietet.
<b>Relevant definition(s)</b>	<p>Menschliche Agency ist eine Haltung (Mindset) plus ein Set erlernbarer Handlungen, die uns dabei unterstützen, das zu erreichen, was wir im Leben wollen.</p> <p>Agency ist ein psychologisches Konzept und umfasst vier zentrale Aktivitäten:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Vorausschau (Forethought): Die Entscheidung, sich einer Herausforderung zu stellen, vorzudenken, Ziele zu setzen und Pläne zu schmieden.</li><li>2. Umsetzung (Implementation): Erste Schritte setzen, Pläne umsetzen und konsequent auf Erfolg hinarbeiten.</li><li>3. Selbstmanagement (Self-management): Für sich selbst sorgen, mit Emotionen und Stress umgehen und die eigene Gesundheit erhalten, um das Handeln langfristig aufrechtzuerhalten.</li><li>4. Lernen und Anpassen (Learning and adapting): Fortschritte überwachen, Strategien überdenken und gezielte Anpassungen vornehmen.</li></ol> <p>„Agentisch“ (engl. agentic) bezeichnet die stärkste handlungsbezogene Haltung, an der Spitze einer vierstufigen Hierarchie: Agentisch – Empowered – Kompetent – Passiv – Rückläufig</p>
<b>Quelle 3</b>	Artikel
<b>Quellengabe</b>	Oppermann, B. (2023), Handlungskompetenz: 5 notwendige Fähigkeiten & 9 Tipps
<b>Link</b>	<a href="https://www.lernen.net/artikel/handlungskompetenz-27836/">https://www.lernen.net/artikel/handlungskompetenz-27836/</a> Artikel in der deutschen Bildungszeitschrift lernen.net
<b>Kurzbeschreibung</b>	Der Artikel betont, dass Agency ein wichtiger Kompetenzbereich ist, der nicht nur für das



# DIDACTIVE

<b>Relevante Definitionen</b>	<p>Berufsleben, sondern für viele Lebensbereiche unerlässlich ist:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Beruf</li><li>• Bildung</li><li>• Persönliche Beziehungen</li><li>• Elternschaft</li><li>• Gesundheit und Wohlbefinden</li><li>• Finanzen</li><li>• Freizeitgestaltung</li></ul> <p>Wie viele andere deutschsprachige Fachbeiträge definiert der Artikel fünf Kompetenzbereiche von Agency:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fachliche Kompetenz</li><li>• Methodische Kompetenz</li><li>• Soziale und kommunikative Fähigkeiten</li><li>• Selbstkompetenz</li><li>• Lernkompetenz</li></ul> <p>Agency bedeutet, dass eine Person angemessen und erfolgreich handeln kann. Es geht darum, sich in bestimmten Lebenswelten zurechtzufinden, Entscheidungen zu treffen und Probleme zu lösen.</p>
<b>Quelle 4</b>	<p>Publikation</p> <p><b>Quellenangabe</b></p> <p>Schorn, B. (2007), Die Tableaus der Kunstsparten Arbeitsmaterialien zum Kompetenznachweis Kultur</p> <p><b>Link</b></p> <p><a href="https://kompetenznachweiskultur.de/wp-content/uploads/2020/07/KK_Tableaus_174081.pdf">https://kompetenznachweiskultur.de/wp-content/uploads/2020/07/KK_Tableaus_174081.pdf</a></p> <p><b>Kurzbeschreibung</b></p> <p>Diese Publikation nennt Agency als eine der Kompetenzen, die in der jugendkulturellen Arbeit erworben oder weiterentwickelt werden können. Es unterscheidet zwischen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Selbstkompetenz / Persönliche Handlungsfähigkeit</li><li>• Sozialkompetenz / Zwischenmenschliche Handlungsfähigkeit</li><li>• Methodenkompetenz / Technisch-methodische Handlungsfähigkeit</li></ul> <p>Jeder dieser Bereiche wird in jeweils 5–6 Teilkompetenzen untergliedert.</p>



# DIDACTIVE

## Übersetzung von „Agency“ ins Deutsche.

### Handlungsfähigkeit (ability to act)

- Recht: Handlungsfähigkeit bedeutet, dass eine Person durch eigenes Handeln Rechte und Pflichten im rechtlichen Kontext erwerben oder eingehen kann.
- Psychologie: In der Psychologie beschreibt Handlungsfähigkeit das grundlegende menschliche Bedürfnis nach zielgerichtetem Handeln (im Gegensatz zu rein konditioniertem Verhalten bei Tieren), mit dem Ziel, Kontrolle über die eigenen Lebensumstände im sozialen Kontext zu erlangen.
- Medizin: Auch in der Medizin spricht man von Handlungsfähigkeit, die durch Verletzung oder Krankheit eingeschränkt oder verloren gehen kann.
- Soziologie (seit den 1970er-Jahren): Agency wird hier als die Fähigkeit von Individuen verstanden, in konkreten Situationen unabhängig zu handeln und eigene, freie Entscheidungen zu treffen.

*Handlungsmacht (power to act)*

*Handlungskompetenz (competence to act)*

### Empowerment bzw. Handlungsfähigkeit

Empowerment bzw. Handlungsfähigkeit stehen für Arbeitsansätze, die Menschen darin bestärken, ihre eigenen Stärken zu entdecken und ein höheres Maß an Autonomie und Selbstbestimmung zu entwickeln. Die Begriffe stammen ursprünglich aus der Pädagogik und zielt darauf ab, vorhandene Fähigkeiten zu stärken und individuelle Ressourcen nutzbar zu machen. Besonders häufig wird der Begriff im Zusammenhang mit benachteiligten Gruppen, Minderheiten und Frauenrechten verwendet.

### Theorie und Praxis von „Agency“-Entwicklung und verwandten Begriffen in Österreich

Die Begriffe „Agency“ und „Empowerment“ stehen seit etwa 25 Jahren im Zentrum bildungspolitischer Debatten in Österreich – insbesondere im ersten Jahrzehnt dieses Jahrhunderts. In der bildungspolitischen Praxis werden beide Begriffe oft gemeinsam verwendet, um einerseits Kompetenzen zu stärken und andererseits kritische Reflexion und aktive Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen zu fördern. Sie wurden in verschiedenen Kontexten aufgegriffen – von der Schulbildung bis hin zur Erwachsenenbildung, Arbeitsmarktqualifizierung und beruflicher Weiterbildung. Die Diskussionen spiegeln das Bestreben wider, Bildung als Instrument zur Förderung individueller und kollektiver Handlungskompetenz zu verstehen.





# DIDACTIVE

## Agency

„Agency“ wurde in Österreich vor allem im Zusammenhang mit dem Konzept der Schlüsselkompetenzen diskutiert und bezieht sich auf die Fähigkeit, in unterschiedlichen Lebensbereichen selbstbestimmt und kompetent zu handeln.

Die Einführung der Kompetenzorientierung in den Lehrplänen (z. B. ab 2003 in der Sekundarstufe II) zielte nicht nur auf die Vermittlung von Fachwissen, sondern auch auf die Stärkung sozialer, methodischer und personaler Fähigkeiten.

In der Erwachsenenbildung wurde Agency als zentraler Aspekt des lebenslangen Lernens betont – insbesondere in der Strategie „Lifelong Learning 2020“.

- Förderung selbstgesteuerten Lernens: Die Fähigkeit, eigenständig zu lernen, wurde als essenziell angesehen, um auf die Anforderungen eines sich wandelnden Arbeitsmarktes reagieren zu können.
- Entwicklung digitaler Kompetenzen: Im Zuge der Digitalisierung wurde Handlungsfähigkeit zunehmend mit der Beherrschung digitaler Technologien verknüpft.

