



**DIDACTIVE**

---

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



**Work Package 2**

**Rapporto di ricerca**



Co-funded by  
the European Union



# DIDACTIVE



## Indice

<b>Introduzione</b>	<b>3</b>
<b>Chiarimenti concettuali sul termine "agency" nell'UE</b>	<b>4</b>
Teoria dell'agency: diverse scuole di pensiero	4
Concetti correlati: sovrapposizioni e confini	4
Traduzioni e interpretazioni nazionali del termine "agency"	5
<b>Relazione con i quadri di riferimento dell'UE LifeComp e DigComp</b>	<b>10</b>
LifeComp: il quadro europeo per le competenze chiave personali, sociali e di apprendimento	10
Quadro delle competenze digitali per i cittadini (DigComp)	11
<b>Definizione del termine "agency" per il Progetto DIDACTIVE</b>	<b>12</b>
<b>Buone pratiche e metodi per lo sviluppo dell'agency</b>	<b>15</b>
<b>Conclusioni</b>	<b>18</b>
<b>Allegati</b>	<b>19</b>
Allegato 1: Ricerca documentale per partner di progetto	19
Allegato 2: Buone pratiche per partner di progetto	85



# DIDACTIVE



## Introduzione

Nell'attuale panorama educativo in rapida evoluzione, lo sviluppo delle competenze di agenzia è diventato un fattore cruciale per consentire agli studenti di assumere il controllo dei propri percorsi educativi e professionali. Il progetto europeo DIDACTIVE mira a promuovere le competenze di agenzia, consentendo agli studenti adulti della VET (Istruzione e Formazione Professionale) con bassi livelli di istruzione formale di modellare attivamente il proprio percorso di apprendimento e il proprio futuro professionale.

L'obiettivo principale di questo rapporto di ricerca è quello di esplorare le varie traduzioni, definizioni e applicazioni culturali del termine "Agenzia" in diversi contesti nazionali e accademici. A tal fine, i sei partner del progetto provenienti da Francia, Austria, Italia, Croazia, Grecia e Paesi Bassi hanno contribuito con le loro prospettive, evidenziando le applicazioni teoriche e pratiche dell'agenzia al fine di creare una definizione comune di agenzia per il progetto europeo DIDACTIVE.

Nell'ambito della ricerca documentale, sono state identificate le buone pratiche in ogni Paese partner, che fungono da base per il quadro di competenze DIDACTIVE. Particolare enfasi è posta sul modo in cui l'istruzione può potenziare gli studenti adulti con un background educativo limitato, dotandoli di competenze essenziali per il mercato del lavoro moderno.



# DIDACTIVE



## Chiarimenti concettuali sul concetto di "agenzia" nell'UE

Per esplorare la traduzione, la definizione e l'applicazione culturale del termine "Agenzia" in diversi contesti nazionali e accademici, tutti i partner hanno condotto una ricerca a tavolino nei loro Paesi. L'obiettivo era quello di stabilire una definizione di lavoro comune come base per lo sviluppo di un programma di formazione per gli studenti adulti della VET con bassi livelli di istruzione.

### Teoria dell'agenzia: Diverse scuole di pensiero

Il concetto di agency è ampiamente discusso nelle scienze sociali, nella filosofia e nell'educazione. In diversi contesti teorici, l'agency è intesa come la capacità di un individuo di agire autonomamente e di compiere scelte all'interno di un determinato contesto sociale, istituzionale o strutturale.

- Prospettive sociologiche: L'agency viene spesso contrapposta alla struttura. Mentre le teorie strutturaliste enfatizzano i vincoli imposti dai sistemi sociali, teorici come Anthony Giddens (teoria della strutturazione) e Pierre Bourdieu (Habitus) evidenziano l'agency come la capacità di navigare e influenzare le strutture sociali.
- Prospettive psicologiche: L'agency è associata all'autoefficacia (Bandura) e all'empowerment personale, che si concentra sulla motivazione e sulle capacità decisionali degli individui.
- Prospettive educative: L'agency è vista come la capacità di appropriarsi dell'apprendimento, con strutture come l'apprendimento basato sulle competenze che enfatizzano lo sviluppo di studenti autonomi e auto-diretti.
- Prospettive economiche e politiche: L'agency è legata all'empowerment nei mercati del lavoro, al processo decisionale nello sviluppo della carriera e alle politiche sociali che promuovono la cittadinanza attiva.

### Concetti correlati: Sovrapposizione e confini

Diversi concetti correlati si intersecano con l'agenzia, talvolta sovrapponendosi ma mantenendo sfumature distinte:

- Empowerment: Si riferisce ai processi che permettono alle persone di ottenere il controllo sulla propria vita e di fare scelte indipendenti.
- Resilienza: Evidenzia la capacità di recuperare e adattarsi di fronte alle sfide, sostenendo l'agency attraverso la fiducia in se stessi e il processo decisionale.



# DIDACTIVE

- **Capacitazione:** Enfatizza la creazione di capacità per agire in modo efficace, spesso in contesti educativi o di formazione professionale.
- **Autoefficacia:** Si concentra sulla convinzione della propria capacità di raggiungere gli obiettivi, che è alla base dell'agency in varie discipline.
- **Autonomia:** Una componente fondamentale dell'agency, che descrive la capacità di un individuo di agire in modo indipendente.

Sebbene questi termini siano interconnessi, l'agency rimane distinta in quanto comprende sia il processo decisionale che l'azione all'interno di contesti personali e sociali.

## **Traduzioni e interpretazioni nazionali del termine "Agenzia".**

Il termine "agency" non ha sempre un equivalente diretto in tutte le lingue europee. Le interpretazioni che seguono evidenziano come l'agenzia sia concettualizzata e applicata nei Paesi dell'UE selezionati:

### **Francia**

*Non esiste una traduzione diretta del termine "agenzia" in francese, ma è comunemente associato ad agentivité, utilizzato soprattutto dai ricercatori quebecchesi. Altri termini correlati sono empowerment, capacità di agire, potere di agire (pouvoir d'agir).*

### **Diversi quadri sociologici influenzano la sua definizione:**

- **Sociologia del dominio:** L'agency come resistenza alle strutture di potere.
- **Sociologia delle organizzazioni:** L'agency come processo decisionale all'interno di ruoli strutturati.
- **Sociologia dell'azione sociale:** Ispirata da Weber, enfatizza l'azione intenzionale e significativa.
- **Sociologia clinica:** Si concentra sull'empowerment personale e sull'autodeterminazione.

### **Applicazioni pratiche:**

- I programmi ESAT aiutano le persone con disabilità a sviluppare un'autonomia attraverso l'occupazione.
- I progetti comunitari di conservazione del cibo promuovono l'empowerment collettivo.

### **Definizione proposta:**

*L'agency è la capacità di un individuo di agire (con uno scopo e in modo autonomo) e di influenzare se stesso, le proprie situazioni di vita e l'ambiente circostante. L'agente è un attore attivo nella sua vita.*



# DIDACTIVE

## Italia

In Italia non esiste una traduzione alternativa largamente accettata; alcuni usano agentività o capacità (influenzati dal Capability Approach di Amartya Sen e Martha Nussbaum).

Applicazioni: Utilizzato nelle politiche sociali, nelle politiche del lavoro e nell'istruzione (in particolare nella formazione degli insegnanti e nella formazione professionale).

### Tre aree politiche e pratiche chiave:

1. **Politica sociale:** Si ispira all'approccio delle capacità di Amartya Sen, che sottolinea la capacità degli individui di condurre una vita di valore.
2. **Politiche attive del lavoro:** Si passa da un welfare passivo alla formazione di individui in grado di esercitare il proprio potere decisionale nel mondo del lavoro.
3. **Istruzione e formazione degli insegnanti:** Gli insegnanti devono sviluppare la propria agency per promuoverla negli studenti.

### Definizione proposta:

*L'agency può essere considerata una metacompetenza che comprende un insieme di capacità:*

- *Capacità di riconoscere i propri bisogni*
- *Capacità di definire strategie d'azione (processo decisionale)*
- *Capacità di riconoscere le risorse di un contesto (auto-orientamento)*
- *Capacità di utilizzare le risorse di un contesto*
- *Capacità di mobilitare le risorse personali in funzione di un obiettivo specifico.*
- *Capacità di individuare gli elementi che potrebbero essere messi in campo e capacità di agire con consapevolezza delle risorse e dei limiti del proprio potere di influenzare il contesto socio-culturale in cui le persone si trovano ad agire*

## Croazia

L'approccio croato all'"agency" si concentra sulla capacità degli individui di prendere decisioni e di assumere il controllo della propria vita – "Ključne životne sposobnosti" (Capacità vitali fondamentali) – quindi ora esiste una traduzione narrativa di "agency".

### Aree di applicazione principali:

- Istruzione: I programmi di studio basati sulle competenze promuovono il processo decisionale e l'adattabilità.
- Luogo di lavoro: I datori di lavoro sottolineano l'autonomia e l'automotivazione.



# DIDACTIVE

- **Politica:** Le strategie governative utilizzano l'agenzia come strumento per affrontare la disoccupazione e l'instabilità economica.

## **Definizione proposta:**

*Capacità di assumere il controllo attivo della propria vita, di fare scelte intenzionali e di influenzare efficacemente il proprio ambiente. Ciò include abilità come il processo decisionale, l'automotivazione, la risoluzione dei problemi e la resilienza.*

## **Grecia**

In greco non esiste una traduzione diretta del termine "agency", che viene spesso utilizzato come termine inglese preso in prestito e interpretato attraverso concetti correlati piuttosto che con un equivalente diretto. La Life Skills Collaborative (LSC) definisce l'agency come "la capacità di prendere decisioni intenzionali e informate, di intraprendere azioni autonome e di navigare nelle strutture sociali".

In Grecia, esiste una tradizione di agency fin dalla filosofia greco-romana (Odissea, Socrate, Platone, Aristotele, Epicuro e gli Stoici), in cui l'attenzione è rivolta all'efficacia, all'ottimismo e all'immaginazione.

**Applicazioni:** Si trovano nelle riforme dell'istruzione, nelle politiche di formazione professionale e nelle iniziative di empowerment sociale.

## **L'agency è definita in relazione all'apprendimento:**

- La capacità di prendere decisioni intenzionali e informate.
- Include la consapevolezza di sé, l'autoefficacia, l'autoregolazione e la capacità di adattamento.
- Strettamente legato all'autonomia e all'empowerment, in particolare nei gruppi svantaggiati.

## **Definizione proposta:**

L'agency, nel contesto del DIE (Diversity, Equity, and Inclusion), si riferisce alla capacità di un individuo di agire in modo indipendente e di fare scelte che influenzano la sua vita e l'ambiente circostante. Comprende la capacità di difendere se stessi, di prendere decisioni e di assumere il controllo delle proprie circostanze. All'interno delle organizzazioni e delle comunità, l'agency consente agli individui di esprimere i propri punti di vista, di accedere alle risorse e di contribuire ai processi decisionali.

## **Paesi Bassi**

Nei Paesi Bassi, la parola "agency" è per lo più legata a *Handelingsvermogen* (capacità di agire) e *Zelfbeschikking*



# DIDACTIVE

(autodeterminazione). Pertanto, non esiste una traslazione diretta. I termini comunemente usati nei Paesi Bassi in relazione allo sviluppo dell'agenzia sono anche Empowerment (responsabilizzazione, spesso usato così com'è in olandese), Autonomie (autonomia), Participatie (partecipazione), Zelforganisatie (auto-organizzazione) e Eigenaarschap (proprietà, in particolare responsabilità personale o organizzativa).

La teoria e la pratica dello sviluppo delle competenze di agency nei Paesi Bassi intersecano tipicamente campi come la sociologia, la psicologia, la governance e gli studi organizzativi.

Nei Paesi Bassi, il concetto di agenzia viene esplorato in discipline quali:

## **Sociologia e scienze sociali:**

- Si concentra su come gli individui o i gruppi sviluppano la capacità di agire all'interno delle strutture sociali.
- Le teorie di sociologi come Pierre Bourdieu (habitus) e Anthony Giddens (strutturazione) hanno influenzato il discorso accademico olandese.
- Sociale cohesie (coesione sociale) e maatschappelijke participatie (partecipazione sociale) sono termini correlati comuni nella ricerca.

## **Psicologia e istruzione:**

- o L'agency è legata allo sviluppo personale, all'autoefficacia (zelfeffectiviteit) e alla responsabilizzazione (empowerment).
- o In ambito educativo, si allinea con actief leren (apprendimento attivo) e leerautonomie (autonomia di apprendimento).

## **Studi sulla governance e sulle politiche:**

- L'agency nella governance, in particolare la burgerparticipatie (partecipazione dei cittadini), enfatizza la possibilità per gli individui e le comunità di influenzare le politiche.
- Le tendenze al decentramento hanno incoraggiato lo zelfredzaamheid (autosufficienza) come principio chiave della politica olandese.

**Definizione proposta:** La nostra proposta è di utilizzare "competenze di agency" e non solo "agency".

La competenza di agency è la capacità di un individuo di applicare le conoscenze di cui dispone per svolgere efficacemente i compiti, prendere le decisioni giuste e raggiungere gli obiettivi nell'ambito delle proprie responsabilità.



# DIDACTIVE

## **Austria**

Non esiste una traduzione diretta del termine "agency" in tedesco. Termini e traduzioni correlate sono Handlungsfähigkeit (capacità di agire), Handlungsmacht (potere di agire), Handlungskompetenz (competenza di agire).

### **Utilizzo multidisciplinare:**

- Diritto: Capacità giuridica di prendere decisioni.
- Psicologia: Capacità umana di base di modellare le proprie condizioni di vita.
- Medicina: Capacità cognitiva o fisica di agire.
- Sociologia: Indipendenza nel processo decisionale.

### **Forte attenzione all'istruzione e all'empowerment:**

- L'istruzione basata sulle competenze integra l'agency.
- Le politiche di apprendimento permanente enfatizzano l'autoapprendimento.
- Punto di vista critico: Alcuni sostengono che l'agency sia inquadrata in politiche guidate dall'economia.

### **Definizione proposta:**

L'agency è un concetto psicologico e comprende quattro attività:

1. Previsione: decidere di affrontare una sfida, pensare in anticipo, fissare obiettivi e fare piani.
2. Attuazione: fare i primi passi, mettere in atto i piani e perseverare verso il successo.
3. Autogestione: prendersi cura di sé, gestire le emozioni e lo stress e mantenere una buona salute per sostenere i propri sforzi.
4. Imparare e adattarsi: monitorare i progressi, ripensare strategie e tattiche e apportare modifiche efficaci.



# DIDACTIVE



## Relazione con i quadri comunitari LifeComp e DigComp

Per sviluppare una definizione di agenzia basata su competenze profonde, i partner di DIDACTIVE hanno preso in considerazione quadri di competenze già esistenti e consolidati. La definizione di competenza di agency di DIDACTIVE si basa sul Quadro Europeo per le Competenze Chiave Personali, Sociali e di Apprendimento (LifeComp) e sul Quadro delle Competenze Digitali per i Cittadini (DigComp) – due quadri chiave europei che forniscono una solida base teorica e pratica.

Integrando questi quadri, l'Agency Competence Framework garantisce un approccio completo che allinea l'agenzia personale alle esigenze di un mondo sempre più digitalizzato.

### LifeComp: Il Quadro di Riferimento Europeo per le Competenze Chiave Personali, Sociali e di Apprendimento

LifeComp definisce le competenze chiave di cui gli individui hanno bisogno per l'apprendimento permanente, concentrandosi sullo sviluppo personale e sociale, sul pensiero critico e sull'autoregolazione. Il programma pone l'accento su tre aree di competenza interconnesse: Personale, Sociale e Imparare a imparare.



FIGURE 5. LIFEComp AT A GLANCE



# DIDACTIVE

## Quadro delle competenze digitali per i cittadini (DigComp)

DigComp delinea le competenze digitali essenziali che consentono ai cittadini di impegnarsi con fiducia negli ambienti digitali, concentrandosi sull'alfabetizzazione informativa, la comunicazione, la creazione di contenuti, la sicurezza e la risoluzione dei problemi. Fornisce un approccio strutturato alla competenza digitale, consentendo agli utenti di valutare criticamente i contenuti digitali, utilizzare la tecnologia per la collaborazione e garantire il benessere digitale.



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

Questo quadro serve come base per progettare corsi di formazione e sviluppo professionale che preparino le persone al successo in un mondo sempre più digitalizzato.



# DIDACTIVE



## DIDACTIVES Definizione del termine "agency"

Nei contributi dei partner sono stati identificati in modo coerente gli elementi principali che costituiscono la competenza di agency: una combinazione di autonomia, capacità decisionale, adattabilità e autodeterminazione. Le principali differenze risiedono nell'enfasi teorica (ad esempio, l'approccio delle capacità rispetto all'azione sociale) e nelle applicazioni pratiche (ad esempio, le politiche del lavoro, la sociologia, l'istruzione, ecc.)

Sulla base della sintesi della ricerca, DIDACTIVE propone la seguente definizione operativa di agency: L'agency è la capacità di un individuo di agire in modo mirato e autonomo, influenzando le proprie scelte di vita e l'ambiente circostante. L'agente è un partecipante attivo nel plasmare il proprio sviluppo, nel prendere decisioni e nel districarsi tra i vincoli.

Questa definizione si allinea con le prospettive teoriche e applicate nei diversi Paesi dell'UE, garantendo un'ampia applicabilità nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale (VET) e nei contesti di sviluppo personale e professionale.

Per chiarire il contesto in cui utilizziamo il termine "Agency", nel progetto è stato deciso di utilizzare il termine "Competenza di Agency". La definizione operativa del progetto di competenza di agency tiene conto delle diverse tradizioni e del contesto - nazionale, legale, filosofico, psicologico, medico, sociologico, educativo - del termine.

Secondo la Life Skills Collaborative (LSC): L'agency è la capacità di prendere decisioni intenzionali e informate sulla nostra vita e di intraprendere azioni autonome, anche di fronte all'opposizione. È la nostra capacità di influenzare il nostro funzionamento e il corso degli eventi attraverso le nostre azioni, e di fare la differenza in una relazione, in una decisione o persino in un insieme di presupposti e vincoli sociali. Comprende la capacità di fissare obiettivi ambiziosi per noi stessi e di lavorare per raggiungerli, facendo uso delle risorse disponibili, sia interne che esterne, e navigando nelle strutture di potere esterne, come richiesto. L'agency si riferisce anche al senso di controllo o alla convinzione che abbiamo della nostra capacità di avere successo in situazioni specifiche. L'agency fornisce autonomia e potere ai giovani, alle comunità vulnerabili e storicamente svantaggiate. Pertanto, la persona è in grado di:



# DIDACTIVE

- Esprimere apertamente i propri pensieri e sentimenti.
- Partecipare attivamente a prendere decisioni su se stessi, anche se non sono in linea con le aspettative della società.
- Affermare se stessi e difendere ciò che si vuole fare.
- Navigare con successo nelle circostanze modificate.
- Decidere gli obiettivi in linea con i propri valori, interessi e desideri.
- Lavorare con sicurezza ed efficienza per raggiungere i propri obiettivi, utilizzando e coordinando le risorse disponibili.
- Contribuire attivamente al cambiamento di se stessi e/o del proprio ambiente.
- Usare strategie per combattere le azioni sbagliate nella società.