Kritische Stimmen bemängelten, dass der Fokus auf Agency oft ökonomisch motiviert sei, um Arbeitskräfte „fit für den Markt“ zu machen, während soziale und kulturelle Dimensionen von Bildung vernachlässigt würden.

## Empowerment

Der Begriff Empowerment wurde verstärkt im Kontext von Chancengleichheit und der Förderung benachteiligter Gruppen diskutiert. Es geht darum, Menschen zu befähigen, ihre Lebensverhältnisse aktiv zu gestalten und soziale Ungleichheiten zu reduzieren.

- Soziale Inklusion: Empowerment wurde als zentrales Konzept für Programme zur Integration von Migrantinnen und benachteiligten Gruppen betrachtet. Projekte wie „Mentoring für Migrantinnen“ oder Jugendcoaching wurden als bildungspolitische Maßnahmen gefördert.
- Frauenrechte: In der Frauenbildungsarbeit wurde Empowerment gezielt eingesetzt, etwa durch Initiativen wie „Frauen in Handwerk und Technik (FIT)“, um Frauen den Einstieg in männlich dominierte Berufsfelder zu erleichtern.
- Bildungsbenachteiligte Gruppen: Empowerment war ein zentrales Thema in der Diskussion über Schulabbruch und die Förderung benachteiligter Jugendlicher.

Ein kontroverser Diskussionspunkt war, ob Empowerment tatsächlich emanzipatorisch wirkt oder ob es vor allem dazu dient, Anpassung an bestehende Strukturen zu fördern, ohne diese infrage zu stellen.



# DIDACTIVE

## **Vorgeschlagene Arbeitsdefinition von „Agency“**

Agency ist ein psychologisches Konzept und umfasst vier zentrale Aktivitäten:

1. Vorausschau: Herausforderungen annehmen, vorausdenken, Ziele setzen und Pläne machen.
2. Umsetzung: Erste Schritte setzen, Pläne umsetzen und auf den Erfolg hinarbeiten.
3. Selbstmanagement: Für sich selbst sorgen, mit Emotionen und Stress umgehen, die eigene Gesundheit erhalten, um langfristig handlungsfähig zu bleiben.
4. Lernen und Anpassen: Fortschritte beobachten, Strategien überdenken und effektiv anpassen.

„Agentic“ ist die höchste Stufe einer kompetenzbezogenen Haltung und steht an der Spitze einer Hierarchie, die empowered, competent, passive und declining umfasst.

## **Kommentare zur Rechercheaufgabe**

„Agency“ und insbesondere ihre deutschen Übersetzungen sind multidisziplinäre Konzepte, die nicht nur in der Bildung, sondern auch in Recht, Medizin, Psychologie und Soziologie vorkommen. Einige dieser Konzepte sind stark ausdifferenziert. Für DIDACTIVE ist es empfehlenswert, eine vereinfachte Arbeitsdefinition zu wählen, um das Konzept in der Praxis umsetzbar zu machen und die Kompetenzentwicklung messbar zu gestalten.



## Annex 2: Good Practices der Projektpartner

### Good Practices aus Frankreich– Cap Ulysse

Partner	Cap Ulysse
Good Practice 1	AI Vera
Titel	Het vertrouwde nummer om feiten te verifiëren
Link/Quellenangabe	<a href="https://www.askvera.org/en">https://www.askvera.org/en</a>
Land	Frankreich
Jahr	2024
Art von Good Practice	<ul style="list-style-type: none"><li>    Methode oder Ansatz</li><li>    Tool/ Lern- oder Trainingsesource</li><li>    Face-to-face Training</li><li>    Online Training</li><li>    ➔ Anderes: KI Tool</li></ul>
Kurzbeschreibung (max. 200 Wörter)	<p>Dieses KI-Tool heißt Vera und präsentiert sich als „die vertrauenswürdige Nummer zur Überprüfung von Fakten“. Es ist eine französische KI, die kostenlos und einfach zu benutzen ist. Alles, was man tun muss, ist, ihre Nummer – 09.74.99.12.95 – zu speichern und ihr per WhatsApp zu schreiben oder sie anzurufen, um zu fragen, ob ein bestimmtes Gerücht wahr ist. Sie antwortet sofort mit „Hallo, mein Name ist Vera. Welche Informationen möchten Sie heute überprüfen?“</p> <p>Auf die Frage „Stimmt es, dass es auf dem Land immer mehr Gewalt gibt?“ antwortet sie: „Ich prüfe die Fakten für Sie, einen Moment bitte“. Innerhalb weniger Sekunden durchsucht sie 300 verlässliche Nachrichtenseiten, die von einem Expertenkomitee ausgewählt wurden, darunter etwa 100 Faktencheck-Websites.</p> <p>Als sie gefragt wird, ob es wahr sei, dass haitianische Migranten in den USA Katzen oder</p>



# DIDACTIVE

Hunde essen, verneint sie dies unter Berufung auf Le Monde und Le Figaro. Auf die Frage, ob es wahr sei, dass der ukrainische Präsident ein Schloss mit Geld gekauft habe, das der Ukraine im Krieg gegen Russland gespendet wurde, sagt Vera, dass „diese Behauptung Desinformation ist“ und zitiert 20minutes.

Vera wurde von der NGO LaReponse.tech geschaffen, einem Kollektiv ehrenamtlicher Bürger mit technischem Hintergrund, das nach den Parlamentswahlen 2024 gegründet wurde. „Während der Parlamentswahlen haben wir immer noch Politiker erlebt, die absolut alles on air behaupten konnten, mit Fake News überall, und ich denke, das hatte einen großen Einfluss auf die öffentliche Meinung“, beklagt Florian Gauthier.

Der Mitgründer garantiert jedoch, dass Vera politisch neutral ist. „Sie soll völlig unparteiisch sein“, versichert er uns.

Vera ist eher ein Tool als eine gute Praxis, aber wir können uns vorstellen, sie im Bereich der Berufsbildung (VET) als Good Practice im blended Kurs von DIDACTIVE einzuführen (z.B. eine Mini-Debatte über Fake News und falsche Überzeugungen einiger Lernender zu organisieren und diese mithilfe von Vera zu entkräften – anschließend könnten kleine Präsentationen der Lernenden zu selbstgewählten Themen erstellt werden, die von Vera überprüft und der Klasse vorgestellt werden). Diese Aktivität fördert Teamarbeit (Soft Skills), mündlichen Ausdruck vor einer Gruppe (Selbstvertrauen) und die Entwicklung kritischen Denkens.

Es wäre sinnvoll, dieses Tool im DIDACTIVE-Projekt zu integrieren, um kritisches Denken zu fördern, Lernende dabei zu unterstützen, eigenständig zu denken und ihre Umwelt zu hinterfragen, und eine Art „kritische Medienbildung“ anzubieten. Dies trägt zur Entwicklung von Autonomie und digitaler Bürgerschaft bei, was im Kern des DIDACTIVE-Projekts steht – nämlich die Verbesserung der Agency Competence.