## **Le abilità di vita correlate sono:**

Consapevolezza di sé, autostima, autoefficacia, negoziazione, comunicazione, capacità decisionale, consapevolezza sociale, spirito di iniziativa, partecipazione, responsabilità, assunzione di rischi.

Per consentire lo sviluppo di un programma di formazione approfondito per gli studenti adulti dell'IFP con bassi livelli di istruzione e per prendere in considerazione tutti gli elementi rilevanti delle competenze di agency, sono state definite le seguenti competenze e sottocompetenze:

## **Immaginazione e orientamento al futuro (LifeComp L1, L2, DigComp 1.1, 1.2, 2.3)**

- Analizzare lo status quo e riconoscere i bisogni ("Questo è ciò di cui ho bisogno")
- Pensare al futuro e creare una visione ("Questo è ciò che voglio sviluppare").
- Essere motivati e determinati ad affrontare una sfida ("posso farlo e voglio farlo").
- Raccogliere dati nel mondo digitale e utilizzarli per i propri scopi

## **Mobilizzazione e azione (LifeComp S2, S3, DigComp 2.1, 2.4)**

- Essere consapevoli delle risorse proprie e contestuali disponibili e saperle utilizzare in modo adeguato.
- Prendere decisioni, fissare obiettivi e definire un piano d'azione ("Questi sono i passi concreti che farò").
- Lavorare con gli altri e chiedere supporto
- Eseguire i compiti richiesti e attuare i piani
- Interagire e collaborare attraverso le tecnologie digitali



# DIDACTIVE

## **Autoregolazione e resilienza (LifeComp P1, P2, P3)**

- Per gestire emozioni e stress
- Per conoscere i propri punti di forza e i propri limiti
- Per mantenere una buona salute
- Per perseverare nel raggiungimento degli obiettivi

## **Apprendimento e adattamento (LifeComp L3, S1)**

- Per monitorare i progressi
- Per rivedere i piani
- Per considerare gli effetti delle azioni sull'ambiente circostante
- Per apportare le opportune modifiche



# DIDACTIVE



## Approcci e metodi di buona pratica per l'agency

Dopo aver condotto una ricerca documentale per esplorare le varie traduzioni, definizioni e applicazioni culturali del termine "Agency" nei diversi contesti nazionali e accademici, i partner del progetto DIDACTIVE hanno condotto una seconda ricerca per identificare le buone pratiche nella formazione e nella facilitazione della competenza di agency nei Paesi partecipanti e nell'Unione Europea nel suo complesso.

La ricerca si concentra principalmente sull'istruzione e la formazione continua, ma possono essere interessanti anche le buone pratiche nell'istruzione e nella formazione professionale iniziale, nei programmi del mercato del lavoro o nei corsi di istruzione per adulti. Il progetto è alla ricerca di formazioni faccia a faccia innovative ed efficaci, di apprendimento online, metodologie e approcci formativi, strumenti, risorse di apprendimento o di formazione o altri tipi di buone pratiche. Particolare attenzione dovrebbe essere posta sull'identificazione di approcci online adatti allo sviluppo delle competenze di agency.

La sezione che segue fornisce una panoramica delle buone pratiche in materia di competenza di agency individuate nei sei Paesi partner europei. Questi esempi illustrano una serie di approcci, metodologie e programmi di formazione innovativi che supportano lo sviluppo di tale competenza in diversi contesti educativi, professionali e sociali.

### Francia

#### L'ologramma (Cap Ulysse)

- Uno strumento di profilazione della personalità che consente ai formatori di comprendere meglio i profili dei loro allievi e di selezionare metodi e strumenti appropriati per l'insegnamento.
- Sostiene l'autoconsapevolezza e lo sviluppo dell'agency, consentendo agli individui di riflettere sui propri punti di forza e sulle aree di crescita.

#### Al Vera (Cap Ulysse)

- Uno strumento di fact-checker alimentato dall'intelligenza artificiale, che può essere utilizzato nelle discussioni di gruppo sulle fake news.
- Lo strumento è disponibile in francese e in inglese e può essere facilmente caricato sul proprio cellulare.



# DIDACTIVE

- Migliora il lavoro di squadra, l'espressione orale, la fiducia in se stessi e il pensiero critico, componenti fondamentali della competenza di un'agenzia.

## Italia

### **PROMETHEUS (ENAIIP)**

- Fornisce risorse formative per lo sviluppo di 12 soft skill che si allineano parzialmente alle sottocompetenze dell'agenzia.
- Incoraggia l'autoregolazione, la definizione degli obiettivi e la resilienza nello sviluppo professionale e personale.

### **VIC: Validazione delle competenze di integrazione dei rifugiati (ENAIIP)**

- Un approccio strutturato per descrivere, identificare, formare e convalidare le soft skill relative all'integrazione di competenze parzialmente allineate con le competenze dell'agenzia.
- Mira a conferire ai rifugiati autodeterminazione, capacità decisionale e adattabilità.

## Croazia

### **VET\_GPS – Strumenti di orientamento per lo sviluppo delle competenze professionali nell'IFP (POU Varazdin)**

- Una metodologia strutturata e una risorsa formativa incentrata sulla competenza di agency per studenti con un basso livello di istruzione.
- Supporta la definizione degli obiettivi, la risoluzione dei problemi e le capacità decisionali.

### **2B – DIGITAL (POU Varazdin)**

- Si concentra sull'inclusione digitale e sull'uso di metodologie innovative di formazione online per migliorare le competenze delle agenzie.
- Incoraggia gli studenti ad appropriarsi della propria formazione e a impegnarsi nell'apprendimento permanente.

## Grecia

### **Uguaglianza, diversità, inclusione: Per migliorare la qualità dell'istruzione, della formazione e delle professioni manageriali (EDIFY EDU) (HOU)**

- Un MOOC e un corso di specializzazione di 40 moduli EDI che si allinea ai quadri europei LifeComp e DigComp per sviluppare competenze per un mercato del lavoro più equo, diversificato e inclusivo.
- Fornisce una metodologia strutturata per la progettazione e lo sviluppo dei materiali didattici e della valutazione di un corso misto.



# DIDACTIVE

## **Prevenzione delle infezioni nei sistemi educativi attraverso una visione positiva del futuro che migliori l'apprendimento e la formazione degli insegnanti (NEFELE) (HOU)**

- Un'iniziativa di formazione per gli insegnanti in servizio nella scuola media per aiutare gli studenti a sviluppare percorsi di carriera e prospettive future positive.
- Previene il fenomeno dei NEET promuovendo la speranza, l'adattabilità e l'orientamento al futuro
- Include un MOOC con cinque moduli e risorse educative aperte (OER) disponibili in più lingue. Il MOOC include il NEFELE BOX, un kit di strumenti che utilizza un'interfaccia utente tangibile per aiutare gli studenti a visualizzare e modellare il loro futuro.

## **Paesi Bassi**

### **DI – Istruzione differenziata (Pressure Line)**

- Una metodologia didattica che aumenta l'impegno, l'autonomia e la competenza di agency degli studenti.
- Supporta approcci di apprendimento personalizzati e strategie didattiche adattive.

### **Praticanti (Insegnanti-ricercatori) (Pressure Line)**

- Integrare la ricerca nelle pratiche didattiche quotidiane per creare un'istruzione dinamica ed efficace.
- Incoraggia gli insegnanti a sviluppare metodologie basate sulla ricerca, promuovendo l'apprendimento basato sull'indagine e lo sviluppo professionale.

## **Austria**

### **Strumenti terapeutici sull'autostima (die Berater)**

- Fornisce esercizi e tecniche pratiche per rafforzare la consapevolezza di sé, la fiducia in se stessi e la competenza di agency.
- Può essere adattato ai materiali DIDACTIVE per migliorare le capacità di autodeterminazione e di pianificazione della carriera.

### **I Sei Grandi – 6 passi per aumentare l'assertività (die Berater)**

- Un corso strutturato progettato per potenziare l'agency migliorando l'auto-riflessione, la fiducia e il processo decisionale.
- Aiuta le persone a sviluppare l'assertività e la capacità di perseguire obiettivi professionali in modo indipendente.



# DIDACTIVE



## Conclusione

La ricerca documentale condotta nell'ambito del progetto europeo DIDACTIVE ha fornito preziose indicazioni sulle buone pratiche esistenti nei Paesi partner. Identificando gli approcci di successo per promuovere le competenze di agency negli studenti adulti della VET con bassi livelli di istruzione formale, la ricerca ha gettato una solida base per la prossima fase del progetto. Questi risultati evidenziano l'importanza di sistemi di supporto strutturati, di metodologie incentrate sul discente e dell'integrazione di strumenti digitali per migliorare l'impegno educativo e l'autoefficacia.

Un dato fondamentale emerso dalla ricerca documentale è che il concetto di agency non ha un'unica traduzione diretta nella maggior parte delle lingue dei partner. È invece legato a nozioni di empowerment, autoregolazione e partecipazione attiva all'apprendimento e al lavoro. Ciò evidenzia la necessità di contestualizzare le competenze di agency all'interno degli specifici ambienti culturali ed educativi di ciascun Paese, pur mantenendo un quadro condiviso per il loro sviluppo.

Sulla base dei risultati di questa ricerca, il passo successivo sarà lo sviluppo di un quadro di abilità per le competenze di agency. Questo quadro servirà da struttura guida per gli educatori e i fornitori di formazione, assicurando che i discenti adulti ricevano un supporto mirato per sviluppare la loro autonomia, le capacità decisionali e le abilità di risoluzione dei problemi.



# DIDACTIVE



## Allegati

### Allegato 1: Ricerca desk di progetto Ricerca desk di Cap Ulysse (Francia)

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

### Definizioni e letteratura di ricerca sull'agency o su termini correlati.

<b>Fonte 1</b>	Il ruolo dell'agency nell'apprendimento
<b>Citazione completa</b>	Chuter, C. (2020, 20 gennaio). Il ruolo dell'agency nell'apprendimento. The Education hub. Recuperato il 14 novembre 2024, da <a href="https://theeducationhub.org.nz/agency/">https://theeducationhub.org.nz/agency/</a> .
<b>Collegamento</b>	<a href="https://theeducationhub.org.nz/agency/">https://theeducationhub.org.nz/agency/</a>
<b>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	<p>Questo documento presenta la definizione di agency con un collegamento diretto all'apprendimento. L'agency è la "capacità di identificare obiettivi di valore e risultati desiderati e di perseguire tali obiettivi e risultati in modo proattivo, mirato ed efficace". L'autoefficacia, la consapevolezza di sé, l'autoregolazione e la variazione individuale sono elementi fondamentali che possono guidare lo studente nel suo sviluppo e che possono anche aiutare l'insegnante ad adattare meglio i propri metodi agli studenti con differenze di apprendimento. L'autoefficacia nell'apprendimento aumenta le possibilità di successo scolastico ed è un elemento essenziale per l'apprendimento permanente. Questo testo presenta uno strumento basato su una serie di domande che gli insegnanti possono utilizzare per misurare l'agency dei loro studenti.</p> <p>"La capacità di identificare obiettivi di valore e</p>



# DIDACTIVE

<b>Definizione/i pertinente/i</b>	<p>risultati desiderati e di perseguire tali obiettivi e risultati in modo proattivo, mirato ed efficace".</p> <p><b>Ci sono 3 componenti importanti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• l'identificazione dei propri valori e delle proprie priorità</li><li>• la fiducia nelle proprie capacità</li><li>• la capacità di orientare intenzionalmente i propri sforzi verso obiettivi specifici</li></ul>
<b>Fonte 2</b>	Verso una psicologia dell'agency umana
<b>Citazione completa</b>	Bandura, A. (2006). Verso una psicologia dell'agency umana. <i>Perspectives on Psychological Science</i> , 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>Collegamento</b>	<a href="http://wexler.free.fr/library/files/bandura%20(2006)%20towards%20a%20psicologia%20della%20agenzia%20umana.pdf">http://wexler.free.fr/library/files/bandura%20(2006)%20towards%20a%20psicologia%20della%20agenzia%20umana.pdf</a>
<b>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	Questo articolo di Albert Bandura presenta la teoria di agency dello sviluppo umano, secondo la quale la capacità umana di utilizzare i simboli è fondamentale per controllare e modificare il mondo e non è limitata dalle circostanze. Gli esseri umani modellano le proprie circostanze di vita e il proprio sviluppo e non sono solo un prodotto dell'ambiente. Il testo evidenzia anche le diverse modalità di agency (individuale, per delega e collettiva) e l'impatto dell'agency nei diversi ambiti della vita.
<b>Definizione/i pertinente/i</b>	<p>L'agency umana è legata al fatto che gli individui hanno la capacità di influenzare le proprie circostanze di vita. Essi contribuiscono e sono parte attiva delle loro circostanze di vita e non sono prodotti di esse. Questa definizione include le seguenti proprietà fondamentali:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Intenzionalità: Le persone sviluppano intenzioni che includono piani d'azione e strategie per realizzarle.</li><li>- Previsione: Le persone si pongono degli</li></ul>



# DIDACTIVE

	<p>obiettivi e anticipano i probabili risultati delle azioni future per guidare e motivare i loro sforzi.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Auto-reattività: la capacità di adottare un'intenzione per l'esecuzione e di mettere in pratica i percorsi d'azione appropriati, regolandone la motivazione e l'esecuzione.</li><li>- Auto-riflessività: gli individui sono auto-esaminatori del proprio funzionamento. Gli esseri umani riflettono sulla propria autoefficacia quando pensano alle loro azioni, ai loro obiettivi, alle loro motivazioni e apportano le modifiche che ritengono necessarie.</li></ul>
--	--

<b>Fonte 3</b>	Agency per l'apprendimento: Intenzione, motivazione, autoefficacia e autoregolazione.
<b>Citazione completa</b>	Codice , J. (2020). Agency per l'apprendimento: Intenzione, motivazione, autoefficacia e autoregolazione. <i>Frontiere dell'educazione</i> , 5. <a href="https://doi.org/10.3389/feduc.2020.00019">https://doi.org/10.3389/feduc.2020.00019</a>
<b>Collegamento</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>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	<p>Il Codice si basa sul concetto di agency specifico per l'apprendimento, l'Agency per l'apprendimento (AFL). Questo concetto inquadra l'agency come una capacità emergente che media l'interazione tra fattori personali, comportamentali e ambientali nel contesto dell'apprendimento. Questo concetto enfatizza la capacità degli studenti di regolare, controllare e influenzare intenzionalmente i propri processi di apprendimento, evidenziando l'intenzionalità, la preveggenza, l'autoregolazione e l'autoefficacia.</p> <p>Il Codice persegue questa ricerca presentando i metodi e i risultati della misurazione dell'AFL degli studenti.</p>



# DIDACTIVE

<b>Definizione/i pertinente/i</b>	Agency per l'apprendimento (AFL) – Quadro teorico che applica il concetto di agency specificamente al processo di apprendimento. Definisce l'agency come una capacità di mediazione che aiuta gli studenti a interagire con fattori personali, comportamentali e ambientali per regolare il loro apprendimento. L'agency nell'AFL è dinamica e dipendente dal contesto, in quanto consente agli studenti di raggiungere obiettivi personali e collettivi, integrando le intuizioni della teoria cognitiva sociale, delle prospettive socioculturali e del quadro dello sviluppo.
<b>Fonte 4</b>	Comprendere l'agency in sociologia
<b>Citazione completa</b>	Edwards (2024, 4 febbraio). Comprendere l'agency in sociologia. Sociologia facile. Recuperato il 18 novembre 2024, da <a href="https://easysociology.com/general-sociology/understanding-agency-in-sociology/">https://easysociology.com/general-sociology/understanding-agency-in-sociology/</a> .
<b>Collegamento</b>	<a href="https://easysociology.com/general-sociology/understanding-agency-in-sociology/">https://easysociology.com/general-sociology/understanding-agency-in-sociology/</a>
<b>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	<p>Edwards presenta il posto dell'agency in un contesto sociologico, esplorando il suo significato e il modo in cui si interseca con l'identità della struttura e i vincoli sociali.</p> <p>L'autore presenta un dibattito significativo tra Agency (la capacità degli individui di agire in modo indipendente e di fare scelte, come parte attiva della società, che può resistere alla forza delle forze strutturali) e Struttura (norme e istituzioni esterne all'individuo che limitano le sue scelte). Edwards presenta come l'agency sia vista in modo diverso nelle teorie sociologiche. Alcune privilegiano il ruolo della struttura nel determinare il comportamento umano, altre enfatizzano la capacità degli individui di plasmare la propria vita e la propria società, resistendo ai vincoli delle strutture.</p>



# DIDACTIVE

<b>Definizione/i pertinente/i</b>	<p>L'agency, a livello sociologico, è la capacità di agire e fare scelte che sono in qualche misura indipendenti dai vincoli imposti dalle strutture sociali.</p> <p>In ambito sociologico, l'agency comporta i seguenti elementi fondamentali:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Intenzionalità: L'agency implica azioni mirate, in cui gli individui stabiliscono obiettivi e compiono passi per raggiungerli.</li><li>• Autonomia: L'agency implica un grado di indipendenza dalle forze esterne, che consente agli individui di agire in modi che non sono completamente controllati dalle strutture sociali.</li><li>• Riflessività: L'agency include l'autoconsapevolezza, in cui gli individui riflettono sulle proprie azioni, apportano modifiche e comprendono l'impatto più ampio delle loro scelte.</li><li>• Potere e resistenza: L'agency spesso implica l'esercizio del potere e, a volte, la resistenza alle strutture o alle aspettative dominanti.</li></ul>
<b>Fonte 5</b>  <b>Citazione completa</b>  <b>Collegamento</b>  <b>Breve descrizione (max. 10 righe)</b>	<p>Vorhölter, Julia. 2024. "Agenzia". In The Open Encyclopedia of Anthropology, a cura di 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>L'autore esplora il concetto di agency mostrandone l'evoluzione e l'introduzione in antropologia. Il concetto è legato allo studio di come le persone perseguono le loro motivazioni e i loro obiettivi in specifici contesti di dominio (coloniale, patriarcale...). L'agency è vista in modo diverso a seconda dei contesti storici e culturali che sono influenzati dalle credenze, dalle norme sociali e dalle strutture di potere della società.</p>



# DIDACTIVE

<b>Definizione/i pertinente/i</b>	<p>Il termine agency è contestato in altre parti del mondo e può differire dal concetto occidentale che enfatizza il termine "pazienza" o "passività" come modi di essere nel mondo.</p> <p>"Il concetto viene applicato a campi come il linguaggio, la resistenza e gli attori non umani, esplorando le complesse interazioni tra intenzione, azione e risultati".</p> <p>L'agency in antropologia è la capacità di agire mediata dalla cultura. Il concetto aiuta a capire e ad analizzare "come le persone cercano di influenzare o cambiare il loro mondo di vita e come agiscono all'interno di strutture potenti, o addirittura resistono ad esse". "</p>
-----------------------------------	---

## **Traduzione dell'agency nella vostra lingua. Se non disponibile, fornire la traduzione dei termini correlati.**

### Agentivité (Québec)

In Francia non esiste una traduzione ufficiale del termine agency. Esistono termini correlati che coinvolgono o sono in relazione con il concetto di agenzia, questi termini sono: empowerment, capacità di agire, potere di agire, agence e coscienza di agire.