PS: Vera ist kostenlos und wird in vielen



# DIDACTIVE

<p><b>Bedeutung für DIDACTIVE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Warum ist es ein Good Practice?</li><li>- Was können wir davon lernen?</li></ul>	<p>Ländern der Europäischen Union genutzt, die Suchanfragen sind jedoch nur auf Französisch und Englisch möglich.</p> <p>Vera ist eher ein Tool als eine Good Practice, aber wir können uns vorstellen, es in der Berufsbildung (VET) einzuführen, indem man die Nutzung als Good Practice im blended Kurs von DIDACTIVE entwickelt (zum Beispiel eine Mini-Debatte über Fake News und falsche Überzeugungen einiger Lernender organisiert und diese durch Nachfragen und den Einsatz von Vera dekonstruiert – anschließend könnten die Lernenden kleine Präsentationen zu selbstgewählten Themen erstellen, die von Vera überprüft werden, um sie dann der Klasse vorzustellen). Diese Aktivität fördert Teamarbeit (Soft Skills), mündlichen Ausdruck vor einer Gruppe (Selbstvertrauen) und die Entwicklung kritischen Denkens.</p> <p>Es wäre sinnvoll, dieses Tool im DIDACTIVE-Projekt zu integrieren, um kritisches Denken zu fördern, Lernende dabei zu unterstützen, selbstständig zu denken und ihre Umwelt zu hinterfragen, und eine Art „kritische Medienbildung“ zu bieten. So trägt es zur Entwicklung von Autonomie und digitaler Bürgerschaft bei, was den Kern des DIDACTIVE-Projekts ausmacht – nämlich die Verbesserung der Agency Competence.</p> <p>Vera ist kostenlos und wird in vielen Ländern der Europäischen Union genutzt, die Suchanfragen sind jedoch nur auf Französisch und Englisch möglich.</p>
<p><b>Partner</b></p>	<p>Cap Ulysse</p>
<p><b>Good Practice 2</b></p>	<p>Scalable &amp; evolutive positioning tool (wheel)</p>
<p><b>Titel</b></p>	<p>Het hologram – Anne Vinérier</p>
<p><b>Link/Quellenangabe</b></p>	<p><a href="https://prfc.scola.ac-paris.fr/Doc/Hologramme.pdf">https://prfc.scola.ac-paris.fr/Doc/Hologramme.pdf</a></p>



# DIDACTIVE

<b>Land</b>	France
<b>Jahr</b>	2005
<b>Art von Good Practice</b>	Face-to-face Training Online Training ➔ Methode / Ansatz Tool/ Lern- oder Trainingsresource Andere:
<b>Kurzbeschreibung (max. 200 Wörter)</b>	<p>Als Autorin zahlreicher Bücher und Essays, bildet A. Vinérier auch Akteur:innen im Kampf gegen Analphabetismus aus. Sie hat an der Entwicklung einer Methodik gearbeitet, die auf einem ganzheitlichen Ansatz für Menschen basiert, die grundlegende Fähigkeiten neu erlernen möchten, und ist Teil eines gemeinsamen Ansatzes der Erwachsenenbildung.</p> <p>„Das Hologramm“ wurde im Rahmen einer siebenjährigen Studie mit 400 Lernenden – Personen, die eine Ausbildung beginnen – entwickelt. Es umfasst 4 Achsen und 14 Parameter.</p> <p>Für die Wissens- und psychokognitiven Aspekte (südlicher Teil) werden die Individuen nach ihrem Niveau kategorisiert (Stufen 1-2-3). Für den nördlichen Teil gibt es 3 Profiltypen (Profile A, B, C).</p> <p>„Die Ursachen von Analphabetismus sind vielfältig [...] es ist eine Reihe von Faktoren, von Parametern, die Analphabetismus in einer bestimmten Geschichte sowie in einem sozioökonomischen und kulturellen Kontext hervorbringen. Betrachtet man den historischen Aspekt, lassen sich drei Parameter isolieren: der familiäre Hintergrund, der schulische Hintergrund und der sozio-professionelle Integrationshintergrund. [...] Es ist mit dieser Perspektive der Interaktion mehrerer Faktoren, dass wir ein Hologramm konstruiert haben, das es ermöglicht, diese sichtbar zu machen und als Ausgangspunkt zu nutzen – zunächst um uns zu fragen, welche Bedeutung Individuen dem Lernen in Bezug</p>



# DIDACTIVE

<p><b>Bedeutung für DIDACTIVE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Warum ist es ein Good Practice?</li><li>- Was können wir davon lernen?</li></ul>	<p>auf den Platz geben, den die Gesellschaft jedem ihrer Mitglieder einräumt, und dann um eine Pädagogik des Bewusstseinsaufbaus zu entwickeln.“</p> <p>Das Postulat der Autorin lautet: „Menschen mit Lese- und Schreiechwierigkeiten fällt es schwer, den Schritt des ‚Wiedererlernens‘ in einem formalen Ausbildungsumfeld zu gehen. Dies wirft die Frage nach der Unterstützung im Ausbildungsprozess auf.“</p> <p>Personen mit niedrigem Bildungsniveau ...</p> <p>„finden es manchmal schwer, ihren Platz in der Gesellschaft zu finden [...]. Wir lernen nicht zum Selbstzweck lesen, sondern weil wir einen Grund haben zu lernen. Einer der Gründe ist, vollständig existieren zu können, ohne auf eine dritte Partei angewiesen zu sein (manchmal als Sozialhilfe wahrgenommen), um seine Meinung äußern und verteidigen zu können, um an der sozialen Organisation teilzunehmen. [...] Die Erfahrung zeigt uns, dass das Engagement und die Beteiligung der Lernenden eine völlig andere Qualität annehmen, wenn wir die Dinge aus dieser Perspektive betrachten. Konkret bedeutet das, dass die Werkzeuge, die wir anbieten, einem Zweck dienen und nicht mehr nur ein ‚technisches Objekt‘ sind: Dieser Zweck macht Lesen (und das Erlernen grundlegender Fähigkeiten) zu einem Mittel der Emanzipation, ‚öffnet den Zugang zur Freiheit‘, wie ein Lernender sagte – Freiheit, den Mut zu haben zu sprechen, zu schreiben, Entscheidungen zu treffen, seinen Platz einzufordern, Verantwortung zu übernehmen.“</p> <p>➔ Agency Skills</p> <p>„Das Hologramm“ ist Teil eines ganzheitlichen Ansatzes, der darauf abzielt, Menschen, die eine Ausbildung beginnen, besser zu verstehen, damit sie auf ihrem Weg des Wiedererlernens unterstützt werden können.</p> <p>Für Ausbilder, Tutoren, Berufsberater und Experten für Arbeitsvermittlung kann es ein Einstieg sein, um die richtigen Werkzeuge auszuwählen: solche, die dabei helfen,</p>
---	---



# DIDACTIVE

die Wissens- und psycho-kognitiven Aspekte zu entwickeln. Es kann außerdem als skalierbares und sich entwickelndes Positionierungsinstrument während der gesamten Ausbildung für jeden Lernenden genutzt werden (das Ziel ist es, für die 14 Parameter des Rades die Chips vom Zentrum bis zum äußeren Rand der Zielscheibe auszudehnen).

Die zweite Zielgruppe von DIDACTIVE, „Erwachsene mit geringen Fähigkeiten und niedriger Bildungsqualifikation“, die Schwierigkeiten haben, sich beruflich neu zu orientieren, entspricht vollständig den Forschungsergebnissen.

Denn Analphabetismus ist nicht nur eine Frage des „Nicht-lesens-oder-schreibens-Könnens“, sondern hat unterschiedliche Ausprägungen und wirkt sich sehr häufig auf alle Bereiche aus, die das persönliche und berufliche Leben der Menschen ausmachen (siehe die 14 Parameter des Hologramms). Digitale Kompetenz ist dabei allerdings ausgenommen.