Tuttavia, questo concetto è stato adottato anche nel vocabolario francese da alcuni ricercatori francofoni (per lo più del Québec) nel campo delle scienze sociali e della psicologia che hanno utilizzato e diffuso il termine agentivité.

In Francia, la traduzione di questo termine genera ambiguità sia pragmatiche che concettuali, poiché tende a focalizzare l'attenzione sul termine francese "agent". Tuttavia, a seconda della corrente di pensiero, questo termine varia, dando origine a diversi significati scientifici, a seconda che venga affrontato dalla sociologia del dominio, dalla sociologia delle organizzazioni, dalla sociologia dell'azione sociale o dalla sociologia clinica (Jézégou, 2022).

Jézégou (2022) concettualizza l'agentivité come la capacità degli individui di essere agenti della propria esistenza. In senso lato, l'agency si riferisce alla capacità degli esseri umani di agire intenzionalmente su se stessi, sugli altri e sull'ambiente.



# DIDACTIVE

Jézégou, A. (2022) . Agentivité. Dans Jorro, A. (dir.), Dictionnaire des concepts de professionnalisation. ( 2e éd., p. 41 –44 ). De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.jorro.2022.01.0041>.

## **Teoria e pratica dello sviluppo delle agenzie e termini correlati nel vostro (1 –2 pagine al massimo)**

La teoria e la pratica dello sviluppo dell'agency in Francia variano a seconda della concezione dell'agente all'interno di diversi quadri sociologici. A seconda del contesto accademico, il concetto si evolve, creando ambiguità nel modo in cui interpretiamo e definiamo il significato di agenzia, o agentivité.

Diversi fondamenti teorici concettualizzano l'agency nel contesto delle scienze sociali francesi. Questi fondamenti sono radicati nella sociologia del dominio, nella sociologia delle organizzazioni, nella sociologia dell'azione sociale e nella sociologia clinica.

Nella sociologia del dominio, l'agentivité viene esplorata attraverso l'interazione tra relazioni di potere e disuguaglianze strutturali. Qui l'individuo, o "agente", è inteso come resistenza ai sistemi di dominio, come quelli presenti nelle società colonialiste e patriarcali (Edwards, 2023).

Nella sociologia delle organizzazioni, l'agency è associata ai ruoli, alle responsabilità e alle decisioni degli individui che operano all'interno delle regole della società a cui appartengono. Questa prospettiva enfatizza il modo in cui gli individui esercitano la loro influenza all'interno dei contesti organizzativi (Mullaly, 2015).

Nel contesto della sociologia dell'azione sociale, questa visione, ispirata da Weber, sostiene che gli individui agiscono intenzionalmente e con significato, collocando le loro azioni nel quadro del mondo sociale.

Infine, la sociologia clinica esamina il modo in cui gli individui o i gruppi possono rivendicare o rafforzare la propria agency in risposta a sfide sociali o psicologiche. In questo quadro, l'agency è legata all'empowerment, all'autonomia e alla capacità di autodeterminazione. È anche legata all'idea che l'agency rappresenti l'affermazione del proprio desiderio in relazione ai desideri degli altri (Widmer, 2010).



# DIDACTIVE

## **Pratiche e azioni che coinvolgono il termine agenzia o agentivité**

Il termine “agenzia” non è comunemente usato nella pratica in Francia. Tuttavia, i progetti e i programmi spesso incorporano i concetti di empowerment, indicati come *pouvoir d’agir* o *puissance d’agir*.

Gli ESAT (Établissements et Services d’Aide par le Travail) francesi sono istituti e servizi per l’inserimento lavorativo assistito progettati per assistere persone con disabilità. Questi istituti forniscono una combinazione di supporto medico, sociale ed educativo attraverso la formazione, con l’obiettivo di migliorare le competenze socio-professionali dei partecipanti. I lavoratori vengono formati in professioni in linea con i loro interessi e ricevono un sostegno personalizzato per sviluppare le loro capacità individuali e promuovere l’integrazione sociale.

Questo sostegno continuo pone l’individuo al centro del processo decisionale, consentendogli di appropriarsi dei propri progetti personali. Promuovendo il “*pouvoir d’agir*” dell’individuo, gli assistenti sociali dell’ESAT, i formatori e i tirocinanti collaborano per ottenere una crescita e uno sviluppo sia sociale che professionale (ESAT, 2024).

Un altro esempio di attuazione del *développement du pouvoir d’agir* (sviluppo del potere di agire) è il progetto *Conserverie mobile et solidaire*. Avviato dai centri sociali del villaggio di Romans, in collaborazione con la startup *Conserverie mobile et solidaire*, questo progetto contribuisce alla produzione e al consumo locale di cibo sostenibile. Combatte lo spreco alimentare e favorisce le connessioni sociali tra città e villaggi.

L’iniziativa utilizza un veicolo innovativo e adattato che funge sia da laboratorio di lavorazione per l’inscatolamento sia da cucina per i laboratori e le attività. Ciò promuove la partecipazione attiva della comunità (Maison de quartier des Romans, 2017).

L’empowerment e il potere di agire sono al centro della filosofia del progetto. Gli abitanti dei villaggi partecipano attivamente, svolgendo un ruolo cruciale nel processo decisionale e nelle attività, influenzando così la propria vita e l’ambiente circostante.

## **La vostra proposta di definizione operativa di “agenzia”**

L’agenzia è la capacità di un individuo di agire (con uno scopo e in modo autonomo) e di influenzare se stesso, le proprie situazioni di vita e l’ambiente circostante. L’agente è un attore attivo nella sua vita.



# DIDACTIVE

## Fonti aggiuntive

*Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT)*. (2014, 3 décembre). 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>

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

## Ricerca desk di EnAIP PIEMONTE ETS (Italia)

### Definizioni e letteratura di ricerca sull'agency o su termini correlati.

<b>Fonte 1</b>	Rapporto
<b>Citazione completa</b>	Whitten D. (2020) Esplorare la capacità di apprendimento permanente degli adulti attraverso l'integrazione dell'agency del discente, del linguaggio, dell'alfabetizzazione e della capacità di calcolo.
<b>Collegamento</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>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	<p>Alcuni studi affrontano il tema dell'agency concentrandosi sull'agency del discente e collocandosi nella prospettiva dell'apprendimento permanente. Con l'obiettivo di promuovere l'innovazione nei sistemi scolastici e formativi, questi contributi pongono l'attenzione sulla costruzione di contesti che possano favorire lo sviluppo dell'agency nel processo di apprendimento. Il presupposto di questi studi è che se l'agency viene sperimentata e sviluppata in un contesto di apprendimento, può essere sviluppata anche in altri contesti di vita.</p> <p>Questo rapporto definisce l'agency umana (Bandura, 2006; Hempel-Jorgensen, 2015) come il risultato di una coscienza umana capace di visualizzare stati futuri e quindi di costruire, valutare e modificare percorsi d'azione per raggiungere i risultati desiderati. Vengono identificate quattro priorità:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. intenzionalità (scelta di agire)</li><li>2. anticipazione (visualizzare un futuro desiderato e pianificare)</li><li>3. auto-reattività (gestione del processo)</li><li>4. auto-riflessione (riflettere e apportare modifiche se necessario).</li></ol>



# DIDACTIVE

<b>Definizione/i pertinente/i</b>	L'agency è la capacità degli individui di compiere scelte di azione (intenzionalità), di visualizzare un futuro desiderato e di pianificare (anticipazione), di applicare l'auto-reattività nella gestione del processo e di attivare processi di auto-riflessione (riflettere e apportare cambiamenti se necessario)
<b>Fonte 2</b>	Documento
<b>Citazione completa</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</li><li>• Ellenani P., Morselli D. (2021) Lo studio dell'agenzia secondo il Capability Approach nei paradigmi d'indagine qualitativa – Formazione &amp; Insegnamento XIX – 1 – 2021 © Pensa MultiMedia</li></ul>
<b>Collegamento</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>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	<p>I contributi affrontano il tema dell'agency nei contesti educativi e formativi secondo l'approccio dei Capability Studies. Attraverso un'analisi della letteratura esistente, gli autori evidenziano alcuni elementi chiave:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• la competenza di agency, secondo un approccio ecologico sociale, è definita come la libertà di agire per acquisire uno status che viene valutato (Sen 2010)</li><li>• l'agency è influenzata sia dalle capacità individuali (beni e capacità personali e materiali) sia da quelle collettive/comunitarie (avere voce, organizzazione, rappresentanza e identità); l'assunzione e lo sviluppo dell'agency avvengono in contesti specifici; l'agency è (anche) un fenomeno collettivo/sociale</li></ul>



# DIDACTIVE

## Definizione/i pertinente/i

- L'agency può essere collegata alla prospettiva dell'apprendimento permanente. Le persone, infatti, dovrebbero esercitare la loro agency in termini di gestione delle loro carriere e dei loro percorsi di vita, tenendo conto delle mutevoli condizioni lavorative delle società globalizzate; le persone creano carriere soggettivamente significative, affrontano le transizioni lavorative e gestiscono le pause di inattività (Eteläpelto et al., 2013). L'agenzia è una capacità agita intenzionalmente (e quindi discrezionale) in specifici contesti temporali e relazionali.
- durante le sessioni di formazione, l'agency può svilupparsi in cinque forme: 1) resistere al facilitatore o alla direzione dell'intervento; 2) esplicitare nuove possibilità o potenzialità dell'attività; 3) concepire nuove configurazioni o modelli di attività; 4) impegnarsi in azioni concrete che mirano a cambiare l'attività; 5) intraprendere azioni conseguenti per cambiare l'attività (Engeström 2011).
- l'insegnante/formatore come "professionista agente" è egli stesso una persona che decide di agire per rimodellare l'ambiente (educativo) di cui fa parte piuttosto che lasciare che le cose accadano da sole; lo sviluppo dell'agency negli insegnanti è legato alla co-costruzione delle condizioni che ne permettono l'acquisizione anche negli allievi (Saroiini 2014)
- L'agency, nella prospettiva dell'apprendimento permanente, è la capacità di agire intesa come l'abilità di una persona di gestire la propria carriera e la propria traiettoria di vita, affrontando le transizioni lavorative e gestendo le pause di inattività.
- L'agenzia formativa negli adulti non può essere separata da ciò che l'insegnante/formatore fa su se stesso e sulla sua agenzia (in termini di pensieri, comportamenti, azioni e processi di riflessione) e dalla co-costruzione delle condizioni contestuali che ne consentono l'acquisizione nei discenti.



# DIDACTIVE

<b>Fonte 3</b>	Publicazione
<b>Citazione completa</b>	Giddens, A. (1984). La costituzione della società: Schema della teoria della strutturazione. Cambridge: Polity Press.
<b>Collegamento</b>	np
<b>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	<p>Giddens definisce l'agency in relazione alla sua teoria della struttura sociale. Giddens definisce l'agency come la capacità di individui o gruppi di agire consapevolmente e intenzionalmente, prendendo decisioni e influenzando il contesto sociale/culturale in cui si trovano.</p> <p>A Giddens è stato riconosciuto il merito di aver trattato l'agency non come "un portato ontologico degli individui", ma come ciò che emerge nella relazione tra gli agenti" (Santi, 2018) e dovrebbe essere vista da una prospettiva eco-logica (Emirbayer &amp; Mische, 1998) "come un fattore nel più ampio sistema di relazioni" (Aiello, 2018).</p>
<b>Definizione/i pertinente/i</b>	Agency come capacità di individui o gruppi di agire consapevolmente e intenzionalmente, prendendo decisioni e influenzando il contesto sociale/culturale in cui si trovano.
<b>Fonte 4</b>	Documento
<b>Citazione completa</b>	Evans, K. (2024). Mettere al lavoro la conoscenza e l'esperienza: il ruolo dell'agenzia. IUSVEducation, Supplemento al n. 23, 54-68.
<b>Collegamento</b>	<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>
<b>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	L'agency può essere concettualizzata come un processo socialmente incorporato, attivo e potenzialmente trasformativo. L'autore introduce il concetto di "agenzia vincolata".



# DIDACTIVE

<b>Definizione/i pertinente/i</b>	<p>L'agency nella vita adulta si esercita in contesti vari e diversi (istituzionali, lavorativi, nella vita quotidiana) caratterizzati da specifiche reti relazionali e strutture sociali che cambiano nel tempo. Il concetto di agenzia "vincolata" riconosce che l'inserimento degli agenti umani in queste relazioni e strutture limita ed estende le disposizioni ad agire, portando a nuove espressioni di agenzia.</p> <p>L'espressione dell'agency "delimitata" in una prospettiva di corso di vita è un processo temporale (Carré 2013). Le decisioni e le azioni nelle contingenze del momento presente sono influenzate dalle abitudini e dalle esperienze passate, così come i possibili futuri possono essere riformulati e ripensati in modo riflessivo. In vita lavorativa, gli adulti esprimono l'agency nei ruoli lavorativi che sono disposti ad assumere, limitati da ciò che è a loro disposizione e da ciò che credono sia possibile. L'agency può anche essere "condizionata" dalla prospettiva dei processi che sottendono l'azione nelle pratiche lavorative quotidiane.</p> <p>L'agency è un processo socialmente incorporato, attivo e potenzialmente trasformativo. Il termine agenzia "vincolata" sottolinea il fatto che l'inserimento degli agenti umani in relazioni e strutture limita ed estende le disposizioni ad agire, portando a nuove espressioni di agenzia.</p>
<b>Fonte 5</b>  <b>Citazione completa</b>	Documento  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/ess2-2020o9494



# DIDACTIVE

<p><b>Collegamento</b></p>          <p><b>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)</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>Il Capability Approach, per le sue caratteristiche intrinseche, sollecita diverse riflessioni in ambito educativo. In questa prospettiva, l'educazione è vista come un processo relazionale all'interno del quale ogni persona è messa in grado di sviluppare le proprie capacità – legate alla sfera del fare e dell'essere – per fare scelte a partire da un insieme di opportunità che i contesti e la società promuovono per la stessa. L'espressione della propria libertà di agire e costruire ha in sé la costruzione di uno sviluppo non solo personale, ma anche sociale (Ellerani, 2013).</p> <p>Gli autori, all'interno di questo quadro concettuale, affrontano la questione dello sviluppo delle competenze digitali dalla prospettiva dell'educazione digitale e sottolineano come la rivisitazione dei "modi d'uso" dell'alfabetizzazione (Hoggart, 1957), invece di considerare l'alfabetizzazione (digitale) come un fine in sé, sia una strategia per portare tali "modi d'uso" in dialogo con l'approccio delle capacità di Sen (2005).</p> <p>Nella prospettiva dei Capability studies, il benessere di una nazione è misurato dagli standard desiderabili da raggiungere; nell'ambito delle competenze digitali, lo standard desiderabile è il raggiungimento della cittadinanza digitale. Lo standard si misura attraverso il funzionamento, cioè la capacità delle persone di essere, fare e partecipare; la partecipazione critica, la costruzione creativa e la consapevolezza della nuova realtà digitalizzata sono il funzionamento che rende possibile il benessere. Seguendo questa prospettiva, la formazione mira a rendere le persone libere e capaci di scegliere criticamente tra diverse opzioni (Sen, 2000; Nussbaum, 2012). In relazione alle competenze digitali, non c'è competenza digitale se non si sviluppano capacità di scelta critica e informata. La formazione alla cittadinanza digitale (intesa come l'insieme dei diritti e dei doveri che, grazie a servizi e strumen-</p>
---	--



# DIDACTIVE

<p><b>Definizione/i pertinente/i</b></p>	<p>ti, mirano a semplificare il rapporto tra cittadini, imprese e pubblica amministrazione attraverso le tecnologie digitali) dovrebbe quindi essere pensata e progettata con questo obiettivo.</p> <p>L'agency non può essere descritta senza tenere conto della dimensione digitale che attraversa i diversi contesti di vita delle persone.</p> <p>Nella formazione per lo sviluppo dell'agency, è quindi essenziale includere la questione della cittadinanza digitale. Il documento suggerisce la necessità di rivisitare i "modi d'uso" dell'alfabetizzazione (Hoggart, 1957) invece di considerare l'alfabetizzazione (digitale) come un fine in sé. Questo cambiamento di prospettiva permette a queste "modalità d'uso" di dialogare con l'approccio delle capacità di Sen (la libertà di agire per acquisire uno status che è apprezzato). Non c'è competenza digitale se non c'è sviluppo di capacità critica e scelta consapevole (cittadinanza digitale).</p>
--	--



# DIDACTIVE

**Traduzione dell'agenzia nella vostra lingua. Se non disponibile, fornire la traduzione dei termini correlati.**

Nella letteratura e nella prassi italiana si usa AGENCY.  
Altri termini utilizzati meno frequentemente: AGENTIVITÀ e CAPACITAZIONI (queste ultime non perfettamente sostituibili da un punto di vista analitico).

**Teoria e pratica dello sviluppo delle agency e termini correlati nel vostro Paese (1 –2 pagine al massimo)**

L'agency – e l'approccio delle capabilities – da una prospettiva teorico-pratica è trattata in Italia principalmente in tre ambiti: politiche sociali; politiche attive del lavoro; innovazione didattica e formazione per insegnanti/formatori. Di seguito vengono sintetizzati alcuni elementi del dibattito su queste aree che possono contribuire alla costruzione del quadro teorico-metodologico per la formazione e lo sviluppo dell'agency nei contesti specifici dei corsi di formazione professionale rivolti agli adulti.

**Agency nel dibattito sui social e di welfare**

L'"approccio delle capacità" (A. Sen, M. Nussbaum) ha introdotto la questione delle capacità degli individui nel dibattito sulle politiche sociali. La capacità di una persona è la sua "libertà sostanziale" e "dalla totalità delle capacità di una persona si riflette la sua libertà di condurre diversi tipi di vita". In questa prospettiva, si è liberi di fare una certa cosa nella misura in cui si è dotati della capacità di farla, dotati del "potere effettivo di acquisire ciò che si sceglie". Tutte le capacità interne (fisiche o mentali degli individui) sono combinate con circostanze esterne favorevoli: "capacità interne combinate con condizioni esterne adatte all'esercizio di quel particolare funzionamento" (Nussbaum).

Nelle sue applicazioni pratiche, questo approccio ha portato a una revisione del significato e del contenuto della professione di cura, fondandola sul concetto di agency e di capacità di sviluppare progetti di vita validi (Colaianni). L'intervento sociale nei confronti degli utenti si basa quindi sulla restituzione di competenze e sulla formazione di capacità (l'abilità di agire) piuttosto che sulla mera risposta a un bisogno. Il professionista deve quindi diventare un "agente di cambiamento". La conoscenza e la pratica professionale si configurano come una "metodologia di pianificazione della vita" (methodology of life planning, Ferguson 2001) che richiede un ruolo attivo e decisionale degli stakeholder – individui, famiglie, reti primarie e secondarie – in modo cruciale, secondo il binomio capacità/diritti. "Per





## DIDACTIVE

migliorare la qualità e l'efficacia degli interventi, i professionisti coinvolgono e responsabilizzano le persone e le famiglie nell'organizzazione dei servizi" (Colaiani).

Recentemente, il dibattito nell'ambito delle politiche sociali si è concentrato sulla questione della digitalizzazione legata all'esercizio dell'agency. La digitalizzazione dei servizi pubblici, e del welfare in particolare, offre grandi opportunità ma nasconde insidie, soprattutto per le persone più vulnerabili (cfr. <https://www.secondowelfare.it/>). Da un lato, infatti, le piattaforme digitali possono facilitare l'accesso ai servizi e alle informazioni; dall'altro, c'è il rischio di emarginare chi non ha competenze digitali o accesso alla tecnologia, limitando così la loro agency in ambiti cruciali della vita sociale.

### **Agency nel dibattito sulla politica attiva del lavoro e sulla formazione**

L'approccio delle capacità e il focus sull'agency hanno permesso, da un punto di vista teorico, di spostare il dibattito dalle politiche del lavoro passive (incentivi e benefit) a quelle attive, volte a rafforzare le capacità degli individui di esercitare il proprio potere di azione e di scelta all'interno del mercato del lavoro. Nel dibattito sulle politiche del lavoro (Ciarini A., Lavoro e politiche di attivazione. L'investimento sociale e lo sviluppo dell'occupazione) e sulle strategie di "attivazione" si confrontano due diversi punti di vista.

Da un lato, l'attivazione è intesa come un processo volto ad ampliare i canali di partecipazione al mercato del lavoro attraverso un mix di condizionalità, servizi per l'impiego e incentivi fiscali volti a rendere il lavoro "attraente" rispetto all'inattività o all'assistenza passiva. Secondo questo approccio, si interviene principalmente sul lato dell'offerta del mercato del lavoro, ma la questione della qualità e della stabilità dell'occupazione creata rimane sullo sfondo.

Dall'altro, l'attivazione è intesa come un processo volto a rafforzare le capacità degli utenti attraverso programmi di formazione a lungo termine. Questo approccio riconosce che esistono anche condizioni contestuali su cui agire per favorire inserimenti più duraturi e un effettivo potenziamento delle capacità degli individui (Barbier, 2005; Bonvin e Favarque, 2005). Queste politiche considerano gli utenti come individui dotati di risorse (motivazioni, identità, competenze, preferenze e persino responsabilità) da mobilitare nel processo di inserimento, riconoscendo al contempo le loro possibilità di scelta e i margini di autodeterminazione.

Da un punto di vista pratico, l'"agency" è stata declinata attraverso la proposta di iniziative di formazione e orientamento volte a promuovere



## DIDACTIVE

l'empowerment dei lavoratori e a favorire processi di pianificazione attiva della carriera. La "competenza ad agire" nel mercato del lavoro si declina, in pratica, in altre competenze specifiche: problem solving, decision making, aggiornamento continuo, ecc. ecc.

Nel contesto italiano - e nella Regione Piemonte - i percorsi di leFP hanno come obiettivo principale lo sviluppo di competenze tecniche a supporto del processo di inserimento nel mercato del lavoro. Le soft skills, genericamente intese, sono considerate trasversali e implicitamente formate, ma senza un approccio specifico orientato a sostenerne la formazione, né sono previste specifiche modalità di valutazione dei risultati di apprendimento. La formazione per lo sviluppo della cittadinanza digitale è inclusa in questi corsi, ma spesso si limita allo sviluppo di competenze tecniche nell'uso degli strumenti digitali. I percorsi di orientamento e supporto alla ricerca di lavoro mirano a rafforzare le risorse personali (e implicitamente l'agency di persone non occupate) attraverso il coaching individuale e/o di gruppo. Anche in questo caso, tuttavia, non sempre esistono percorsi che lavorano esplicitamente sull'agency.

### **Agency nel dibattito sull'innovazione del sistema educativo e sulla formazione degli insegnanti**

Negli ultimi anni si sono sviluppati studi che, nel dibattito sull'innovazione metodologica del sistema educativo, esplorano la questione dell'agency in relazione ai processi di insegnamento e ai percorsi di sviluppo professionale degli insegnanti. Secondo questa prospettiva, uno sviluppo delle competenze degli insegnanti centrato esclusivamente sull'acquisizione di conoscenze tecniche è inadeguato a qualificare una professionalità capace di rispondere ai bisogni educativi e alle sfide della società contemporanea (Urbani C., Oltre le competenze: il valore dell'agency professionale. Un progetto di ricerca sullo sviluppo professionale docente nei contesti prescolastici). Viceversa, lo sviluppo professionale deve essere interpretato in termini di capacitazione dell'agency. Pertanto, lo sviluppo e la formazione personale e professionale non dipendono solo dal possesso di competenze come quelle tradizionalmente associate al profilo dell'insegnante, ma piuttosto dalla possibilità che l'insegnante stesso ha di svilupparle, acquisirle e rinnovarle attraverso un'azione competente (agency) al fine di raggiungere il funzionamento scelto. Questa possibilità si esprime nella libertà/capacità (capability) di scegliere tra diverse opzioni alternative a disposizione e nella possibilità di realizzarle effettivamente in termini di funzionamento (Urbani C.). Lo sviluppo dell'agency dell'insegnante è fondamentale anche per sviluppare l'agency dei discenti. L'insegnante



# DIDACTIVE

stesso è un “professionista agentivo” che agisce nel contesto formativo per co-costruire le condizioni che consentono l’acquisizione dell’agency negli allievi.

## La vostra proposta di definizione operativa di “agency”

L’agency è la libertà e la capacità di agire consapevolmente e intenzionalmente per acquisire uno stato che è apprezzato (Sen).  
L’agency è la capacità degli individui di visualizzare un futuro desiderato, di pianificare, di fare scelte di azioni, di agire e reagire in modo proattivo agli eventi che si verificano, di attivare processi di auto-riflessione e di apportare cambiamenti se necessario. L’agency è “delimitata” nel senso che le persone agiscono all’interno di relazioni e strutture che ne limitano e/o estendono l’attivazione ed è quindi da intendersi come una capacità che viene agita consapevolmente in base a specifici contesti temporali e relazionali.

L’agency può essere considerata una metacompetenza che comprende un insieme di capacità:

- Capacità di riconoscere i propri bisogni
- Capacità di definire strategie d’azione (processo decisionale)
- Capacità di riconoscere le risorse di un contesto (auto-orientamento)
- Capacità di utilizzare le risorse di un contesto
- Capacità di mobilitare le risorse personali in funzione di un obiettivo specifico
- Capacità di individuare gli elementi che potrebbero essere messi in campo e capacità di agire con consapevolezza delle risorse e dei limiti del proprio potere di influenzare il contesto socio-culturale in cui le persone si trovano ad agire

AGENCY E CITTADINANZA DIGITALE: l’agency non può essere descritta a prescindere dalla dimensione digitale dei vari contesti di vita delle persone. Lo sviluppo dell’agency comprende la capacità di riconoscere, sviluppare e mobilitare le competenze digitali personali per raggiungere un obiettivo specifico.

AGENCY NELLO SVILUPPO DI CARRIERA E GESTIONE DELLE TRANSIZIONI: attraverso l’esercizio dell’agency gli individui, consapevoli delle mutevoli condizioni di lavoro delle società globalizzate, agiscono per creare carriere soggettivamente significative, affrontare le transizioni lavorative e gestire le pause di inattività (Eteläpelto et al., 2013).



# DIDACTIVE

**FORMAZIONE DELL'AGENCY E RUOLO DEL FORMATORE:** La formazione dell'agency implica lo sviluppo della capacità di un individuo di agire intenzionalmente, prendere decisioni e modellare il proprio ambiente o le circostanze. Ciò richiede la costruzione di abilità di autoconsapevolezza, di presa di decisioni, di definizione di obiettivi e di resilienza. La formazione per lo sviluppo dell'agency negli adulti non può essere separata dal lavoro che il formatore fa su se stesso e sulla propria agency e dalla co-costruzione delle condizioni contestuali che ne consentono l'acquisizione nei discenti. Nella formazione all'agency, quindi, occorre prestare particolare attenzione al ruolo del formatore agente nello sviluppo dell'agency nei discenti adulti.

## Eventuali commenti sull'esercizio di ricerca

- Condividere un modo comune di scrivere le referenze (una proposta: <https://www.scribbr.dk/apa-reference-generator/> )
- La ricerca evidenzia come il concetto di agency da un punto di vista teorico abbia una sua definizione, mentre da un punto di vista pratico/metodologico, l'agency può essere trattata come una metacompetenza che include competenze più facilmente operazionalizzabili. Nella ricerca di buone pratiche/progetti, può essere più probabile trovare progetti che si occupano di empowerment o di soft skills o di competenze di cittadinanza piuttosto che esplicitamente di agency. Inoltre, nel delineare il descrittore della competenza, potrebbe essere utile considerare l'agency come un metacostrutto che comprende delle sottocompetenze.

## Ricerca desk di Pučko otvoreno učilište Varaždin (Croazia)

### Definizioni e letteratura di ricerca sull'agency o su termini correlati.

<b>Fonte 1</b>	
<b>Citazione completa</b>	Quadro LifeComp della Commissione europea
<b>Collegamento</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>Breve descrizione (max. 10 righe)</b>	Il quadro LifeComp definisce le competenze essenziali per la vita, come l'autoregolazione, la flessibilità e l'apprendimento permanente. Offre applicazioni scientifiche e pratiche per lo sviluppo di competenze personali e sociali in ambito educativo.
<b>Definizione/i pertinente/i</b>	Autoregolazione, flessibilità, capacità di apprendimento permanente, adattabilità.



# DIDACTIVE

<b>Fonte 2</b>	
<b>Citazione completa</b>	La strategia dell'OCSE per le competenze e la Croazia
<b>Collegamento</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>Breve descrizione (max. 10 righe)</b>	La Strategia per le competenze dell'OCSE delinea le strategie di sviluppo delle competenze, comprese le raccomandazioni sulla promozione del pensiero critico e dell'autonomia necessari per la crescita sociale della Croazia.
<b>Definizione/i pertinente/i</b>	Pensiero critico, autonomia, resilienza.
<b>Fonte 3</b>	
<b>Citazione completa</b>	Psicologia oggi
<b>Collegamento</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>Breve descrizione (max. 10 righe)</b>	L'agency è definita come il più alto livello di competenza personale, che comprende l'auto-motivazione, la capacità di prendere decisioni e di risolvere i problemi, essenziali per la crescita personale e professionale.
<b>Definizione/i pertinente/i</b>	Agency come competenza personale, auto-motivazione, capacità decisionale, risoluzione dei problemi.



# DIDACTIVE

<b>Fonte 4</b>	
<b>Citazione completa</b>	Rivista europea di studi sull'istruzione
<b>Collegamento</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>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	Questo studio si concentra su agency, expertise e working life skills, sottolineando le competenze generiche necessarie per prosperare nei moderni ambienti di lavoro.
<b>Definizione/i pertinente/i</b>	Capacità di lavoro, competenza, adattabilità

<b>Fonte 5</b>	
<b>Citazione completa</b>	Rapporti del Ministero croato della Scienza e dell'Educazione
<b>Collegamento</b>	<a href="https://mzo.gov.hr">https://mzo.gov.hr</a>
<b>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	Il National Curriculum Framework del Ministero evidenzia competenze di apprendimento permanente come l'autoefficacia e l'adattabilità, che si allineano al concetto di agency.
<b>Definizione/i pertinente/i</b>	Autoefficacia, apprendimento continuo, capacità di adattamento.



# DIDACTIVE

**Traduzione di agency nella vostra lingua. Se non disponibile, fornire la traduzione dei termini correlati.**

“Ključne životne vještine” (competenze chiave per la vita)

**Teoria e pratica dello sviluppo di agency e termini correlati nel vostro Paese (1 –2 pagine al massimo)**

Lo sviluppo dell’agency in Croazia è diventato un obiettivo sempre più importante nei contesti educativi, professionali e sociali. Il concetto comprende l’abilitazione degli individui a prendere il controllo della propria vita attraverso un processo decisionale intenzionale, l’adattabilità e la resilienza, competenze chiave per il successo personale e professionale. L’approccio del Paese alla promozione dell’agency può essere analizzato attraverso i seguenti aspetti:

**Istruzione e apprendimento permanente**

Il sistema educativo croato enfatizza l’apprendimento permanente e lo sviluppo di competenze critiche per la vita. Iniziative nazionali chiave, come il “National Curriculum Framework”, integrano nei programmi educativi competenze come l’autoefficacia, l’adattabilità e il processo decisionale. Questi sforzi mirano a preparare gli studenti non solo per la forza lavoro, ma anche per una partecipazione attiva e indipendente nella società.

I programmi di istruzione e formazione professionale (VET) sono particolarmente rilevanti in questo contesto. Includono moduli pratici che forniscono agli studenti capacità di risoluzione dei problemi, gestione del tempo e definizione degli obiettivi. Questi programmi sono spesso allineati ai quadri europei, come il LifeComp Framework, per garantire la compatibilità con gli standard più ampi dell’UE.

**Ambiente di lavoro e sviluppo professionale**

In ambito professionale, i datori di lavoro croati apprezzano sempre più le competenze legate all’agency, come l’intelligenza emotiva, l’iniziativa e la collaborazione. I programmi di formazione spesso incorporano queste competenze, promuovendo una cultura di automotivazione e adattabilità. I workshop sulla leadership e gli esercizi di team building si concentrano sullo sviluppo dell’autonomia e dell’efficacia personale, consentendo ai dipendenti di contribuire in modo significativo agli obiettivi organizzativi.



# DIDACTIVE

## Dimensioni sociali e politiche

Lo sviluppo dell'agency va oltre la crescita individuale e si estende alle iniziative a livello sociale e politico. Le strategie del governo croato, come quelle delineate dal Ministero della Scienza e dell'Istruzione, sottolineano l'importanza di promuovere l'agency come mezzo per affrontare le sfide sociali, tra cui la disoccupazione e l'instabilità economica. Le politiche spesso incoraggiano i partenariati tra istituzioni educative e industrie per creare opportunità di sviluppo delle competenze.

## Aspetti psicologici ed emotivi

Lo sviluppo dell'intelligenza emotiva e della resilienza è sempre più riconosciuto come essenziale per l'agency. La cultura croata, che valorizza la comunità e le relazioni interpersonali, fornisce un quadro unico per coltivare queste capacità. I programmi che si concentrano sul benessere emotivo, come la formazione alla mindfulness e i workshop sulla gestione dello stress, stanno diventando sempre più diffusi, sostenendo gli individui nell'affrontare efficacemente le sfide personali e professionali.

## Sfide e opportunità

Nonostante questi progressi, rimangono delle sfide. L'enfasi tradizionale sull'apprendimento routinario in alcuni contesti educativi può ostacolare la piena realizzazione dello sviluppo delle competenze di agency. Inoltre, le disparità nell'accesso a programmi di istruzione e formazione di qualità possono limitare le opportunità per i gruppi emarginati. Tuttavia, le riforme in corso e la maggiore collaborazione con i partner europei offrono strade promettenti per superare questi ostacoli.

## La vostra proposta di definizione operativa di "agency"

Capacità di assumere il controllo attivo della propria vita, di fare scelte intenzionali e di influenzare efficacemente il proprio ambiente. Ciò include abilità come il processo decisionale, l'automotivazione, la risoluzione dei problemi e la resilienza.

## Eventuali commenti sull'esercizio di ricerca

La ricerca evidenzia la necessità di una comprensione contestuale delle competenze di agency, adattata ai contesti educativi e culturali croati.



# DIDACTIVE

Ricerca desk della Hellenic Open University (Grecia)

Definizioni e letteratura di ricerca sull'agency o su termini correlati.

<b>Fonte 1</b>	
<b>Citazione completa</b>	Martin Seligman (2021) L'agenzia nella filosofia greco-romana, <i>The Journal of Positive Psychology</i> , 16:1, 1-10, DOI: 10.1080/17439760.2020.1832250
<b>Collegamento</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>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	<p>L'agency, tema del lavoro della mia vita, consiste nell'efficacia, nell'ottimismo del futuro e nell'immaginazione. In questo lavoro l'autore cerca di tracciare la storia dell'agency nel pensiero occidentale dell'epoca greco-romana. L'Iliade presenta i mortali privi di qualsiasi competenza di agency, mentre gli dèi hanno tutto, nell'Odissea, invece, gli uomini hanno elevate competenze di agency e gli dèi meno. In seguito, Socrate, Platone, Aristotele, Epicuro e gli Stoici postulano una vera e propria agency umana. L'enfasi sulla volontà, la responsabilità e la scelta continua nel primo cristianesimo, per poi essere abbandonata da Agostino nel IV secolo d.C., dove l'agency nell'uomo è relegata a essere una grazia, un dono di Dio. Il progresso umano sembra legato a queste credenze, con credenze più forti sull'agency umana legate al progresso e in misura minore legato alla stagnazione. Gli dèi e i mortali, in numero pressoché uguale, sono i protagonisti dell'Iliade e dell'Odissea. In generale, in tutta la storia, c'è un compromesso tra agency umana e agency soprannaturale. Nell'Iliade gli dèi hanno un potere quasi totale e i mortali quasi nullo. Il destino umano è interamente nelle mani degli dei. Nel poema successivo, l'Odissea, il compromesso si sposta verso l'agency umana. Gli dèi hanno ancora potere, anche se non tanto quanto nell'Iliade, ma anche i mortali. Il destino umano è determinato sia dagli dèi sia, per la prima volta nella letteratura greca, da noi mortali. Ciò che cambia è l'equilibrio tra l'agency soprannaturale e quella umana.</p>





# DIDACTIVE

Definizione/i pertinente/i	
	<p>La prima componente dell'agency è l'efficacia e ha altre due componenti:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Ottimismo (che contiene la mentalità del futuro): L'obiettivo è probabilmente raggiungibile in futuro, forse in un futuro piuttosto lontano.</li><li>2. Immaginazione: L'obiettivo è ampio e non presente ai sensi. È oltre, forse ben oltre, il qui e ora</li></ol> <p>L'agency non è tutto o niente. Individui diversi, culture diverse ed epoche diverse possono avere molta o poca efficacia, molto o poco ottimismo, molta o poca immaginazione.</p> <p>Esempio: Odisseo mostra ripetutamente maggiore efficacia, ottimismo e immaginazione quando il ciclope:</p> <p>"Così, rimanemmo lì a gemere, aspettando le prime luci dell'alba. E ora ordinai ai miei compagni di tirare a sorte: chi avrebbe me per issare il nostro paletto e conficcarlo nell'occhio quando il sonno lo avesse sopraffatto? Fortuna del sorteggio: Ho scelto proprio quelli che avrei scelto io stesso, quattro bravi uomini, e</p> <p>lo, in testa, ne ho fatti cinque... Ma stavo già tramando... Qual era la via d'uscita migliore? Come potevo trovare scampo dalla morte per il mio equipaggio, per me stesso e per la mia famiglia? ebbene? Il mio ingegno continuava a tessere, a elaborare astuti piani – la vita in gioco, la morte mostruosa che ci fissava in faccia – finché questo piano mi è sembrato il migliore".</p>