Dieses Tool/Rad kann mit den zuvor gemeinsam erarbeiteten Definitionen und Arbeitsachsen verknüpft werden, wie zum Beispiel:

- Imagination & Zukunftsorientierung:
  - Den Status quo analysieren und Bedürfnisse erkennen
  - Vorausschauen und eine Vision entwickeln
- Mobilisierung & Handlung:
  - Sich der verfügbaren eigenen und kontextuellen Ressourcen bewusst sein
  - Mit anderen zusammenarbeiten und Unterstützung anfragen
  - Erforderliche Aufgaben ausführen und Pläne umsetzen
- Selbstregulation & Resilienz:
  - Die eigenen Stärken und Grenzen kennen
  - Die Gesundheit erhalten
- Lernen zu lernen & Anpassung:
  - Die Auswirkungen des Handelns auf das Umfeld berücksichtigen
  - Angemessene Anpassungen vornehmen



# DIDACTIVE

## Good Practices von Italien – EnAIP Piemonte

<b>Partner</b>	EnAIP Piemonte
<b>Good Practice 1</b>	
<b>Titel</b>	PROMETHEUS – Sociale vaardigheden in het beroepsonderwijs
<b>Link/Quellenangabe</b>	E+) 2023–24 PROMETHEUS – Bringing Soft Skills in VET. N.2022–2-IT01-KA210-VET-000101250. <a href="http://www.institutoikigai.org/en/project-prometheus/">www.institutoikigai.org/en/project-prometheus/</a>
<b>Land</b>	Skill Up (Italien) Instituto Ikigai (Spanien) Stichting UIF (Niederlande)
<b>Jahr</b>	2023–2024
<b>Art von Good Practice</b>	➔ Methode / Ansatz ➔ Tool/Lern- oder Trainingsresource Face-to-Face training Online Training Andere:
<b>Kurzbeschreibung (max. 200 Wörter)</b>	<p>Soft Skills sind ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Beschäftigungsfähigkeit – insbesondere für junge Menschen und Personen aus benachteiligten Verhältnissen.</p> <p>Das Projekt hatte zum Ziel, die Bildungslücke im Bereich der Soft Skills zu schließen, indem es Ausbilder:innen in der Berufsbildung (VET) und der Weiterbildung (VET-C) mit dem nötigen Wissen ausstattet, um den Bildungssektor zu erneuern und jungen Menschen den Erwerb der gefragtesten Kompetenzen für den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.</p>



# DIDACTIVE

<p><b>Bedeutung für DIDACTIVE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Warum ist es ein Good Practice?</li><li>- Was können wir davon lernen?</li></ul>	<p>Zu diesem Zweck wurden 12 zentrale Soft Skills für die Beschäftigungsfähigkeit identifiziert:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Bewusstsein</li><li>2. Problemlösung</li><li>3. Anpassungsfähigkeit/Flexibilität</li><li>4. Struktur/Organisation</li><li>5. Aktives Zuhören</li><li>6. Effektive Kommunikation</li><li>7. Präsentationsfähigkeiten</li><li>8. Empathie</li><li>9. Anwendung kreativen Denkens</li><li>10. Gefolgschaft (Followership)</li><li>11. Zuverlässigkeit</li><li>12. Kritisches Denken</li></ol> <p>Das Projekt stellte der Gemeinschaft von VET- und VET-C-Ausbilder:innen ein Portfolio (Toolkit) zur Verfügung, das auf die Entwicklung dieser Kompetenzen abzielt und die Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen in benachteiligten Lebenslagen verbessern soll.</p> <p>PROMETHEUS stellt eine wertvolle Good Practice für DIDACTIVE dar, da es gezielt die Entwicklung von 12 Soft Skills fördert, die den Teilkompetenzen von Agency ähneln und für die Ausbildung sozialer und organisatorischer Verhaltensweisen wesentlich sind.</p> <p>Das Portfolio und die Schulungsmaterialien, die durch Maßnahmen zur Verifizierung, Bewertung und Förderung auf nationaler und europäischer Ebene validiert und verbreitet werden, bieten nützliche Werkzeuge und einen guten Ausgangspunkt für die Gestaltung des Blended-Learning-Kurses von DIDACTIVE.</p> <p>Der Fokus auf Soft Skills und die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit geringem kulturellem und bildungsbezogenem Hintergrund steht in direktem Einklang mit dem Projektziel, die Agency-Kompetenz im Bereich der C-VET (Continuing Vocational Education and Training) zu stärken.</p>
---	---



# DIDACTIVE

<b>Partner</b>	EnAIP Piemonte
<b>Good Practice 2</b>	
<b>Titel</b>	VIC: Validating Integration Competences of refugees
<b>Link/Quellenangabe</b>	<a href="https://integrationcompetence.eu">https://integrationcompetence.eu</a>
<b>Land</b>	Deutscher Volkshochschul-Verband (DVV) and DVV International (DE) – LEAD PARTNER BUPNET GmbH/ Education and Training Network Ltd. (DE) ENAIIP NET (IT) die Berater (AT) EUROCIRCLE (FR) ARISTOTELIO PANEPISTIMIO THESSALONIKIS (GR)
<b>Jahr</b>	2018/2019
<b>Art von Good Practice</b>	➔ Methodologie/aanpak ➔ Tool/leer- of trainingsbron ➔ Fysieke training ➔ Online training Overig:
<b>Kurzbeschreibung (max. 200 Wörter)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Das VIC-Projekt entwickelte Werkzeuge und Methoden zur Schulung von Trainerinnen, die mit Migrantinnen arbeiten, und stärkte deren didaktische Kompetenzen im Bereich des Soft-Skills-Trainings.</li><li>• Im Detail wurden im Rahmen des Projekts folgende Aktivitäten durchgeführt:</li><li>• Eine praxisorientierte Arbeitsdefinition der Integrationskompetenz</li><li>• Ein Blended-Learning-Kurs (<a href="https://vic.dieberater.com/">https://vic.dieberater.com/</a>) für Erwachsenenbildnerinnen, die mit geflüchteten Migrantinnen arbeiten, um Methoden und Werkzeuge zu vermitteln, mit denen Integrationskompetenzen in der Zielgruppe gefördert, geplant, aktiv entwickelt und validiert werden können</li></ul>



# DIDACTIVE

<p><b>Bedeutung für DIDACTIVE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Warum ist es ein Good Practice?</li><li>- Was können wir davon lernen?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eine Pilotphase</li><li>• Eine Machbarkeitsstudie</li><li>• Die Integrationskompetenz wurde gemäß UNESCO als die Fähigkeit definiert, „gemeinsam in einer multikulturellen Gesellschaft zu leben“. Sie wurde als Meta-Kompetenz beschrieben, die folgende Teilkompetenzen umfasst:</li><li>• Zuverlässigkeit</li><li>• Selbstständigkeit</li><li>• Zusammenarbeit</li><li>• Interkulturelle Kompetenz</li><li>• Kommunikation</li><li>• Lernbereitschaft</li><li>• Flexibilität</li><li>• Konfliktmanagement</li><li>• Vernetzung</li><li>• Soziale Teilhabe</li><li>• Kritisches Denken</li><li>• Problemlösung</li><li>• Resilienz</li><li>• Umgang mit Vielfalt</li></ul> <p>Jede dieser Teilkompetenzen wurde detailliert beschrieben, und für jede wurde ein Set an Übungen und Werkzeugen entwickelt, um ihre Förderung bei Migrant:innen gezielt zu unterstützen.</p> <p>VIC ist eine bewährte Praxis, da sie den Fokus auf Werkzeuge zur Entwicklung von Soft Skills legt. Im italienischen Berufsbildungssystem (VET) wird die Förderung von Soft Skills als implizit und querschnittlich betrachtet – sie begleitet die Entwicklung beruflicher Kompetenzen, wobei Verfahren zur Identifikation und Validierung von Kompetenzen hauptsächlich auf fachliche Fähigkeiten ausgerichtet sind.</p> <p>VIC stellte die Herausforderung dar, einen strukturierten Ansatz zu entwickeln, um Soft Skills zu beschreiben, identifizieren, trainieren</p>
---	---



# DIDACTIVE

	<p>und validieren – einige davon lassen sich auch der Agency-Kompetenz zuordnen.</p> <p>Was wir daraus lernen und verwenden können:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Modell zur Beschreibung der Integrationskompetenz</li> <li>• Übungen und Werkzeuge zur Vermittlung und zum Erwerb der Integrationskompetenz und ihrer Teilkompetenzen</li> <li>• Die Struktur des Blended-Learning-Kursprogramms</li> </ul>
--	--