# DIDACTIVE

<b>Fonte 2</b>	Libro
<b>Citazione completa</b>	ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΗΣ Ἠθικὰ Νικομάχεια (1103a-1103b) / Etica Nicomachea di Aristotele (1103a-1103b)
<b>Collegamento</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>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	<p>Libro 2</p> <p>"Essendo la virtù, come abbiamo visto, di due tipi, intellettuale e morale, la virtù intellettuale è per lo più prodotta e accresciuta dall'istruzione, e quindi richiede esperienza e tempo; mentre la virtù morale o etica è il prodotto dell'abitudine (ethos) e ha infatti derivato il suo nome, con una leggera variazione di forma, da questa parola. E quindi, è chiaro che nessuna delle virtù morali formate è generata in noi dalla natura, poiché nessuna proprietà naturale può essere alterata dall'abitudine. [...] Le virtù, dunque, non sono generate in noi né dalla natura né in violazione della natura; la natura ci dà la capacità di riceverle e questa capacità viene portata a maturazione dall'abitudine. Inoltre, le facoltà che ci sono state date dalla natura ci sono state date prima in forma potenziale; il loro esercizio effettivo si manifesta in seguito. Questo è chiaramente il caso dei nostri sensi: non abbiamo acquisito la facoltà della vista o dell'udito vedendo o ascoltando ripetutamente, ma il contrario: avendo i sensi abbiamo iniziato a usarli, non li abbiamo ottenuti usandoli. Le virtù, invece, si acquisiscono avendo prima praticato, proprio come le arti. Impariamo un'arte o un mestiere facendo le cose che dovremo fare quando l'avremo imparata: per esempio, gli uomini diventano costruttori costruendo case, gli arpisti suonando l'arpa".</p>
<b>Definizione/i pertinente/i</b>	Aristotele cita qui la definizione completa di virtù, che si distingue per la chiarezza, la pienezza e la precisione degli elementi che la compongono e la caratterizzano. Conclude dicendo che la virtù etica è un elemento



# DIDACTIVE

	<p>permanente del carattere liberamente scelto dall'uomo. Presenta quindi il genere successivo di virtù, che è l'"ἕξις". "hexis" (abitudine, tendenza). Ogni "ἕξις" si forma attraverso il compimento ripetitivo di determinati atti. Dalla qualità delle azioni dipende la qualità delle parole. Come "ἕξις" è facoltativa: nella terminologia aristotelica, la preferenza è la scelta e la volontà libera e razionale dell'uomo, accompagnata dall'ampiezza della responsabilità personale, quindi richiede coraggio e forza. È una condizione necessaria, affinché la persona faccia la scelta giusta delle azioni e raggiunga la decisione corretta, evitando gli estremi, cioè l'eccesso e la carenza. Affinché ciò avvenga, però, è necessario che la persona abbia compreso il significato alto della virtù. Se il percorso verso la virtù non fosse il risultato del libero arbitrio ma della costrizione, allora la virtù non avrebbe alcun valore per quella persona. La parola προαίρεσις (preferenza) non indica un desiderio irragionevole e ingiustificato. È strutturalmente connessa alla capacità intellettuale, al pensiero e al giudizio della persona. È una scelta tra bene e male e il perseguimento di uno o dell'altro.</p>
<p><b>Fonte 3</b></p> <p><b>Citazione completa</b></p> <p><b>Collegamento</b></p>	<p>Tesi di dottorato (in greco)</p> <p>Ελεύθερη βούληση &amp; ηθική υπευθυνότητα : κριτική εξέταση των σύγχρονων συμβατοκρατικών θεωριών (Libero arbitrio e responsabilità morale: a critical inquiry of contemporary compatibilist theories), Παπαδαμιανός, Χαράλαμπος (Papadamianos Charalampos), Scuola di Filosofia-- Dipartimento di Filosofia e Studi Sociali--Tesi di dottorato, Università di Creta, Grecia.</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>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	In che senso la nozione di libero arbitrio e di responsabilità morale preoccupa i soggetti umani? In quali circostanze l'individuo è libero di fare ciò che desidera e libero di scegliere questa particolare scelta come parte della propria volontà? In quali circostanze l'individuo, in quanto persona, è responsabile di compiere determinati atti e di scegliere decisioni che creano la sua volontà? In quali circostanze una persona è moralmente responsabile delle proprie azioni e scelte? La presente dissertazione è un tentativo di indagare le domande di cui sopra. In quanto compatibilista, l'autore ritiene che una teoria unificata del libero arbitrio e della responsabilità morale debba concordare con l'immagine che la scienza ha dell'uomo e del mondo. Pertanto, ritiene che il pensiero filosofico debba prendere in seria considerazione il fatto dell'evoluzione.
<b>Definizione/i pertinente/i</b>	- Ελεύθερη βούληση & ηθική υπευθυνότητα (Libero arbitrio e responsabilità morale).
<b>Fonte 4</b>	Pubblicazione
<b>Citazione completa</b>	Edwards, Jonathan. (2023). L'approccio a due stadi di Doyle al libero arbitrio: Una biofisica per la scelta reale? University College London, Università di Londra, Regno Unito
<b>Collegamento</b>	<a href="https://www.researchgate.net/publication/373031163_Doyle_Approccio_a_due_stadi_alla_libertà_di_volontà_A_Biofisica_per_la_scelta_reale_">https://www.researchgate.net/publication/373031163_Doyle_Approccio_a_due_stadi_alla_libertà_di_volontà_A_Biofisica_per_la_scelta_reale_</a> & <a href="https://www.informationphilosopher.com/freedom/cogito/">https://www.informationphilosopher.com/freedom/cogito/</a>
<b>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	Robert Doyle ha sostenuto che le tradizionali difficoltà associate al concetto di libero arbitrio possono essere risolte con un approccio in due fasi, esplorato da diversi filosofi e scienziati. Le possibilità di azione possono essere generate all'interno del cervello, in modo più o meno



# DIDACTIVE

<p><b>Definizione/i pertinente/i</b></p>	<p>casuale, e da queste può essere fatta una scelta "adeguatamente determinata". Un processo selettivo simile è ben elaborato all'interno delle cellule immunitarie, che possono fornire un modello utile. Un certo grado di casualità è pervasivo nel mondo fisico, ma i sistemi viventi si sono evoluti per domare e sfruttare questo aspetto all'interfaccia tra fasi fluide e solide. I processi casuali e quelli determinati sistematicamente vengono utilizzati in combinazione. Queste considerazioni di biologia cellulare sostengono la plausibilità del modello a due fasi e possono aiutare a individuare meccanismi specifici, ma possono anche sollevare una domanda su "chi" sta facendo la scelta. La modellazione computerizzata può mettere a fuoco questa domanda. Può anche evidenziare un paradosso: la "libertà" può esistere solo come rovescio delle limitazioni o dei vincoli imposti dalle situazioni del mondo reale.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Robert Doyle (2013) ha sostenuto la tesi di un modello a due stadi per il libero arbitrio, in cui un certo grado di casualità negli eventi cerebrali genera una gamma di possibilità (o rappresentazioni di possibilità), da cui è possibile effettuare una selezione "adeguatamente determinata". Questo fornisce una base per la nozione di libero arbitrio, o di scelta, ma con la "libertà" forse dissociata dalla volontà o dalla scelta.</li><li>• La suddivisione in due fasi rompe l'impasse nel fornire un resoconto coerente del "libero arbitrio". Può sembrare che separi la libertà dalla volontà. Tuttavia, tale libertà deriva essenzialmente dalla combinazione di eventi discreti e di una metrica dinamica simmetrica continua (con precisione infinitesimale non ammessa), che si applica nei sistemi biologici a tutti i livelli. Nei computer potrebbe essere normalmente eliminata, ma in pratica nei sistemi complessi può essere reinserita qualcosa di molto simile (Blum e Blum, 2022).</li><li>• Negli esseri umani, le nuove idee creative</li></ul>
--	--



# DIDACTIVE

	<p>possono essere valutate criticamente e deliberate. Riflettendo, le opzioni possono essere scartate e rimandate per un "ripensamento" prima di una decisione finale responsabile e di un'azione. Quando l'indeterminismo è limitato alla fase iniziale di una decisione mentale, la decisione successiva può essere descritta come adeguatamente determinata. Questo è il cosiddetto modello a due fasi: prima la "libera" generazione di idee, poi un processo di valutazione e selezione adeguatamente deterministico che chiamiamo "volontà".</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Il Modello Cogito combina l'indeterminazione – prima la casualità quantistica microscopica e l'imprevedibilità, poi il determinismo "adeguato" o statistico e la prevedibilità macroscopica, in una sequenza temporale che crea nuova informazione.</li></ul>
--	--

<b>Fonte 5</b>	Articolo in Blog
<b>Citazione completa</b>	"Il concetto di agency e i suoi quattro aiutanti" – Centro di consulenza e mediazione professionale Pattison (PPCC, Inc.)
<b>Collegamento</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>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	<p>L'Agency e i suoi quattro aiutanti L'agency è il potere che abbiamo di pilotare la nostra vita nella direzione che vogliamo. Per usare la nostra agency dobbiamo familiarizzare con i suoi quattro aiutanti o aspetti. Secondo il professor Albert Bandura, ecco i quattro aiutanti che vi daranno una mano a raggiungere i vostri obiettivi:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Intenzionalità. Dovete impegnarvi in modo proattivo ad agire per cambiare la vostra vita o il vostro ambiente. Non lasciate che gli altri intorno a voi forzino le vostre azioni, ma scegliete di agire e di prendere il controllo.</li></ol>



# DIDACTIVE

<p><b>Definizione/i pertinente/i</b></p>	<p>2 Previsione. La preveggenza aiuta a visualizzare il futuro e a fissare obiettivi per se stessi. Permette di motivarsi e di guidare le proprie azioni in previsione di eventi futuri.</p> <p>3 Auto-reattività. Avete la capacità di agire in base ai vostri piani e di monitorare i vostri progressi, oltre a correggere la rotta se vi allontanate. L'auto-reattività significa che una volta che avete un'intenzione e un piano, non potete sedervi e aspettare che i risultati appaiano, ma dovete agire deliberatamente per raggiungere i vostri obiettivi.</p> <p>4 Auto-riflessione. Permette di riflettere e valutare le proprie motivazioni, i propri valori e i propri obiettivi di vita. L'autoriflessione vi permette di affrontare eventuali conflitti tra le vostre motivazioni e di scegliere di agire a favore di una piuttosto che dell'altra.</p> <p>Insieme ai suoi quattro aiutanti, l'agency vi permette di scegliere la direzione che prenderà la vostra vita, vi aiuta a influenzare gli altri, a cambiare la vostra vita e a lavorare con gli altri per cambiare le vite a livello locale e globale.</p> <p>Professore di psicologia dell'Università di Stanford, Albert Bandura, leader nella ricerca sull'agency e sull'autoefficacia, ha affermato nel suo intervento "The Psychology of Human Agency" che</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• le persone agiscono come agenti che regolano intenzionalmente il proprio comportamento e le circostanze della vita. Sono auto-organizzate, proattive, auto-regolate e auto-riflessive. "Sono produttori delle loro circostanze di vita e non solo prodotti di esse".</li><li>• Bandura continua dicendo che "se le persone hanno la capacità di influenzare se stesse, sono anche molto capaci di influenzare gli altri per condizionare il cambiamento".</li><li>• La società odierna sta subendo drastici cambiamenti sociali, informativi e tecnologici e questi "progressi rivoluzionari nella tecnologia e nella globalizzazione stanno trasformando la natura, la portata, la velocità e i luoghi</li></ul>
--	--



# DIDACTIVE

dell'influenza umana. Queste nuove realtà presentano opportunità molto maggiori per le persone di esercitare un controllo sul modo in cui vivono le loro vite".



# DIDACTIVE

**Traduzione dell'agency nella vostra lingua. Se non disponibile, fornire la traduzione dei termini correlati.**

L'agency si trova piuttosto in letteratura con la traduzione di preferenza. Secondo la Life Skills Collaborative (LSC): L'agency è la capacità di prendere decisioni intenzionali e informate sulla nostra vita e di intraprendere azioni autonome, anche di fronte all'opposizione. È la nostra capacità di influenzare il nostro funzionamento e il corso degli eventi attraverso le nostre azioni, e di fare la differenza in una relazione, in una decisione o persino in un insieme di presupposti e vincoli sociali. Comprende la capacità di fissare obiettivi ambiziosi per noi stessi e di lavorare per raggiungerli, facendo uso delle risorse disponibili, sia interne che esterne, e navigando nelle strutture di potere esterne, come richiesto. L'agency si riferisce anche al senso di controllo o alla convinzione che abbiamo della nostra capacità di avere successo in situazioni specifiche. L'agency fornisce autonomia e potere ai giovani, alle comunità vulnerabili e storicamente svantaggiate. Pertanto, la persona è in grado di:

- Esprimere apertamente i propri pensieri e sentimenti.
- Partecipare attivamente a prendere decisioni su se stessi, anche se non sono in linea con le aspettative della società.
- Affermare se stessi e difendere ciò che si vuole fare.
- Navigare con successo nelle circostanze modificate.
- Decidere gli obiettivi in linea con i propri valori, interessi e desideri.
- Lavorare con sicurezza ed efficienza per raggiungere i propri obiettivi, utilizzando e coordinando le risorse disponibili.
- Contribuire attivamente al cambiamento di se stessi e/o del proprio ambiente.
- Usare strategie per difendere le azioni sbagliate nella società.

## **Le abilità di vita correlate sono:**

Consapevolezza di sé, autostima, autoefficacia, negoziazione, comunicazione, capacità decisionale, capacità di reperire risorse, iniziativa, partecipazione, responsabilità, assunzione di rischi, consapevolezza sociale.

## **Il ruolo dell'agency nell'apprendimento**

L'agency descrive la capacità di identificare obiettivi di valore e risultati desiderati e di perseguire tali obiettivi e risultati in modo proattivo, mirato ed efficace. I componenti chiave dell'agency comprendono:

- l'identificazione ponderata dei propri valori e delle proprie priorità
- la fiducia nelle proprie capacità
- la capacità di dirigere intenzionalmente i propri sforzi verso obiettivi specifici.



# DIDACTIVE

È importante che l'agency sia intesa in contesti educativi per includere sia l'azione che l'intenzione. Il concetto di agency deriva dai campi della sociologia e della psicologia ed è stato utilizzato in modi differenti per scopi diversi in ambito educativo. A volte è usato in modo intercambiabile con concetti come proattività, autonomia, capacità di esercitare scelte e autoregolazione. Questa instabilità concettuale, unita a una base empirica limitata, fa sì che le prove sul ruolo e sull'impatto dell'agency siano meno evidenti rispetto ad altri concetti più stabili, come l'autoefficacia. Mentre alcuni fattori dell'apprendimento socio-emotivo, come l'autoefficacia, la motivazione o l'impegno, possono essere più bassi in alcuni ambiti e più alti in altri, l'agency è una caratteristica specifica dell'individuo.

Gli studenti hanno un senso di agency nel guidare i propri percorsi educativi nel loro complesso, indipendentemente da come si sentono in specifiche aree di contenuto. È importante notare che è malleabile e che gli insegnanti possono aiutare gli studenti a sviluppare il loro senso di agency.

I vantaggi di un'educazione incentrata sull'agency non sono controversi: anzi, alcuni sono piuttosto ovvi. L'agency sostiene tutti gli aspetti dei risultati mentre gli studenti sono a scuola e li prepara in modo poderoso per la vita oltre la scuola. L'agency, come molti altri fattori dell'apprendimento socio-emotivo, è sia un fattore che favorisce il successo scolastico sia un risultato della scuola.

## **Gli elementi costitutivi dell'agency**

Pur essendo complessa, l'agency comprende diverse componenti fondamentali, che possono essere sviluppate e sostenute dagli insegnanti in classe.

### ➔ **Autoefficacia: Fiducia nelle proprie capacità**

Le convinzioni degli studenti sulle proprie capacità influenzano il grado di stress che provano di fronte a un problema. Gli studenti con scarsa fiducia in sé stessi si sentono minacciati quando vengono loro assegnati problemi difficili e possono reagire con ansia, depressione, rabbia o frustrazione quando si sentono minacciati da attività che non si sentono in grado di portare a termine. Gli studenti possono chiudersi o reagire a causa della bassa autoefficacia quando viene loro assegnato un problema o un compito difficile. Al contrario, gli studenti con elevata fiducia nelle proprie competenze non si sentono minacciati da problemi impegnativi o poco chiari. Sanno di poterli superare con impegno, attingendo alla loro stabile fiducia. L'associazione di convinzioni ottimistiche sui risultati con compiti



## DIDACTIVE

accademici difficili determina in larga misura il livello in cui gli studenti cercano e si impegnano in compiti e corsi accademici impegnativi. Si tratta di un circolo vizioso che si autoalimenta, perché più uno studente si sforza di superare un compito difficile, più le sue capacità si rafforzano, portando a sua volta a una maggiore autoefficacia personale.

- ➔ Consapevolezza di sé: Identificazione ponderata dei propri valori e delle proprie priorità.

Uno studente che comprende chiaramente i propri valori personali è molto più motivato a perseguire attivamente i propri obiettivi. Consapevolmente o meno, i valori e le priorità degli studenti influenzano ogni decisione che prendono in merito alla loro istruzione. Chiarire queste priorità è un passo prezioso, ma spesso ignorato, per gli studenti nel definire obiettivi e piani a breve e lungo termine. Gli studenti che riflettono regolarmente su ciò che è autenticamente importante per loro avranno un maggior senso di responsabilità nel loro lavoro scolastico. Questa autoconsapevolezza li spingerà ad apportare attivamente dei cambiamenti più avanti nella loro vita accademica o professionale, se il loro lavoro non è in linea con le loro priorità personali.

- ➔ Autoregolazione: La capacità di dirigere i propri sforzi verso obiettivi specifici.

In un'epoca di continue distrazioni, gli studenti che non dispongono di strumenti interni per guidare la loro attenzione saranno in balia dei loro impulsi. Gli studenti autoregolanti, invece, si pongono obiettivi a breve e a lungo termine, controllano i progressi compiuti verso il raggiungimento di tali obiettivi, gestiscono il proprio tempo e sviluppano strategie di apprendimento positive. Questi studenti saranno in grado di mettere in pratica i loro valori. La capacità di inibire i propri impulsi può essere particolarmente utile per supportare l'indipendenza agenziale negli studenti con differenze di apprendimento. La capacità di stabilire e seguire gli obiettivi, la gestione del tempo e il controllo degli impulsi sono abilità fondamentali da cui partire per costruire l'agency degli studenti. Unitamente a un'elevata fiducia nelle proprie capacità e a una comprensione dei propri valori, gli studenti autoregolati dirigono le proprie traiettorie educative, professionali e personali.

- ➔ Variazione individuale

Alcuni studenti possono essere più inclini a sviluppare queste abilità o possono arrivare a scuola già dotati di un senso positivo di agency. Queste



## DIDACTIVE

caratteristiche sono influenzate da fattori come l'ambiente familiare e i primi anni di vita dello studente, che sono fuori dal controllo dell'insegnante. Tuttavia, il senso di agency è altamente malleabile ed esistono numerose strategie che gli insegnanti possono utilizzare per sostenere e promuovere lo sviluppo dell'autoefficacia, dell'autoconsapevolezza e dell'autoregolazione degli studenti.

### **Il valore di dare priorità all'agency nell'educazione**

L'agency è importante nei contesti educativi, perché gli studenti più dotati agiscono sul loro ambiente e sulle loro traiettorie di vita in modi ponderati e orientati allo scopo. Uno studente con un alto senso di agency crea piuttosto che rispondere alle opportunità educative. In classe, gli studenti con senso di agency comunicano regolarmente il loro livello di interesse ed esprimono preferenze, chiedono di poter dire la loro su come risolvere i problemi e cercano modi per aggiungere rilevanza personale alla lezione. Lavorano in modo intenzionale, proponendo obiettivi o finalità da perseguire, sollecitando risorse o opportunità di apprendimento, trovando strategie e spazi di studio che funzionano per loro e cercando chiarimenti o assistenza. Contribuiranno alle lezioni offrendo suggerimenti o contributi, ponendo domande profonde e condividendo i loro pensieri e le loro opinioni. Gli studenti che sviluppano un senso di agency sono sostenitori di se stessi e delle questioni a cui tengono.

### **L'Agency supporta gli studenti durante gli anni scolastici**

L'agency predice risultati accademici molto apprezzati. Per esempio, si è visto che gli studenti che cercano attivamente chiarimenti o chiedono assistenza ai loro insegnanti ottengono punteggi più alti negli esami standardizzati. Al contrario, gli studenti che esitano a chiedere aiuto o chiarimenti hanno voti più bassi rispetto a quelli che amano interagire con gli insegnanti. Inoltre, gli studenti che si appassionano maggiormente ad un compito si divertono di più e ottengono risultati migliori. Infine, gli studenti che valutano il modo migliore per concentrarsi e agire sulle loro scoperte hanno risultati di apprendimento più elevati. In sintesi, gli studenti che cercano modi per relazionarsi personalmente con il loro apprendimento e per trovare modi per crescere e migliorare hanno risultati accademici migliori. Mentre gli studenti sentono naturalmente una predilezione per specifiche materie, l'agency descrive la caratteristica interna stabile di essere in grado di motivare e regolare il proprio apprendimento in tutte le aree di contenuto. L'agency è variabile da un individuo all'altro, ma stabile all'interno dell'individuo stesso in vari contesti.



# DIDACTIVE

Gli studenti con un alto senso di agency sono anche molto più propensi a impegnarsi o a dirigere club e squadre sportive. I discenti dotati di senso di agency prendono iniziative su questioni sociali che stanno loro a cuore e sono più disposti a sfidare regolarmente se stessi e a impegnarsi intenzionalmente in attività in cui hanno l'opportunità di commettere e imparare dagli errori. L'agency può anche dare agli studenti la possibilità di promuovere cambiamenti positivi all'interno delle loro comunità, poiché la fiducia nelle proprie capacità e la volontà di agire possono spingere gli individui e le loro comunità ad andare avanti.

Per esempio, è più probabile che gli studenti con elevate competenze di agency si difendano l'un l'altro o sostengano una tesi con una controparte intimidatoria, piuttosto che chiudere gli occhi o sentirsi incapaci di agire quando assistono a episodi di bullismo o ingiustizia. Allo stesso modo, gli studenti che si sentono a proprio agio nel condividere la propria voce e nell'impegnarsi attivamente nell'apprendimento contribuiscono a costruire una comunità scolastica più forte.

## **L'Agency prepara gli studenti alla vita oltre la scuola**

Un ruolo fondamentale dell'istruzione è quello di preparare gli studenti a crescere professionalmente anche dopo la fine degli studi. Per avere successo nel mondo di oggi, frenetico e in costante sviluppo, gli studenti devono sviluppare il desiderio e l'attitudine all'apprendimento continuo. In un mercato in cui le aziende sono sempre più propense a contrattare i talenti di cui hanno bisogno per un determinato lavoro o progetto, i dipendenti devono spesso essere responsabili dello sviluppo delle competenze per conto proprio, anziché affidarsi ai loro datori di lavoro per la formazione sul posto di lavoro. Gli studenti che entrano nel mondo del lavoro si troveranno spesso in un territorio sconosciuto in termini di competenze e conoscenze di base e, per poter progredire, devono avere sia la capacità di determinare ciò che hanno bisogno di apprendere sia la spinta interiore per impararlo, anche se è difficile. Le persone agenziali perseguiranno più attivamente progetti impegnativi, condivideranno pensieri e opinioni e assumeranno ruoli di leadership all'interno dei loro team. La natura imprevedibile e in evoluzione del mercato del lavoro di oggi sottolinea la necessità che gli studenti prendano attivamente in mano la propria vita professionale e il proprio apprendimento.

In una democrazia, il benessere della collettività si basa sulla partecipazione attiva dei cittadini. L'agency modella direttamente la cittadinanza democratica di un individuo attraverso la responsabilità personale e l'orientamento alla giustizia. La responsabilità personale si riferisce alla



## DIDACTIVE

propensione di un individuo a prendersi cura della propria comunità, mentre i cittadini orientati alla giustizia sociale si impegnano attivamente negli affari civici e sociali a livello locale, statale e nazionale. Questi individui ad alto senso di agency sfidano le ingiustizie sociali, politiche ed economiche e valutano le strategie da adottare andando alla radice dei problemi sistemici. I cittadini con un alto senso di agency sono la spina dorsale di qualsiasi democrazia fiorente. Pertanto, parte del ruolo dell'istruzione nei Paesi democratici deve essere quello di stimolare gli studenti a sviluppare le proprie opinioni, a condividere la propria voce e ad agire.

Gli studenti che sviluppano un forte senso di agency negli anni della formazione avranno anche maggiori probabilità di instaurare relazioni personali sane in età adulta. Gli individui dotati di agency hanno un senso di autostima stabile e sono quindi disposti ad affrontare i problemi nelle relazioni interpersonali. La mancanza di agency in una relazione può, nei casi più gravi, sfociare in un abuso.

### **Ambienti di apprendimento che promuovono l'agency degli studenti**

In questa nuova era di informazioni apparentemente infinite, le opportunità per gli studenti sono enormi. Gli individui autodiretti possono perseguire qualsiasi abilità o area di contenuto che li interessa. Gli studenti che hanno una forte convinzione delle proprie capacità e la capacità di autoregolazione per raggiungere efficacemente i propri obiettivi eserciteranno l'agency se i loro ambienti sono favorevoli all'autonomia. Di seguito sono illustrati diversi modi per creare tali ambienti di apprendimento.

### **Congruenza tra le identità sociali e accademiche degli studenti**

Ciò comporta la garanzia che l'attività degli studenti nella comunità scolastica non sia in conflitto con il loro valore sociale nel gruppo di amici. Nelle scuole tradizionali, gli studenti che non sono già fortemente impegnati in un'identità accademica subiscono forti pressioni, sia interne che esterne, per definire se stessi in modi che riducono al minimo l'identificazione con la scuola. Le voci interiorizzate si oppongono incessantemente all'allineamento dei valori con gli insegnanti e con i loro compiti accademici, facendo sembrare il lavoro scolastico incompatibile con la popolarità o la lealtà verso alcuni gruppi di riferimento chiave (come la cultura, il gruppo etnico, il genere, la famiglia o i coetanei di uno studente). Quando raggiungono la scuola superiore, pochissimi studenti si impegnano in gruppi definiti principalmente dall'eccellenza accademica.



# DIDACTIVE

Tuttavia, una classe che riconosce il bisogno dello studente di mantenere intatta la propria immagine sociale può adattare l'insegnamento e l'apprendimento per adattarsi all'identità accademica. La creazione di una congruenza dell'identità con il comportamento accademico può essere ottenuta costruendo l'orgoglio degli studenti per il patrimonio etnico e familiare, aprendo al contempo le porte al "code-switching" e ad altre strategie che affrontano le aspettative comportamentali nettamente diverse della scuola, del posto di lavoro e dei gruppi di pari. Quando uno studente valuta un determinato compito accademico come altamente rilevante dal punto di vista personale, senza rischi per l'immagine sociale positiva, il risultato è la volontà di impegnarsi attivamente in quel compito e in quell'ambiente.

## **Apprendimento guidato dallo studente attraverso una chiara valutazione formativa**

Le discussioni sulla valutazione in classe possono essere incentrate su voti e giudizi, sul peso dei diversi compiti rispetto ai test e ai progetti, sull'impatto della consegna tardiva dei compiti e sulla quantità di materiale da trattare nei test. Raramente, sembra che queste conversazioni si concentrino sull'apprendimento degli studenti. Inoltre, la valutazione spesso sembra definitiva per gli studenti. È possibile che gli studenti non rivedano i commenti sui compiti segnati o non si prendano il tempo per imparare i problemi che hanno saltato in un test, perché non percepiscono che l'apprendimento di queste informazioni avrà un impatto sul loro voto futuro. Tutto ciò può portare gli studenti a sentirsi disimpegnati o addirittura privi di potere quando si tratta dei loro risultati accademici.

Una valutazione formativa mirata allontana la passività degli studenti associata ai risultati accademici. Per esempio, un quiz può indicare chiaramente quali obiettivi di apprendimento lo studente ha acquisito e quali deve ancora acquisire. Una chiara valutazione formativa supporta l'agency dello studente comunicando i suoi specifici punti di forza e le aree di crescita. In questo sistema, lo studente è in grado di determinare meglio come migliorare il proprio voto in base all'aspetto più importante dell'istruzione: la comprensione e l'applicazione dei contenuti del corso.

## **Autonomia grazie al supporto "just in time"**

Anche se l'impegno può cambiare giorno per giorno per varie ragioni, gli insegnanti possono promuovere un senso più stabile di agency nell'apprendimento che determina l'orientamento degli studenti verso la scuola in generale. L'agency si sviluppa fornendo un delicato equilibrio tra sostegno e autonomia. Gli insegnanti che valutano regolarmente la



# DIDACTIVE

comprensione degli studenti saranno in grado di gestire positivamente questo equilibrio, dando agli studenti un certo grado di autonomia nell'apprendimento e fornendo al contempo istruzioni "just-in-time". Per esempio, un insegnante che controlla uno studente che sta lavorando a un progetto STEM può intervenire per fornire istruzioni esplicite su un particolare principio scientifico o matematico, in modo da consentire allo studente di andare avanti con le sue ipotesi e la risoluzione dei problemi. Allo stesso modo, un insegnante potrebbe sostenere una discussione di gruppo su un romanzo fornendo una parte di conoscenza contestuale relativa all'ambientazione storica del romanzo che permetta agli studenti di trarre spunti pertinenti, senza però imporre o dominare la natura della discussione. Questo tipo di supporto permette agli studenti di continuare a lavorare in modo indipendente o collaborativo per raggiungere i loro obiettivi di apprendimento senza essere bloccati da una lacuna nelle loro conoscenze.

## **Insegnamento che promuove l'agency**

I seguenti modelli didattici ottimizzano lo sviluppo dell'agency incoraggiando gli studenti a decidere cosa devono imparare e come impararlo al meglio per poter realizzare il loro progetto. Gli studenti scoprono da soli le lacune nelle loro conoscenze attuali e cercano risorse (come l'insegnante) per progredire.

### ➔ **Apprendimento basato sui problemi**

L'apprendimento basato su problemi e progetti crea opportunità per gli studenti di sviluppare l'agency dando un senso a un problema al limite della loro attuale comprensione o del loro livello di abilità (anche se si noti che l'apprendimento basato su problemi non è un modo efficiente per gli studenti di apprendere nuovi contenuti). Poiché seguono schemi simili, di seguito viene utilizzato come esempio solo l'apprendimento basato sui problemi. Questo modello didattico segue una serie di fasi e può sembrare più specifico di altre strategie qui incluse, ma gli insegnanti devono sentirsi liberi di sviluppare, aggiungere o eliminare qualsiasi parte di quanto segue per adattarsi meglio ai propri studenti. Gli insegnanti possono anche scegliere di incorporare elementi del modello piuttosto che utilizzarlo nella sua interezza.

### ➔ **Presentare il problema**

Gli studenti vengono divisi in piccoli gruppi e a ogni gruppo viene assegnato un facilitatore. Il compito del facilitatore è quello di gestire il discorso di gruppo assicurandosi che tutti abbiano la possibilità di esprimere i propri



# DIDACTIVE

pensieri. Agli studenti viene quindi presentato il problema "a freddo". In altre parole, non viene dato loro un contesto. Questo spinge gli studenti a esplorare varie aree della loro conoscenza pregressa e a fare collegamenti tra queste aree.

## ➔ **Discutere il problema**

Il gruppo discute il problema e formula ipotesi di soluzione in base alle conoscenze o alle esperienze pregresse. Quindi identificano diversi "problemi di apprendimento", ovvero argomenti rilevanti che gli studenti ritengono di non aver compreso come dovrebbero per risolvere il problema. Ogni studente riflette verbalmente sul problema e sulle potenziali soluzioni in base alle proprie conoscenze e si assume la responsabilità di ricercare uno dei temi di apprendimento. Pertanto, piuttosto che avere obiettivi di apprendimento preassegnati, gli studenti si assegnano gli obiettivi (questi sono i problemi di apprendimento che identificano).

## ➔ **Impegnarsi nell'apprendimento autonomo**

Dopo la discussione, gli studenti dirigono il proprio apprendimento, utilizzando le risorse a loro disposizione nel modo che ritengono più efficace. Le risorse dovrebbero sempre includere l'insegnante, che risponde con attenzione alle domande per spingere gli studenti a pensare più a fondo, anziché limitarsi a fornire le risposte.

## ➔ **Rivalutare il problema**

Gli studenti si riuniscono nuovamente per rivalutare il problema utilizzando le nuove informazioni e competenze acquisite. Gli studenti condividono anche le strategie o le risorse utilizzate per raccogliere informazioni e come ciascuna di esse sia stata utile o meno. Questa parte del processo rende gli studenti consapevoli delle abitudini di apprendimento positive. Quando si presentano nuovi problemi di apprendimento, gli studenti rivedono la fase tre (impegnarsi nell'apprendimento auto-diretto). Questo ciclo si ripete generalmente per un periodo di cinque o sei settimane, con piccole sottoquestioni lungo il percorso. Tuttavia, la durata di ogni problema è a discrezione dell'insegnante.

## **Unità progettate dagli studenti**

Questo approccio didattico prevede che gli studenti utilizzino un quadro di riferimento fornito dall'insegnante per sviluppare le proprie unità didattiche. Poi gli studenti le propongono alla classe e tutti votano gli argomenti che verranno trattati dall'intera classe. Questo schema permette agli studenti di indagare sulle aree di interesse e di acquisire una comprensione concettuale dei concetti chiave, del contesto globale, della dichiarazione di indagine, delle domande di indagine fattuali, concettuali o discutibili associate



# DIDACTIVE

all'argomento. Inoltre, i discenti devono decidere il modo migliore per verificare la padronanza del concetto e creare una valutazione sommativa. Il ruolo dell'insegnante in questo approccio è fondamentale per garantire che l'argomento di interesse sia non solo interessante per gli studenti, ma anche allineato alle conoscenze e ai risultati di apprendimento apprezzati. Il docente potrebbe anche dover insegnare esplicitamente agli studenti come progettare uno strumento di valutazione che valuti efficacemente la loro padronanza dell'argomento. Questo approccio promuove l'agency richiedendo agli studenti di identificare un obiettivo di apprendimento di valore e quindi di determinare il modo migliore per raggiungerlo, ma dovrebbe essere usato per integrare piuttosto che sostituire le unità progettate dall'insegnante.

## Agency di valutazione

La valutazione periodica dell'apprendimento socio-emotivo degli studenti ha il duplice scopo di informare l'insegnante sui progressi e sul benessere degli studenti e di spingerli a praticare l'autoconsapevolezza. Sebbene le valutazioni socio-emotive formali a livello scolastico siano preziose per raccogliere dati completi, queste valutazioni richiedono molto tempo e non possono essere attuate più di una o due volte all'anno. Per queste valutazioni formali, uno strumento di misura affidabile e con forti prove di validità è l'indagine sull'apprendimento socio-emotivo di Panorama. Tuttavia, su base quindicinale o mensile, gli insegnanti possono valutare in modo informale l'agency degli studenti ponendo le seguenti domande::

- Quando lavora in modo indipendente, quanto spesso riesce a rimanere concentrato? (Quasi mai/qualche volta/abbastanza spesso/quasi sempre)
- Quanto è sicuro di riuscire a completare tutto il lavoro che le viene assegnato nelle sue lezioni? (Per niente sicuro/quasi sicuro/sicuro/molto sicuro)
- Quando in classe vengono presentate idee complicate, quanto è sicuro di riuscire a capirle? (Per niente fiducioso/abbastanza fiducioso/confidente/molto fiducioso)
- Quanto è sicuro di essere in grado di svolgere il lavoro più difficile che le viene assegnato nelle sue lezioni? (Per niente sicuro/quasi sicuro/sicuro/molto sicuro)
- Quando vi bloccate mentre imparate qualcosa di nuovo, quanto è probabile che proviate una strategia diversa? (Per niente probabile/ Abbastanza probabile/ Probabile/molto probabile)
- Prima di iniziare un progetto impegnativo, quanto spesso pensa al modo migliore per affrontarlo? (Quasi mai/qualche volta/abbastanza spesso/ quasi sempre)



# DIDACTIVE

- Quanto impegno mettete nei compiti per le lezioni? (Poco impegno/Un po' di impegno/Un sacco di impegno)
- Quando il vostro insegnante parla, quanto vi sforzate di prestare attenzione? (Poco sforzo/Un po' di sforzo/Un sacco di sforzo)
- Quanto spesso cerca di mettersi alla prova nell'apprendimento? (Quasi mai/qualche volta/abbastanza spesso/quasi sempre)
- Con quale frequenza crea collegamenti tra il suo apprendimento e le cose importanti per lei nella sua vita? (Quasi mai/qualche volta/abbastanza spesso/quasi sempre)
- Con quale frequenza cerca aiuto e feedback per migliorare il suo lavoro e raggiungere i suoi obiettivi? (Quasi mai/qualche volta/abbastanza spesso/quasi sempre)
- Quanto è fiducioso di poter raggiungere gli obiettivi che si è prefissato a scuola? (Per niente fiducioso/abbastanza fiducioso/confidente/molto fiducioso)
- Quanto ti senti sicuro di valutare i tuoi progressi verso il raggiungimento degli obiettivi scolastici e di capire cos'altro devi imparare o padroneggiare? (Per niente fiducioso/abbastanza fiducioso/confidente/molto fiducioso)

## Teoria e pratica dello sviluppo dell'agency e termini correlati nel vostro paese

**Persianis, P. K. (2003). Struttura e agenzia nell'istruzione greca moderna. *European Education*, 35(3), 44–59. doi:10.2753/eue1056-4934350344**

Sin dalla sua fondazione nel 1828, lo Stato greco moderno, per ragioni che verranno spiegate in seguito, ha posto un'enorme enfasi sulla struttura, sminuendo l'agency in tutte le sue funzioni. Il risultato è stato una polinomia confusa e un "sistema di rigidità legali, amministrative e strutturali" unito all'assunto che "l'approvazione di una legge garantisce l'attuazione di una politica" (OCSE 1995, pp. 2, 6). Il legalismo e l'enfasi sulla struttura sono stati particolarmente forti nel settore dell'istruzione.

**OCSE (2011), *Education Policy Advice for Greece, Strong Performers and Successful Reformers in Education*, OECD Publishing, Parigi, <https://doi.org/10.1787/9789264119581-en>.**

Il futuro del benessere della Grecia dipenderà dal miglioramento dei risultati scolastici per incrementare la produttività e migliorare i risultati sociali. Nell'attuale contesto economico, con la necessità di ottenere il miglior beneficio economico, la Grecia deve e può affrontare le inefficienze del suo sistema educativo.