## Good Practices von Kroatien – POU Varazdin

<b>Partner</b>	POU Varazdin
<b>Good Practice 1</b>	
<b>Titel</b>	VET_GPS – Begeleitende hulpmiddelen voor de ontwikkeling van professionele vaardigheden in het beroepsonderwijs
<b>Link/Quellenangabe</b>	<a href="https://www.vetgps.eu/">https://www.vetgps.eu/</a>
<b>Land</b>	Portugal, Italy, Spain, France
<b>Jahr</b>	2018–2020
<b>Art von Good Practice</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Methodology/approach</li> <li>➔ Tool/learning or training resource</li> <li>➔ Face-to-face training</li> <li>➔ Online training</li> </ul> <p>Other:</p>
<b>Kurzbeschreibung (max. 200 Wörter)</b>	<p>Das VET_GPS-Projekt verfolgte das Ziel, Soft Skills in reguläre Berufsbildungscurricula zu integrieren, um Schulabbrüche zu verhindern und die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern. Es stellte konkrete Werkzeuge und Methoden für Fachkräfte in der Berufsbildung bereit, um die überfachlichen Kompetenzen der Lernenden zu erfassen und weiterzuentwickeln</p>



# DIDACTIVE

<p><b>Bedeutung für DIDACTIVE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Warum ist es ein Good Practice?</li><li>- Was können wir davon lernen?</li></ul>	<p>– und damit einen ganzheitlichen Ansatz in der beruflichen Bildung zu fördern.</p> <p>Das Projekt richtete sich gezielt an Lernende mit niedrigem Bildungsniveau (Grundschule oder frühe berufliche Bildung), was es besonders relevant für eine sektorübergreifende Anwendung im Rahmen von DIDACTIVE macht.</p> <p>Zu den entwickelten Materialien gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Schulungsunterlagen</li><li>• Bewertungsinstrumente</li><li>• Strategien zur beruflichen Weiterentwicklung für Lehrkräfte und Ausbilder:innen in der Berufsbildung.</li></ul> <p>VET_GPS ist eine wertvolle Good Practice für DIDACTIVE, da sie gezielt die Entwicklung der Agency-Kompetenz bei Lernenden mit niedrigem Bildungsniveau fördert. Die strukturierte Methodik und die Schulungsmaterialien bieten praxisnahe Ansätze, die sich gut in das Blended-Learning-Design von DIDACTIVE integrieren lassen.</p> <p>Der Fokus auf Soft Skills und Beschäftigungsfähigkeit steht im Einklang mit dem Projektziel, die Agency-Kompetenz im Bereich der C-VET (berufliche Weiterbildung) zu stärken. Darüber hinaus macht die sektorübergreifende Relevanz das Projekt zu einem wertvollen Referenzpunkt für die Entwicklung inklusiver und wirkungsvoller Trainingsstrategien.</p>
---	--



# DIDACTIVE

<b>Partner</b>	POU Varazdin
<b>Good Practice 2</b>	
<b>Titel</b>	2B – DIGITAL
<b>Link/Quellenangabe</b>	<a href="https://www.asoo.hr/en/projects-and-cooperation/project-archive/erasmus-plus/2b-digital-inclusive-digital-learning-to-reduce-early-leavers-in-vet/">https://www.asoo.hr/en/projects-and-cooperation/project-archive/erasmus-plus/2b-digital-inclusive-digital-learning-to-reduce-early-leavers-in-vet/</a>
<b>Land</b>	Spanien, Belgien, Lettland, Kroatien
<b>Jahr</b>	2021–2023
<b>Art von Good Practice</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➔ Face-to-Face Training</li><li>➔ Online Training</li><li>➔ Methode / Ansatz</li><li>➔ Tool/Lern- oder Trainingsresource</li></ul> Andere:
<b>Kurzbeschreibung (max. 200 Wörter)</b>	<p>2B-Digital unterstützt Lehrkräfte in der Berufsbildung (VET) bei der Durchführung vollständig digitaler Kurse, die emotionale und überfachliche Kompetenzen bei Schüler:innen fördern, die vom frühzeitigen Schulabbruch bedroht sind. Die inklusive Methodik des Projekts bezieht verschiedene Interessengruppen ein, um eine wirksame Umsetzung sicherzustellen.</p> <p>Zu den zentralen Ergebnissen gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ein Rahmenkonzept für überfachliche Kompetenzen,</li><li>• digitale Werkzeuge zur Kompetenzentwicklung,</li><li>• ein offener MOOC für Lehrkräfte in der Berufsbildung,</li><li>• sowie ein Online-Tool zur Kompetenzbewertung.</li></ul> <p>Ein besonderer Vorteil für DIDACTIVE besteht darin, dass das Projekt teilweise in Kroatien umgesetzt wird, was seine Relevanz für lokale Anwendungen und die praktische Integration in die Kursgestaltung erhöht.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• The Institute of Art, Design and Technology (IADT) – IRELAND:</li></ul>



# DIDACTIVE

<b>Bedeutung für DIDACTIVE:</b> - Warum ist es ein Good Practice? - Was können wir davon lernen?	Dieses Projekt bietet wertvolle Erkenntnisse für die Gestaltung von Online-Trainingsprogrammen, die die Handlungskompetenz von Schüler:innen in der Berufsbildung (VET) stärken. Der Fokus auf digitale Inklusion und innovative Methoden steht im Einklang mit dem Blended-Learning-Ansatz von DIDACTIVE. Die im Rahmen von 2B-Digital entwickelten Werkzeuge und Rahmenkonzepte können als direkte Referenzen für das Curriculum von DIDACTIVE dienen. Die Umsetzung in Kroatien unterstreicht die Relevanz für eine lokale Anpassung und die praktische Integration in die Kursgestaltung des Projekts.
--	--

## Good Practices aus Griechenland – Hellenic Open University

<b>Partner</b>	HELLENIC OPEN UNIVERSITY
<b>Good Practice 1</b>	Erasmus+ Partnerships for Innovation: Alliances Agreement number: 101056253 – EDIFY_EDU – ERASMUS-EDU-2021-PI-ALL-INNO
<b>Titel</b>	Equality, Diversity, Inclusion: For improving the quality of Management Education, training and professions (EDIFY EDU)
<b>Link/Quellenangabe</b>	<a href="https://www.edifyeduproject.eu/">https://www.edifyeduproject.eu/</a>
<b>Land</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• The Institute of Art, Design and Technology (IADT) – IRELAND: Project Coordinator</li><li>• The Dun Laoghaire Rathdown Chamber of Commerce (DUNCHAMB) – IRELAND</li><li>• European Grants International Academy (EGInA) – ITALY</li><li>• API Servizi – ITALY</li><li>• Aalto University School of Business &amp; its Centre for Knowledge and Innovation Research(AALTO) – FINLAND</li><li>• IEKE Finnish Information Society Development Centre (TIEKE) – FINLAND</li><li>• Technische Universität Dresden (TUD) – GERMANY</li><li>• Pro Arbeit (PROARB) – GERMANY</li></ul>



# DIDACTIVE

<b>Jahr</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hellenic Open University (HOU) – GREECE</li><li>• Achaia Chamber Development Entity (Achade) – GREECE</li><li>• Talent Garden (TAG) – ITALY</li><li>• The Female Factor (FEM) – AUSTRIA</li></ul> <p>01/09/2022 – 31/08/2025</p>
<b>Art von Good Practice</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➔ Methode / Ansatz</li><li>➔ Tool/Lern- oder Trainingsresource</li><li>➔ Face-to-Face Training</li><li>➔ Online Training</li><li>➔ Andere:</li></ul>
<b>Kurzbeschreibung (max. 200 Wörter)</b>	<p>Das Projekt adressiert die Kompetenzlücke in der Managementausbildung, indem es Fähigkeiten in den Bereichen Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion (EDI) stärkt – Kompetenzen, die in der heutigen sich wandelnden Gesellschaft von zentraler Bedeutung sind. Es unterstützt Managementstudierende sowie Führungskräfte mittelständischer Unternehmen dabei, EDI- und transversale Kompetenzen durch ein System zur Kompetenzbewertung, zum Lernen, zur Validierung und Anerkennung zu erwerben.</p> <p>Die EDIFY EDU-Partnerschaft hat 40 Module für den MOOC und die Spezialisierungskurse entwickelt:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Einführung in EDI im Business Management</li><li>2. Integration von EDI in die Grundlagen des Unternehmens</li><li>3. Vielfalt und Inklusion im Personalwesen (HR) managen</li><li>4. Inklusives Leadership und Managementpraktiken</li><li>5. Förderung von Vielfalt in Teams und Organisationen</li><li>6. Strategien für Geschlechtergerechtigkeit und Inklusion</li><li>7. Inklusion von Menschen mit Behinderungen und Barrierefreiheit im Unternehmen</li><li>8. LGBTQ+ Inclusion and Supportive Policies</li><li>8. LGBTQ+-Inklusion und unterstützende Richtlinien</li></ol>



# DIDACTIVE

9. Europäische Rechtsrahmen zu EDI im Beschäftigungsbereich
10. Vergleichende nationale Rechtsrahmen zu EDI im Beschäftigungsbereich
11. Aufklärung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeberinnen über Rechte und Schutzmaßnahmen
12. Ethische Aspekte von EDI im Arbeitskontext
13. Kulturelle Kompetenzen – national, global und unternehmerisch
14. Effektive Konfliktlösung für EDI-Befürworter:innen
15. Umsetzung von EDI-Richtlinien und Förderung organisatorischer Veränderungen
16. Inklusive Unternehmenssprache und Kommunikationsstrategien
17. EDI-Kennzahlen und Datenanalyse für Organisationen
18. Integration von LifeComp, EntreComp und DigComp in EDI
19. Gleichheit vs. Gerechtigkeit in der Sozialpolitik
20. Interkulturelle Kommunikation
21. Konfliktmanagement
22. Grundlagen emotionaler Kompetenz (EI)
23. Weiterbildung in emotionaler Kompetenz
24. Bewusstsein für unbewusste Vorurteile
25. Kritische Selbstreflexion und Objektivität
26. Aktives Zuhören und Empathie
27. Selbstmitgefühl und Selbstwahrnehmung
28. Interpersonelle Kommunikation
29. Intrapersonelle Kommunikation
30. Grundlagen von LifeComp
31. Grundlagen von DigComp
32. Digitale Gerechtigkeit und digitale Inklusion
33. Digitale inklusive Kollaborationstools und Plattformen
34. Nutzung digitaler Inhalte zur Förderung von EDI
35. Digitale Kompetenz und DSGVO
36. Urheberrechtsgesetzgebung und Lizenzen
37. Netiquette
38. EDI bei der Gestaltung digitaler Dienstleistungen
39. Digitales Wohlbefinden und Selbstregulation
40. Digitale Kompetenz im Business Management



# DIDACTIVE

<b>Bedeutung für DIDACTIVE:</b> - Warum ist es ein Good Practice? - Was können wir davon lernen?	<p>Der Lehrplan orientiert sich an den Rahmenwerken EntreComp und LifeComp, um Kompetenzen für einen gerechteren, vielfältigeren und inklusiveren Arbeitsmarkt zu fördern. Der MOOC besteht aus sechs Abschnitten mit Kernmodulen, Quizfragen und sechs Live-Webinaren mit Expert:innen.</p> <p>Die spezialisierten Blended-Learning-Kurse werden national in Irland, Griechenland, Italien, Finnland und Deutschland angeboten und kombinieren Online-Materialien, Quizformate, praktische Aufgaben und arbeitsplatzbezogenes Lernen (Work-Based Learning – WBL).</p> <p>Aus der EDIFY EDU-Methodik lassen sich wertvolle Erkenntnisse für die Gestaltung, Entwicklung und Bewertung sowohl des Online- als auch des Blended-Kurses gewinnen – ebenso für die inhaltliche Ausrichtung unter Einbeziehung der europäischen Rahmenwerke LifeComp und DigComp.</p>
<b>Partner</b>	HELLENIC OPEN UNIVERSITY
<b>Good Practice 2</b>	Program KA220-HED – Cooperation partnerships in higher education – Project number: 2021-1-IT02-KA220-HED-000027538
<b>Titel</b>	NEET-preventie in onderwijssystemen door middel van een positieve toekomstvisie ter verbetering van leren en lerarenopleiding (NEFELE)
<b>Link/Quellenangabe</b>	<a href="https://www.nefele-project.eu/">https://www.nefele-project.eu/</a>
<b>Land</b>	Universita Degli Studi Di Napoli Federico Ii Unina – ITALY Hellenic Open University, DAISSy Research Group – GREECE Universitat De Valencia – spain University of Applied Sciences and Arts of Southern Switzerland – SWITZERLAND



# DIDACTIVE

<b>Jahr</b>	Smarted Srl – ITALY Vereniging Van European Distance Teaching Universities – NETHERLANDS
<b>Art von Good Practice</b>	Face-to-Face Training → Online Training → Methode / Ansatz → Tool/Lern oder Trainingsresource → Andere: Report
<b>Kurzbeschreibung (max. 200 Wörter) Bedeutung für DIDACTIVE: - Warum ist es ein Good Practice? - Was können wir davon lernen?</b>	<p>Das NEFELE-Projekt hat zum Ziel, angehende Lehrkräfte an weiterführenden Schulen darauf vorzubereiten, Jugendliche bei der Gestaltung ihrer beruflichen Laufbahn und der Entwicklung einer positiven Zukunftsvision zu unterstützen. Das Projekt hebt die zentrale Rolle von Lehrkräften als Begleiter:innen hervor, die den Schüler:innen helfen, ihre berufliche Identität zu formen, persönliche Interessen zu stärken und Anpassungsfähigkeit sowie Flexibilität zu fördern.</p> <p>Da die weiterführende Schule eine entscheidende Phase ist, in der Jugendliche beginnen, ihre berufliche Zukunft zu planen, konzentriert sich NEFELE darauf, dem NEET-Phänomen (Not in Education, Employment, or Training – weder in Ausbildung, Beschäftigung noch Weiterbildung) entgegenzuwirken, indem Hoffnung und Optimismus im Prozess der Berufswahl gefördert werden.</p> <p>Ein zentrales Ergebnis ist der MOOC (Massive Open Online Course) mit dem Titel „Förderung der beruflichen Entwicklung von Schüler:innen in der Schule“, der Lehrkräfte mit theoretischen und praktischen Werkzeugen aus der Berufsentwicklungstheorie und der Positiven Psychologie schult. Der MOOC umfasst fünf Trainingsmodule, darunter die NEFELE BOX, ein Toolkit mit Tangible User Interface, das Schüler:innen dabei unterstützt, ihre Zukunft zu visualisieren und aktiv zu gestalten.</p>



# DIDACTIVE

Die MOOC-Plattform ist in fünf Sprachen verfügbar (Englisch, Italienisch, Griechisch, Spanisch und Niederländisch) und bietet Open Educational Resources (OERs), Vorlesungen, Videos und Präsentationen.