## DIDACTIVE

Le sfide sono significative. Ad esempio, la Grecia è in ritardo rispetto a molti Paesi dell'OCSE per quanto riguarda le prestazioni in PISA, compresi Paesi con livelli di spesa per studente uguali o inferiori e Paesi con livelli di sviluppo economico uguali o inferiori. I costi salariali per studente sono superiori alla media OCSE, soprattutto perché gli insegnanti greci hanno meno tempo per insegnare e la Grecia ha classi più piccole. Una percentuale minore di studenti che accedono all'istruzione terziaria completa il primo ciclo di studi entro il termine previsto dalla legge rispetto a qualsiasi altro Paese europeo. Per affrontare le sfide, il governo greco ha stabilito un'agenda coraggiosa e ha chiesto la consulenza di una task force per lo sviluppo e l'attuazione di proposte di riforma che riflettono le migliori pratiche dei Paesi OCSE. Il rapporto (OCSE, 2011) fornisce i risultati del lavoro della task force. Presenta una tabella di marcia per l'attuazione delle riforme, con indicazioni sulle esperienze di altri Paesi. Come contributo alle discussioni politiche in corso in Grecia, raccomanda azioni specifiche a breve, medio e lungo termine che possono migliorare l'efficienza del sistema educativo del Paese.

- L'istruzione e la formazione professionale (VET) comprendono la formazione sulle competenze "green". La nuova strategia nazionale per le competenze dell'ottobre 2023 (Cedefop, 2024) identifica le aree di intervento per migliorare le competenze della forza lavoro. Tra queste, coltivare la consapevolezza ambientale e promuovere comportamenti ambientali responsabili, sviluppare l'economia circolare e promuovere attività di risparmio energetico, investire in professioni e competenze per il futuro e rafforzare l'innovazione e la resilienza delle imprese migliorando il livello di competenze digitali della popolazione. Per quanto riguarda l'istruzione e la formazione professionale continua, il Servizio pubblico per l'impiego greco ha attuato "programmi di aggiornamento e riqualificazione delle competenze in settori ad alta domanda con particolare attenzione alle competenze digitali e verdi" sia per i disoccupati che per i lavoratori, con il sostegno dello Strumento per la ripresa e la resilienza.
- La Grecia sta introducendo specialità "green" e scuole tematiche nell'IFP. In base alla legge 4763/2020, che ha riformato in modo sostanziale l'istruzione e la formazione professionale, nel 2022 sono state introdotte quattro aree tematiche verdi nelle scuole di istruzione e formazione professionale secondaria superiore (ΕΠΑΛ): tecnico dell'agricoltura biologica, tecnico dell'installazione di fonti di energia rinnovabili, tecnico degli impianti di riscaldamento e della tecnologia del petrolio e del gas naturale e tecnico del paesaggio e dell'ambiente in progetti di applicazione tecnologica (Repubblica ellenica, 2020). In base alle disposizioni della stessa legge, nel 2021 tre istituti di formazione professionale post-secondaria (ΔΙΕΚ) sono stati trasformati in istituti



## DIDACTIVE

tematici con un focus sull'ambiente naturale e la sostenibilità (Cedefop, 2024)

- Una nuova legge mira a riformare ulteriormente l'istruzione e la formazione professionale in Grecia. La legge 5082/2024 mira a rafforzare l'integrazione delle diverse strutture di IFP e a migliorare le sinergie all'interno del quadro nazionale delle qualifiche (NQF). La legge prevede cambiamenti significativi, come il potenziamento degli istituti di formazione professionale post-secondaria (IEK) e la loro ridenominazione in scuole di formazione professionale superiore (ΣΑΕΚ). È prevista l'istituzione di centri di istruzione e formazione professionale (KEEK), con l'obiettivo di a) rafforzare il contatto con la società e b) collegarsi al mercato del lavoro tenendo conto delle peculiarità delle società e delle economie locali. La legge prevede anche l'istituzione di uffici per lo sviluppo professionale e la carriera (ΓΕΑΣ) insieme a un portale informativo digitale. I programmi gestiti dalle scuole superiori professionali modello (ΠΕΠΑΛ) saranno estesi a tutte le scuole superiori professionali (ΕΠΑΛ).
- La Grecia ha aumentato il numero di tirocini. In Grecia, nel 2022, il 45,3% degli studenti dell'istruzione di medio livello ha frequentato programmi con orientamento professionale<sup>19</sup>. Solo un terzo (35,4% nel 2023) dei neodiplomati dell'istruzione e della formazione professionale in Grecia ha sperimentato l'apprendimento basato sul lavoro<sup>(20)</sup>, molto al di sotto della media UE del 64,5%. Nell'anno scolastico 2023/2024, nell'ambito del programma di apprendistato offerto al livello 5 del Quadro europeo delle qualifiche (anno post-secondario - classe di apprendistato), sono stati resi disponibili in totale 9 550 posti di apprendistato. Ciò corrisponde a un aumento significativo del 45,5% dei posti di apprendistato rispetto all'anno scolastico precedente. Si prevede che questa tendenza continui anche negli anni a venire.
- Il FSE+ sostiene l'istruzione e la formazione professionale in Grecia. Nell'ambito del programma operativo "Risorse umane e coesione sociale" dei fondi della politica di coesione, il FSE+ sostiene misure sulla governance dell'IFP. Esse comprendono la creazione di un'unità di gestione del progetto dedicata al sostegno della governance del piano strategico per l'IFP, l'apprendimento permanente e la gioventù. Inoltre, comprende lo sviluppo di un sistema di certificazione per i consulenti di orientamento professionale e di carriera e un osservatorio per monitorare la transizione dei diplomati dell'IFP nel mercato del lavoro. Il progetto si concentra sui livelli NQF 3 e 5 e contiene azioni volte a monitorare i progressi, analizzare il ruolo della certificazione e mappare i percorsi educativi e professionali. Anche le iniziative di formazione professionale sono coperte dal FSE+, come l'azione sulla formazione



# DIDACTIVE

professionale per gli studenti delle scuole pubbliche di formazione professionale superiore, che si concentra sul finanziamento della formazione teorica e di laboratorio, nonché della formazione pratica per i nuovi studenti.

- Sono stati compiuti sforzi per aumentare la rilevanza sul mercato del lavoro dell'acquisizione di competenze sostenute dallo strumento di sostegno tecnico dell'UE. I neodiplomati dell'istruzione e della formazione professionale in Grecia hanno un tasso di occupazione relativamente basso (67,4% nel 2023, rispetto alla media UE dell'81,0%)<sup>21</sup>. L'obiettivo di un progetto rilevante dello Strumento di sostegno tecnico, che va oltre l'istruzione e la formazione professionale, è quello di sostenere il Ministero dell'Istruzione, degli Affari religiosi e dello Sport, il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale e il Servizio pubblico per l'impiego (ΔΥΠΑ) nello sviluppo di un approccio globale all'acquisizione delle competenze, dalla scuola all'apprendimento degli adulti, per aumentarne la rilevanza sul mercato del lavoro. I risultati attesi sono: a) la creazione di un quadro di riferimento per le abilità e le competenze per l'istruzione primaria e secondaria; b) lo sviluppo di una metodologia per la definizione di profili basati su dati concreti di persone in cerca di lavoro e di meccanismi di feedback per i programmi di riqualificazione e aggiornamento; c) lo sviluppo di un quadro di valutazione basato sulle prestazioni per i fornitori di apprendimento non formale.
- Nel piano di ripresa e resilienza della Grecia sono incluse azioni decisive relative all'IFP: Una nuova strategia per l'apprendimento permanente e il sistema nazionale di riqualificazione, comprese le misure per lo sviluppo del nuovo quadro istituzionale per l'apprendimento permanente e lo sviluppo delle competenze, il controllo di qualità del materiale didattico e lo sviluppo di un portale nazionale sulle competenze (portale skills.gov.gr).

## Your proposed working definition of "agency"

### Comprendere l'agenzia nella diversità, nell'equità e nell'inclusione (DEI): Definizione ed esempi

#### Definizione:

L'agency, nel contesto dei DEI, si riferisce alla capacità di un individuo di agire in modo indipendente e di fare scelte che influenzano la sua vita e l'ambiente circostante. Comprende la capacità di difendere se stessi, di prendere decisioni e di assumere il controllo delle proprie circostanze. All'interno delle organizzazioni e delle comunità, l'agency consente agli individui di dare voce alle proprie prospettive, di accedere alle risorse e di contribuire ai processi decisionali.



# DIDACTIVE

Importanza dell'agenzia nella DEI:

1. Empowerment: L'agenzia è fondamentale per l'empowerment dei gruppi emarginati. Consente loro di sfidare le barriere sistemiche, di difendere i propri diritti e di partecipare attivamente alle iniziative volte a raggiungere l'equità e l'inclusione.
2. Voce e rappresentanza: L'agenzia garantisce che le voci diverse siano ascoltate e valorizzate. Garantendo agli individui l'autonomia di esprimere le proprie identità ed esperienze, le organizzazioni possono coltivare un ambiente inclusivo in cui tutti si sentono rispettati e rappresentati.
3. Proprietà e responsabilità: Quando gli individui possiedono l'agenzia, si appropriano delle loro azioni e delle loro responsabilità. Nel contesto del DEI, ciò significa ritenere se stessi e gli altri responsabili della promozione dell'equità, della sfida ai pregiudizi e della promozione di una cultura dell'inclusione.
4. Innovazione e creatività: L'agenzia favorisce l'innovazione promuovendo prospettive e idee diverse. Quando gli individui si sentono autorizzati a contribuire con le loro intuizioni uniche, le organizzazioni possono sfruttare una gamma più ampia di talenti ed esperienze per stimolare la creatività e la risoluzione dei problemi.

**Esempi di agency nella DEI:**

1. Gruppi di risorse per i dipendenti (ERG): Molte aziende istituiscono gli ERG per fornire una piattaforma ai dipendenti provenienti da contesti diversi per riunirsi, condividere esperienze e sostenere il cambiamento. Attraverso gli ERG, i dipendenti esercitano la loro autorità avviando conversazioni sull'inclusione nel luogo di lavoro, proponendo politiche e organizzando eventi per celebrare la diversità.
2. Difesa della comunità: Nella comunità, l'agenzia si manifesta attraverso movimenti di base e iniziative di advocacy. Per esempio, gli attivisti LGBTQ+ possono mobilitarsi per promuovere politiche inclusive, sfidare la discriminazione e creare spazi sicuri per i membri della loro comunità. Questa agency collettiva guida il cambiamento sociale e promuove una maggiore accettazione e uguaglianza.

**Conclusioni:**

In the journey toward building inclusive environments, fostering agency is paramount. By empowering individuals to exercise autonomy, advocate for their rights, and contribute meaningfully, organisations and communities can advance the principles of Diversity, Equity, and Inclusion. Recognising and valuing agency not only promotes fairness and respect but also cultivates a culture of belonging where everyone can thrive.



# DIDACTIVE

## References:

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 is perceived as people’s capacity to act on their ideas and plans to transform current thinking or practice (Virkkunen, 2006). Agency is also related to autonomy and self-fulfillment, serving as a force that brings about change and resistance to structural power (Eteläpelto et al., 2013). In more general terms, agency describes how human beings function as influential agents who can change their environment (Bunnin & Yu, 2009; Goller & Harteis, 2017).
- ➔ Teachers’ agency refers to their active contribution to shaping their work and its conditions (Hadar & Benish-Weisman, 2019). As a construct, teachers’ agency emphasizes the capacity for doing the work of teaching and learning given the resources and limitations of the working environment, and considers teachers’ personal beliefs, values, and attributes (Gudmundsdottir & Hathaway, 2020).
- ➔ Teachers’ agency refers to an important combination of people’s “sense of intentionality and their perceived possibilities and opportunities” (Priestley et al., 2016, p. 3). Teachers must have the knowledge, skills, and ability to not only improve student learning but also critically reflect on and advocate for teaching and learning issues and policies (Coffman, 2015; Wilcox & Lawson, 2018). This requires teachers with a sense of agency and some sense of their own collective power (Colvin, 2013).
- ➔ Teachers’ agency is influenced by school leaders who treat their teachers as professionals, prefer innovative implementation strategies, and have built trust–communication connections (Lawson et al., 2017). In fact, agency results from the interplay of individual and group/collective perceptions and intentions, and the conditions provided by the school, district, and surrounding community (Wilcox & Lawson, 2018). Researchers exploring teacher agency thus must examine the cultures, structures, and relationships that shape the particular “ecologies” within which teachers work, including school organizational climates, routines, and rituals (Lawson et al., 2017).



# DIDACTIVE

In existing research, human agency usually has very positive connotations of creativity and motivation, well-being and even general happiness (Chen-Levi et al., 2022; Welzel & Inglehart, 2010).

## Eventuali commenti sull'esercizio di ricerca

- ➔ Strumento utile: Indagine panoramica sull'apprendimento socio-emotivo. (GUIDA ALL'USO Sondaggio sull'apprendimento socio-emotivo Panorama Argomenti e domande per studenti, insegnanti e personale). Panorama Education è un'azienda tecnologica fondata nel 2012 che aiuta gli studenti a raggiungere il successo accademico e il benessere e offre alle scuole e ai distretti scolastici una piattaforma per ascoltare le esigenze di famiglie, studenti e insegnanti in classe. Gli insegnanti utilizzano la piattaforma software di Panorama per comprendere e supportare gli studenti in ambito accademico, di frequenza, di comportamento e di sviluppo delle abilità di vita. I dirigenti distrettuali usano la stessa piattaforma per monitorare i progressi verso gli obiettivi strategici, come l'alfabetizzazione, i diplomi e la sicurezza scolastica, negli Stati Uniti.
- ➔ PAPER POLITICO - PROSPETTIVE DI POLITICA DELL'ISTRUZIONE DELL'OCSE © OCSE 2020, Education Policy Outlook in Greece: <https://doi.org/10.1787/f10b95cf-en> & Education and Training Monitor 2024 - Country report: <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor/en/country-reports/greece.html>



# DIDACTIVE

## Ricerca desk di PRESSURE LINE (Paesi Bassi)

### Definizioni e letteratura di ricerca sull'agenzia o su termini correlati.

<b>Fonte 1</b>	Che cos'è l'agency?  Articolo di giornale
<b>Citazione completa</b>	Che cos'è l'agency? Mustafa Emirbayer, Ann Mische American Journal of Sociology, Vol. 103, No. 4 (gennaio 1998)
<b>Collegamento</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>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	Questo articolo (1) disaggregare analiticamente l'agency nei suoi diversi elementi costitutivi (sebbene questi siano empiricamente interconnessi), (2) dimostrare i modi in cui queste dimensioni agenziali si compenetrano con le forme di struttura, (3) evidenziare le implicazioni di tale concezione dell'agency per la ricerca empirica. Gli autori concettualizzano l'agency come un processo di impegno sociale temporalmente incorporato, informato dal passato (nel suo aspetto "iterazionale" o abitudinario) ma anche orientato verso il futuro (come capacità "proiettiva" di immaginare possibilità alternative) e verso il presente (come capacità "pratico-valutativa" di contestualizzare le abitudini passate e i progetti futuri all'interno delle contingenze del momento).
<b>Definizione/i pertinente/i</b>	Gli studiosi Emirbayer e Mische (1998) definiscono l'agency come un processo temporalmente incorporato di impegno sociale informato dal passato, orientato verso il futuro e agito nel presente.



# DIDACTIVE

<b>Fonte 2</b>	Apprendimento durante la vita lavorativa Articolo di giornale
<b>Citazione completa</b>	Apprendimento durante la vita lavorativa: un'interdipendenza relazionale tra agency personale e sociale
<b>Collegamento</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>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	Articolo di Stephen Billet pubblicato nel British Journal of Educational Studies, 2010.
<b>Definizione/i pertinente/i</b>	L'agency nell'IFP è strettamente legata allo sviluppo dell'identità, in quanto gli studenti si formano un'identità professionale nel mestiere o nel campo che hanno scelto. Gli studenti professionali costruiscono la propria identità impegnandosi in attività di apprendimento che riflettono i loro ruoli futuri. Questo "impegno agenziale" li aiuta a interiorizzare gli standard professionali, dando forma sia alla loro agenzia che alla loro identità.
<b>Fonte 3</b>	Impegno agenziale Articolo di giornale
<b>Citazione completa</b>	Coinvolgimento agito: Superare la motivazione passiva
<b>Collegamento</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>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	Un articolo di Erika A. Patall School of Education, University of Southern California, 2024
<b>Definizione/i pertinente/i</b>	L'agency è un costrutto importante in psicologia, da tempo sottolineato come fondamentale per l'apprendimento, lo sviluppo, il funzionamento psicologico e i risultati di vita.  Collegata a tradizioni di ricerca nell'ambito della psicologia sociale, della personalità, dell'educazione, della salute e delle organizzazioni, nonché di altre aree delle scienze



# DIDACTIVE

	<p>sociali, l'agency è stata definita in molti modi ed etichettata con molti termini. Tuttavia, nella sua essenza, l'agency riflette in genere la convinzione, la capacità e la motivazione delle persone a influenzare e trasformare il mondo sociale e i propri risultati; un agente è una persona che intenzionalmente afferma questa capacità, cercando di influenzare il proprio funzionamento e le circostanze della vita (ad esempio, Bandura, 2006; 2018).</p> <p>In classe, gli studenti talvolta affermano la loro agency facendo leva sulle loro fonti interne di motivazione e impegnandosi in modi che cambiano le condizioni del loro apprendimento. In effetti, la ricerca nei contesti educativi ha chiarito che insegnanti e studenti influenzano reciprocamente ciò che ciascuno crede, sente, dice e fa in classe.</p>
<p><b>Fonte 4</b></p> <p><b>Citazione completa</b></p> <p><b>Collegamento</b></p> <p><b>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)</p>	<p>Articolo di giornale in olandese</p> <p>Actief leren hoe doe je dat (Apprendimento attivo, come si fa)</p> <p><a href="https://tleerlab.nl/actief-leren-hoe-doe-je-dat/">https://tleerlab.nl/actief-leren-hoe-doe-je-dat/</a></p> <p>In questo esempio viene descritto il metodo "Apprendimento attivo".</p> <p>Con l'apprendimento attivo, è importante che gli studenti rielaborino il materiale della lezione. Ne fanno un nuovo prodotto, per così dire. In questo modo, devono pensare attivamente al materiale della lezione. Più si deve pensare, maggiore è il guadagno di apprendimento.</p> <p>Cellule cerebrali Quando gli studenti imparano in modo attivo, si creano forti connessioni tra le cellule cerebrali. Questo è ciò che vogliamo, perché così il materiale della lezione può essere immagazzinato nella memoria a lungo termine. Allora gli studenti imparano davvero.</p>



# DIDACTIVE

<b>Fonte 5</b>	Autonomia (in olandese)
<b>Citazione completa</b>	Autonomia (Autonomie)
<b>Collegamento</b>	<a href="https://wij-leren.nl/autonomie.php">https://wij-leren.nl/autonomie.php</a>
<b>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	<p><b>Che cos'è l'autonomia?</b></p> <p>L'autonomia è autodeterminazione, libertà dal controllo esterno. La parola autonomia deriva dal greco <i>autonomía</i> o <i>autos</i>, che significa sé, e da <i>nomos</i>, che si riferisce alla legge. <i>Autonomos</i> indica quindi che si impongono le proprie leggi a se stessi.</p> <p>In molti studi (internazionali), l'autonomia degli studenti sembra aumentare la motivazione e il rendimento degli studenti. L'autonomia è uno dei bisogni psicologici fondamentali, insieme al bisogno di relazione e di competenza.</p> <p>Nei Paesi Bassi, molte scuole hanno rinnovato il loro concetto educativo con l'obiettivo di migliorare la motivazione degli studenti e quindi i risultati di apprendimento. In particolare, dando agli studenti maggiore autonomia, si rafforzerebbero la loro motivazione e il loro apprendimento. Una tendenza importante in questo senso è la cosiddetta educazione adattativa. I tre bisogni psicologici fondamentali di relazione, competenza e autonomia giocano un ruolo importante in questo senso.</p>



# DIDACTIVE

**Traduzione dell'agency nella vostra lingua. Se non disponibile, fornire la traduzione dei termini correlati.**

**Agency = Handelingsvermogen / Zelfbeschikking**

**Teoria e pratica dello sviluppo delle competenze di agency e termini correlati nel vostro Paese (1-2 pagine max.)**

La teoria e la pratica dello sviluppo delle competenze di agency nei Paesi Bassi intersecano normalmente campi come la sociologia, la psicologia, la governance e gli studi organizzativi.