Das NEFELE-Projekt verfolgt das Ziel, das Kurzschulungsprogramm im Bereich der Lehrer:innenbildung mit einem Micro-Credential zu zertifizieren. Die Einbindung weiterer Länder ist auch für die Entwicklung und gemeinsame Gestaltung der NEFELE BOX mit den Nutzerinnen von großem Nutzen. Dadurch entstehen mehr Spiel-Szenarien, die von Nutzerinnen aus verschiedenen Ländern angeregt werden und unterschiedliche sozioökonomische Kontexte einbeziehen.

Um eine wirksame Skalierung zu ermöglichen und die Verbreitung des App-basierten Spiels zu fördern, ist dieses in den Sprachen Englisch, Italienisch, Spanisch, Griechisch und Niederländisch verfügbar.

Was wir daraus lernen: Wertvolle Materialien stammen aus dem MOOC, der gemeinsamen OER-Plattform sowie dem Bericht „EU-Rahmen für die berufliche Entwicklung in der Lehrerbildung“. Das NEFELE-Handbuch enthält ein innovatives Rahmenkonzept für Lehrkräfte, das den Career Development Framework, das Positive Youth Development Framework sowie die TUIs – Tangible User Interfaces umfasst.



# DIDACTIVE

## Good Practices von den Niederlanden – Pressure Line

<b>Partner</b>	Pressure Line
<b>Good Practice 1</b>	
<b>Titel</b>	Good practices for differentiated instruction in vocational education
<b>Link/Quellenangabe</b>	<a href="https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13603116.2024.2305652">https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13603116.2024.2305652</a>
<b>Land</b>	Niederlande
<b>Jahr</b>	2023
<b>Art von Good Practice</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➔ Methodologie/aanpak</li><li>Tool/leer- of trainingsbron</li><li>Fysieke training</li><li>Online training</li><li>Overig:</li></ul>
<b>Kurzbeschreibung (max. 200 Wörter)</b>	<p>Differentiated Instruction (DI): Research from Maastricht University</p> <p>Differentiated Instruction (DI) is a teaching methodology that adapts instructional approaches to meet the diverse learning needs of students. Research from Maastricht University highlights DI as an effective strategy in Vocational Education and Training (VET) to enhance learner engagement and autonomy. The approach involves tailoring content, processes, and learning environments to accommodate different learning styles, abilities, and interests.</p> <p>In VET education, DI supports students in developing agency competence by encouraging active participation in their learning journey. Educators use flexible grouping, varied instructional materials, and assessment methods to create personalized learning experiences. Maastricht University's research has contributed to professional development programs that equip VET teachers with the necessary skills to implement DI effectively.</p> <p>By fostering student-centered learning, DI promotes inclusivity and enhances motivation,</p>



# DIDACTIVE

<b>Bedeutung für DIDACTIVE:</b> - Warum ist es ein Good Practice? - Was können wir davon lernen?	<p>ultimately preparing learners for dynamic work environments.</p> <p>Differentiated Instruction (DI) is a good practice because it enhances learner engagement, autonomy, and agency competence by tailoring education to individual needs. In VET, where students have diverse backgrounds, skills, and learning preferences, DI ensures inclusivity and personalized learning experiences. By implementing flexible teaching methods, educators can better support students in developing self-directed learning skills, which are essential for lifelong learning and adaptability in the workforce.</p> <p>What can we learn from it? From Maastricht University's research on DI, we learn that effective teaching strategies must be adaptable and responsive to student needs. Educators should integrate varied instructional approaches, assessment methods, and learning materials to foster active participation. The research also highlights the importance of professional development for teachers to implement DI successfully. For DIDACTIVE, this demonstrates that supporting teachers with targeted training and digital tools can enhance student-centered learning in VET. Additionally, DI aligns well with online and blended learning environments, reinforcing the need for innovative digital methodologies in education.</p>
<b>Partner</b>	Pressure Line
<b>Good Practice 2</b>	
<b>Titel</b>	Practoraten (docenten-onderzoekers)
<b>Link/Quellenangabe</b>	<a href="https://www.cedefop.europa.eu/en/news/netherlands-promoting-research-vet-schools?utm_source=chatgpt.com">https://www.cedefop.europa.eu/en/news/netherlands-promoting-research-vet-schools?utm_source=chatgpt.com</a>
<b>Land</b>	Niederlande



# DIDACTIVE

<b>Jahr</b>	2019
<b>Art von Good Practice</b>	Face-to-face Training Online Training → Methode / Ansatz Tool/Lern- oder Trainingsresource Andere:
<b>Kurzbeschreibung (max. 200 Wörter)</b>	<p>Practoraten ist ein innovativer Ansatz in der niederländischen Berufsbildung (VET), der angewandte Forschung in die Lehrpraxis integriert. Ein Practor (Lehrer-Forscher) leitet Forschungsprojekte innerhalb einer Berufsbildungseinrichtung und konzentriert sich dabei auf Bildungsthemen wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit oder arbeitsplatzbezogenes Lernen. Ziel ist es, die Lücke zwischen Forschung und Praxis zu schließen und sicherzustellen, dass Lehrmethoden relevant und evidenzbasiert bleiben.</p> <p>Durch die Zusammenarbeit mit Lehrkräften, Lernenden und Fachleuten aus der Wirtschaft tragen Practors dazu bei, neue Erkenntnisse und bewährte Verfahren zu entwickeln, die sowohl die Unterrichtsqualität als auch die Lernergebnisse verbessern. Dieses Modell fördert eine Kultur der Neugier und des Forschens, in der Berufsbildungseinrichtungen kontinuierlich innovieren und sich an die sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes anpassen. Practoraten unterstützt die berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften, indem es sie dazu ermutigt, sich mit reflektierter Praxis und evidenzbasierter Entscheidungsfindung auseinanderzusetzen. Die Forschungsergebnisse werden innerhalb und außerhalb der Einrichtung geteilt und tragen zu umfassenderen Verbesserungen in der Berufsbildung bei.</p>
<b>Bedeutung für DIDACTIVE: - Warum ist es ein Good Practice? - Was können wir davon lernen?</b>	<p>Practoraten ist eine bewährte Praxis, da sie die Verbindung zwischen Forschung und Berufsbildung stärkt und sicherstellt, dass sich Lehrmethoden auf Grundlage praxisnaher Erkenntnisse weiterentwickeln. Durch die Einbindung von Lehrer-Forschern (Practors)</p>



# DIDACTIVE

in Berufsbildungseinrichtungen fördert dieser Ansatz eine Kultur des kontinuierlichen beruflichen Lernens, der Innovation und der Zusammenarbeit. Er befähigt Lehrkräfte dazu, evidenzbasierte Strategien anzuwenden, die das Engagement der Lernenden, ihr kritisches Denken und ihre Handlungskompetenz verbessern.

Was können wir daraus lernen? Vom Konzept Practoraten lernen wir, dass die Integration von Forschung in den schulischen Alltag zu einer dynamischeren und wirksameren Bildung führt. Es unterstreicht die Bedeutung professioneller Lerngemeinschaften, in denen Lehrkräfte aktiv an angewandter Forschung teilnehmen. Für DIDACTIVE zeigt dies den Wert einer forschungsgeleiteten Bildungsarbeit und die Notwendigkeit, Lehrkräfte bei der Entwicklung evidenzbasierter Methoden zu unterstützen.

Darüber hinaus lässt sich das Modell auch auf Online- und Blended-Learning-Formate übertragen, in denen digitale Werkzeuge die Zusammenarbeit, Datenerhebung und Verbreitung bewährter Praktiken erleichtern. Durch die Umsetzung dieses Ansatzes können Berufsbildungseinrichtungen ein anpassungsfähigeres und zukunftsorientiertes Lernumfeld schaffen.



# DIDACTIVE

## Good Practices von Österreich – die Berater

<b>Partner</b>	die Berater
<b>Good Practice 1</b>	Tageskurs zu Durchsetzungskraft
<b>Titel</b>	The Big Six – 6 Schritte zu mehr Durchsetzungskraft
<b>Link/Quellenangabe</b>	<a href="https://www.wifiwien.at/kurs/1102x-the-big-six-6-schritte-zu-mehr-durchsetzungskraft">https://www.wifiwien.at/kurs/1102x-the-big-six-6-schritte-zu-mehr-durchsetzungskraft</a>
<b>Land</b>	Österreich
<b>Jahr</b>	2025
<b>Art von Good Practice</b>	Methode / Ansatz Tool/Lern- oder Trainingsresource ➔ Face-to-Face Taining Online Training Andere:
<b>Kurzbeschreibung (max. 200 Wörter)</b>	<p>Im Kurs „The Big Six – 6 Schritte zu mehr Durchsetzungsvermögen“ reflektieren die Teilnehmenden ihre Selbstwahrnehmung und stärken ihre Kompetenzen, um ihre Ziele eigenständig und überzeugend zu erreichen. Sie lernen, ihre Positionen kompetent gegenüber anderen zu vertreten.</p> <p>Dieser Tageskurs ist in sechs Schritte gegliedert, mit dem Fokus auf der Stärkung der Persönlichkeit, der Durchsetzungskraft in der Kommunikation, der Wahl des passenden Vorgehens je nach Situation, dem klaren und zugleich freundlichen Nein-Sagen, dem effektiven Netzwerken sowie dem Mut zum Erfolg.</p> <p>Am Ende des Kurses haben die Teilnehmenden:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ihre eigenen Stärken und Schwächen reflektiert,</li><li>• gelernt, ihre Stärken gezielt für Selbstpräsentation und -vermarktung einzusetzen,</li><li>• Strategien entwickelt, um Themen vorzubereiten und durchzusetzen,</li></ul>



# DIDACTIVE

<p><b>Bedeutung für DIDACTIVE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Warum ist es ein Good Practice?</li><li>- Was können wir davon lernen?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• die Bestandteile wirkungsvoller Sprache verstanden,</li><li>• Werkzeuge für ein sicheres Auftreten erprobt</li><li>• und Methoden kennengelernt, um durch Netzwerken soziales Kapital aufzubauen.</li></ul> <p>Zielgruppe des Kurses sind:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Personen, die ihr Durchsetzungsvermögen und ihre Handlungskompetenz optimieren möchten,</li><li>• Menschen, die ihre Selbstsicherheit in der Teamarbeit stärken wollen,</li><li>• sowie Personen in oder mit Ambitionen auf Führungspositionen.</li></ul> <p>Dieser Kurs ist ideal, um die eigene Agency zu stärken und berufliche Ziele selbstbestimmt zu verfolgen, da er den Teilnehmenden die notwendigen Werkzeuge und Strategien vermittelt, um Verantwortung für ihr Handeln und ihre Entscheidungen zu übernehmen. Durch die Reflexion über eigene Stärken und Schwächen gewinnen die Teilnehmenden ein tieferes Verständnis für ihre Fähigkeiten – ein wichtiger Schritt zur Stärkung des Selbstvertrauens. Der Kurs vermittelt effektive Kommunikations- und Durchsetzungsstrategien, die es den Teilnehmenden ermöglichen, ihre Standpunkte selbstbewusst zu vertreten und unterschiedliche Situationen souverän zu meistern. Darüber hinaus lernen sie, klare Grenzen zu setzen – eine grundlegende Fähigkeit, um sich auf persönliche und berufliche Ziele zu konzentrieren. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Thema Networking: Die Teilnehmenden lernen, wertvolle Kontakte zu knüpfen und soziales Kapital gezielt für ihren beruflichen Aufstieg zu nutzen. Insgesamt stärkt dieser Kurs durch die Förderung von Selbstwahrnehmung, Durchsetzungsvermögen, strategischem Denken und effektivem Netzwerken die Fähigkeit, die eigene berufliche Entwicklung aktiv zu gestalten – ein zentrales Element im DIDACTIVE-Ansatz zur Förderung von Agency Competence.</p>
---	---



# DIDACTIVE

<b>Partner</b>	die Berater
<b>Good Practice 2</b>	Manual zum Thema Selbstwert inclusive Übungen
<b>Titel</b>	Therapie-Tools – Selbstwert, Autor:innen: Chmielewski, Hanning
<b>Link/Quellenangabe</b>	<a href="https://www.beltz.de/fachmedien/psychologie/produkte/details/55699-therapie-tools-selbstwert.html">https://www.beltz.de/fachmedien/psychologie/produkte/details/55699-therapie-tools-selbstwert.html</a>
<b>Land</b>	Deutschland
<b>Jahr</b>	2021
<b>Art von Good Practice</b>	Face-to-Face Training Online Training Methode /Ansatz ➔ Tool/Lern- oder Trainingresource Andere:
<b>Kurzbeschreibung (max. 200 Wörter)</b>	<p>Das Handbuch „Therapie-Tools“ zum Thema „Selbstwertgefühl“ enthält kreative und ansprechende Techniken zur Arbeit am eigenen Selbstwertgefühl. Das Selbstwertgefühl, als zentrale psychologische Variable, beeinflusst alle Lebensbereiche, insbesondere den Beruf und die Karriere. Die Verbesserung des Selbstwertgefühls und die Linderung von Problemen damit sind daher grundlegende Bausteine, um die eigenen beruflichen Ziele selbstständig zu verfolgen. Die Autoren basieren ihre Therapie des Selbstwertgefühls auf der Annahme, dass Menschen nicht nur ein, sondern drei Selbstkonzepte haben: das tatsächliche Selbst (Actual Self), das Soll-Selbst (Ought Self) und das ideale Selbst (Ideal Self). Probleme mit dem Selbstwertgefühl entstehen, wenn Diskrepanzen zwischen diesen drei Selbstbildern bestehen: „Ich bin nicht so, wie ich sein sollte oder wie ich gern sein würde.“</p> <p>Aus diesem Konzept werden Übungen und Interventionen abgeleitet, die darauf abzielen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Das tatsächliche Selbst zu korrigieren, um ein komplexes, realistisches Selbstbild zu etablieren.</li></ul>



# DIDACTIVE

<p><b>Bedeutung für DIDACTIVE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Warum ist es ein Good Practice?</li><li>- Was können wir davon lernen?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Das Soll-Selbst zu entmachten und seine Regeln abzulegen.</li><li>• Das ideale Selbst zu beleuchten, sich ihm schrittweise anzunähern und eine freundliche Beziehung zu sich selbst aufzubauen.</li></ul> <p>Das Therapie-Tool enthält über 130 Arbeitsblätter und Informationsseiten, z. B. die Übung „Positive Biografie“: Schreibe deine Autobiografie und beruflichen Erfahrungen als Erfolgsgeschichte. Ziel ist es, ein realistisches und facettenreiches Bild zu beschreiben und dieses der üblicherweise automatisch im Kopf erzeugten negativen Biografie gegenüberzustellen. Dies hilft dabei, ein positiveres und verbessertes Gesamtbild der eigenen Persönlichkeit und beruflichen Entwicklung zu schaffen.</p> <p>Das Handbuch „Therapie-Tools“ zum Thema „Selbstwertgefühl“ kann Einzelpersonen dabei helfen, selbstbestimmter zu handeln und ihre beruflichen Ziele eigenständig zu verfolgen, indem es praktische Übungen und Techniken zur Stärkung des Selbstbewusstseins und Selbstwertgefühls bietet.</p> <p>Die Übungen und Tools lassen sich leicht an den beruflichen Kontext anpassen, um Materialien für C-VET und I-VET im Rahmen von DIDACTIVE zu entwickeln.</p>
---	---