## **1. Quadri teorici**

Nei Paesi Bassi, il concetto di agency (spesso tradotto come handelingsvermogen o autonomie) viene esplorato in discipline quali:

### **→ Sociologia e scienze sociali:**

- Si concentra su come gli individui o i gruppi sviluppano la capacità di agire all'interno delle strutture sociali.
- Le teorie di sociologi come Pierre Bourdieu (habitus) e Anthony Giddens (strutturazione) hanno influenzato il discorso accademico olandese.
- Sociale cohesie (coesione sociale) e maatschappelijke participatie (partecipazione sociale) sono termini correlati comuni nella ricerca.

### **→ Psicologia e istruzione:**

- L'agency è legata allo sviluppo personale, all'autoefficacia (zelfeffectiviteit) e alla responsabilizzazione (empowerment).
- In ambito educativo, si allinea con actief leren (apprendimento attivo) e leerautonomie (autonomia di apprendimento).

### **→ Studi di governance e politica:**

- L'agency nella governance, in particolare la burgerparticipatie (partecipazione dei cittadini), enfatizza la possibilità per gli individui e le comunità di influenzare le politiche.
- Le tendenze al decentramento hanno incoraggiato lo zelfredzaamheid (autosufficienza) come principio chiave della politica olandese.

## **2. La pratica nei Paesi Bassi**

Sviluppo sociale e comunitario:



# DIDACTIVE

## → **Modelli partecipativi:**

Il governo olandese incoraggia le iniziative guidate dai cittadini (initiatieven van burgers) attraverso politiche che promuovono l'autogestione (zelfbeheer) e approcci dal basso verso l'alto.

Gli esempi includono:

- Progetti di quartiere (buurtinitiatieven).
- Cooperative locali (lokale coöperaties).

## → **Programmi di empowerment:**

Le organizzazioni non profit e i comuni spesso organizzano corsi di formazione per l'empowerment dei gruppi vulnerabili, enfatizzando l'handelingsperspectief (prospettiva per l'azione) e la sociaal ondernemerschap (imprenditorialità sociale).

### **Educazione e sviluppo personale:**

- Le scuole olandesi sottolineano l'importanza di promuovere l'autonomia degli studenti attraverso l'apprendimento basato sulle competenze (competentiegericht leren) e le competenze del 21° secolo (21e-eeuwse vaardigheden), che includono il pensiero critico e l'apprendimento auto-diretto.
- Programmi come Talentontwikkeling (sviluppo del talento) mirano a rafforzare l'agency personale degli studenti.

### **3. Termini chiave correlati in olandese**

Ecco alcuni termini comunemente utilizzati per lo sviluppo delle agenzie nei Paesi Bassi:

- Zelfbeschikking (autodeterminazione)
- Empowerment (potenziamento, spesso usato come tale in olandese)
- Autonomie (autonomia)
- Participatie (partecipazione)
- Zelforganisatie (auto-organizzazione)
- Eigenaarschap (proprietà, in particolare responsabilità personale o organizzativa)

### **La vostra proposta di definizione operativa di "agency"**

La nostra proposta è di usare "competenze di agency" e non "agency".

### **Definizione:**

La competenza di agency è la capacità di un individuo di applicare le



# DIDACTIVE

conoscenze di cui dispone per svolgere efficacemente i compiti, prendere le decisioni giuste e raggiungere gli obiettivi nell'ambito delle proprie responsabilità.

## Eventuali commenti sull'esercizio di ricerca

### Spiegazione di ChatGPT sull'agency:

Nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale (IFP), il concetto di "agency" è fondamentale, in quanto riguarda il modo in cui gli individui compiono scelte e intraprendono azioni nel loro apprendimento e sviluppo professionale. L'agency nella ricerca sull'IFP spesso esplora il modo in cui studenti, formatori e istituzioni navigano nei contesti educativi e lavorativi per dare forma a percorsi di carriera, acquisire competenze e gestire le sfide. Ecco una panoramica delle definizioni chiave e della relativa letteratura di ricerca sull'agency e sui termini correlati nell'ambito dell'IFP.

#### 1. Definizione di Agency

L'agency si riferisce generalmente alla capacità degli individui di agire in modo indipendente, di fare scelte e di influenzare il proprio ambiente. Nell'IFP, l'agency può manifestarsi nei modi in cui gli studenti si assumono la responsabilità del loro apprendimento, si adattano agli ambienti di lavoro e prendono decisioni relative alla carriera. Studiosi come Emirbayer e Mische (1998) definiscono l'agency come un processo temporalmente incorporato di impegno sociale informato dal passato, orientato al futuro e agito nel presente.

Nell'IFP, l'agency non riguarda solo l'autonomia individuale, ma anche la negoziazione di vincoli e opportunità all'interno delle strutture educative, dei programmi di formazione e delle richieste del mercato del lavoro.

#### 2. Dimensioni dell'agency nell'IFP

La ricerca sull'IFP spesso esplora l'agency attraverso diverse dimensioni:

- Agency personale: Si riferisce alla capacità dell'allievo di stabilire obiettivi, autoregolarsi e riflettere sui propri processi di apprendimento. Questo concetto è legato a quello di autoefficacia di Bandura (1989), secondo cui la fiducia nelle proprie capacità influenza la capacità di prendere iniziative.
- Agency relazionale: Riconosce che l'agency si esercita all'interno di contesti sociali. Gli studenti dell'IFP interagiscono con formatori, mentori e compagni e queste relazioni danno forma alla loro agency. Edwards (2005) sottolinea che l'agenzia relazionale è la capacità di lavorare



# DIDACTIVE

con gli altri comprendendo le loro prospettive e sviluppando soluzioni condivise.

- Agency trasformativa: Questo aspetto si concentra sulla capacità degli individui di sfidare e cambiare le condizioni che limitano le loro azioni. L'agenzia trasformativa è spesso discussa in relazione alla teoria dell'attività di Engeström (2001), che analizza il modo in cui gli individui e i gruppi affrontano le contraddizioni del loro ambiente per produrre un cambiamento.

### 3. Agency e sviluppo dell'identità nell'IFP

L'agency nell'IFP è strettamente legata allo sviluppo dell'identità, in quanto gli studenti formano un'identità professionale nel mestiere o nel campo che hanno scelto. Billett (2010) sottolinea che gli studenti professionali costruiscono la propria identità impegnandosi in attività di apprendimento che riflettono i loro ruoli futuri. Questo "impegno agenziale" li aiuta a interiorizzare gli standard professionali, dando forma sia alla loro agenzia che alla loro identità.

### 4. Agency nelle transizioni di apprendimento e lavoro

Nell'IFP, le transizioni dalla scuola al lavoro o tra le fasi di formazione sono momenti cruciali in cui l'agency diventa particolarmente rilevante. \*Ecclestone (2007)\* discute di come gli studenti abbiano bisogno di agency per gestire le transizioni, soprattutto per adattarsi alle norme e alle aspettative del luogo di lavoro. L'agency permette agli individui di gestire le incertezze, di rispondere alle nuove responsabilità e, in ultima analisi, di sostenere la resilienza della carriera.

### 5. Agency e percorsi di apprendimento

Il concetto di \*percorsi di apprendimento\* nell'IFP si riferisce al modo in cui gli studenti compiono scelte nel loro percorso formativo, come la selezione dei corsi, il conseguimento di certificazioni o l'impegno nell'apprendimento basato sul lavoro. Studiosi dell'IFP come \*Guile e Young (2003)\* sostengono che l'agency è fondamentale per navigare in questi percorsi, in quanto gli studenti devono prendere decisioni informate che siano in linea con i loro obiettivi di carriera e si adattino ai cambiamenti del mercato del lavoro.

### 6. Agency e contesti istituzionali nell'IFP

L'agency degli studenti dell'IFP è spesso limitata o abilitata dai contesti istituzionali, come le politiche, la progettazione dei programmi di studio e la cultura del luogo di lavoro. Ad esempio, \*Wheelahan (2010)\* sottolinea come le strutture istituzionali dell'IFP possano limitare o espandere la capacità di agency degli studenti, a seconda di quanto siano flessibili o restrittivi il curriculum e gli ambienti di formazione.



# DIDACTIVE

## 7. Tendenze attuali della ricerca

Recenti ricerche nel campo dell'IFP evidenziano diverse tendenze relative all'agency:

- Agency negli ambienti di apprendimento digitali: Con gli strumenti digitali sempre più integrati nell'IFP, i ricercatori stanno esplorando come gli ambienti di apprendimento online supportino o ostacolino l'agency.
- Agency nei programmi di IFP inclusivi: Gli studiosi stanno esaminando come l'agency si manifesti tra popolazioni diverse nell'IFP, come gli studenti svantaggiati o appartenenti a minoranze, e come progettare pratiche inclusive che diano potere a tutti gli studenti.
- Apprendimento permanente e agency di carriera: Poiché l'istruzione e la formazione professionale preparano sempre più gli studenti all'adattabilità per tutta la vita, i ricercatori sono interessati a capire come l'agenzia supporti lo sviluppo della carriera e l'apprendimento continuo al di là dei programmi iniziali di istruzione e formazione professionale.

## Conclusione

L'agency nell'IFP è un concetto sfaccettato che gioca un ruolo cruciale nel modo in cui gli studenti si impegnano nei loro percorsi educativi, sviluppano la loro identità professionale e si inseriscono nel mondo del lavoro.

Esaminando come l'agency sia facilitata o limitata da fattori personali, relazionali e istituzionali, la ricerca sull'IFP fornisce indicazioni preziose per la creazione di ambienti di apprendimento favorevoli che conferiscano potere agli studenti.



# DIDACTIVE

## Ricerca desk di die Berater (Austria)

### Definizioni e letteratura di ricerca sull'agency o su termini correlati.

<b>Fonte 1</b>	Modello di competenza d'azione
<b>Citazione completa</b>	Hülshoff, Theo (2002), Tätigkeiten della leadership
<b>Collegamento</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>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	<p>Il modello di competenza d'azione di Hülshoff (2002) ha quattro dimensioni.</p> <p>Solo la cooperazione nell'azione e l'interazione tra competenza professionale e metodologica, nonché tra personalità e competenza emotiva, consentono un comportamento competente.</p> <p>Inoltre, Hülshoff (2010) categorizza la competenza di personalità come un ego o concetto di sé, come identificazione con valori e convinzioni morali e come fondamento della competenza di azione.</p>
<b>Definizione/i pertinente/i</b>	La capacità di agire è composta da altre quattro competenze. Esistono quindi diversi fattori di influenza, la cui qualità può essere caratterizzata già in tenera età. Le quattro sottocompetenze sono quella personale, quella sociale, la competenza metodologica e quella professionale.
<b>Fonte 2</b>	Articolo
<b>Citazione completa</b>	Bateman, T. (2022), L'agency è il livello più alto di competenza personale, Psychology Today
<b>Collegamento</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>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	Psicologo aziendale statunitense
<b>Definizione/i pertinente/i</b>	<p>Definizione concisa e chiara di agency tramite 4 pilastri, che fornisce anche una gerarchia in 4 fasi dello sviluppo dell'agency.</p> <p>L'agency umana è una mentalità e un insieme di azioni che si possono imparare e che ci aiutano a raggiungere ciò che vogliamo nella vita. L'agency è un concetto psicologico e comprende quattro attività:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Previsione: decidere di affrontare una sfida, pensare in anticipo, fissare obiettivi e fare piani.</li><li>2. Attuazione: fare i primi passi, mettere in atto i piani e perseverare verso il successo.</li><li>3. Autogestione: prendersi cura di sé, gestire le emozioni e lo stress e mantenere una buona salute per sostenere i propri sforzi.</li><li>4. Imparare e adattarsi: monitorare i progressi, ripensare strategie e tattiche e apportare modifiche efficaci.</li></ol> <p>"Agente" è la mentalità più forte legata alle competenze, che si colloca in cima a una gerarchia che comprende empowered, competente, passivo e in declino.</p>
<b>Fonte 3</b>	Articolo
<b>Citazione completa</b>	Oppermann, B. (2023), Handlungskompetenz: 5 notwendige Fähigkeiten & 9 Tipps
<b>Collegamento</b>	<a href="https://www.lernen.net/artikel/handlungskompetenz-27836/">https://www.lernen.net/artikel/handlungskompetenz-27836/</a>
<b>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	<p>Articolo pubblicato sulla rivista didattica tedesca lernen.net.</p> <p>L'articolo sottolinea che l'Agency è un importante insieme di competenze necessarie non solo nell'ambito della vita, ma in molte altre aree:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Lavoro</li><li>- Istruzione</li><li>- Relazioni personali</li><li>- Genitorialità</li></ul>



# DIDACTIVE

<b>Definizione/i pertinente/i</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Salute</li><li>- Finanze</li><li>- Attività per il tempo libero</li></ul> <p>L'articolo, come molti altri documenti di lingua tedesca, definisce 5 aree di competenza dell'agency:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Competenza professionale</li><li>- Competenza metodologica</li><li>- Capacità sociali e di comunicazione</li><li>- Autocompetenza</li><li>- Competenza di apprendimento</li></ul> <p>Agency significa che qualcuno può agire in modo appropriato e con successo. Si tratta di orientarsi in determinati ambienti, prendere decisioni e risolvere problemi.</p>
<b>Fonte 4</b>	Pubblicazione
<b>Citazione completa</b>	Schorn, B. (2007), Die Tableaus der Kunstsparten Arbeitsmaterialien zum Kompetenznachweis Kultur
<b>Collegamento</b>	<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>
<b>Breve descrizione</b> (max. 10 righe)	<p>Questo documento descrive l'Agency come una delle competenze che possono essere acquisite o ulteriormente sviluppate nel lavoro culturale giovanile.</p> <p>Si distingue tra</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Autocompetenza / Capacità personale di agire</li><li>- Competenza sociale / Capacità di azione interpersonale</li><li>- Competenza metodologica / Capacità tecnica di agire</li></ul> <p>con 5-6 sottocompetenze ciascuna.</p>
<b>Definizione/i pertinente/i</b>	-



# DIDACTIVE

**Traduzione dell'agency nella vostra lingua. Se non disponibile, fornire la traduzione dei termini correlati.**

## **Handlungsfähigkeit: capacità di agire**

- **Diritto:** La capacità di agire significa che una persona può acquisire o stipulare diritti e obblighi in un contesto legale attraverso le proprie azioni).
- **Psicologia:** la Handlungsfähigkeit caratterizza l'esigenza fondamentale di un'azione umanamente giustificata (a differenza del comportamento solo condizionato degli animali), finalizzata a ottenere il controllo sulle proprie condizioni di vita nell'ambito del mantenimento sociale della vita.
- **Medicina:** In medicina si parla anche di Handlungsfähigkeit. Questa può essere limitata o persa a causa di lesioni o malattie.
- **Sociologia (dagli anni '70):** L'agency è definita come la capacità degli individui di agire in modo indipendente in situazioni specifiche e di prendere decisioni libere.

*Handlungsmacht: potere di agire*

*Handlungskompetenz: competenza ad agire*

**Empowerment:** Empowerment significa approcci di lavoro che incoraggiano le persone a scoprire i propri punti di forza e a sviluppare un maggior grado di autonomia e autodeterminazione. Nato nel campo dell'educazione, l'empowerment mira a rafforzare le capacità esistenti delle persone e a utilizzare le loro risorse. Il termine è particolarmente utilizzato in relazione ai gruppi svantaggiati, alle minoranze e ai diritti delle donne.

## **Teoria e pratica dello sviluppo delle competenze di agency e termini correlati nel vostro paese (1 –2 pagine al massimo)**

I termini "agency" e "empowerment" sono stati centrali nel dibattito sulle politiche educative in Austria negli ultimi 25 anni, in particolare nel primo decennio di questo secolo. Nella pratica delle politiche educative, i due termini sono spesso utilizzati insieme per rafforzare le competenze da un lato e per promuovere la riflessione critica e la partecipazione attiva alla formazione dei processi sociali dall'altro. Sono stati affrontati in vari contesti, dall'istruzione scolastica all'educazione degli adulti, alla formazione sul mercato del lavoro e alla formazione professionale continua. Le discussioni riflettono lo sforzo di comprendere l'istruzione come strumento per promuovere le capacità di azione individuale e collettiva.





# DIDACTIVE

## **Agency**

Il concetto di "agency" è stato discusso in Austria soprattutto in relazione al concetto di competenze chiave, che si riferisce alla capacità di agire in modo autodeterminato e competente in diverse aree della vita.

L'introduzione dell'orientamento alle competenze nei programmi di studio (ad esempio nel 2003 nel livello secondario superiore) mirava non solo a insegnare conoscenze specialistiche, ma anche a rafforzare le competenze sociali, metodologiche e personali.

Nell'educazione degli adulti, l'Agenzia è stata enfatizzata come aspetto centrale dell'apprendimento permanente, in particolare nella strategia "Lifelong Learning 2020".

Promozione delle competenze di autoapprendimento: La capacità di apprendere in modo indipendente è stata considerata essenziale per poter rispondere alle richieste di un mercato del lavoro in continua evoluzione.

Sviluppo delle competenze digitali: Di fronte alla digitalizzazione, la capacità di agire è sempre più legata alla padronanza delle tecnologie digitali.

Le voci critiche si sono lamentate del fatto che l'attenzione per l'Agency era spesso motivata da ragioni economiche, al fine di rendere i lavoratori adatti al mercato, mentre le dimensioni sociali e culturali dell'istruzione venivano trascurate.

## **Empowerment**

Il termine Empowerment è stato sempre più discusso nel contesto delle pari opportunità e della promozione dei gruppi svantaggiati. Si tratta di mettere le persone in condizione di plasmare attivamente le proprie condizioni di vita e di ridurre le disuguaglianze sociali.

Inclusione sociale: l'empowerment è stato considerato un concetto chiave per i programmi di integrazione delle donne migranti e dei gruppi svantaggiati. Progetti come il "Mentoring per le donne migranti" o il coaching giovanile sono stati promossi come misure di politica educativa.

Diritti delle donne: L'empowerment è stato utilizzato in modo specifico nell'ambito dell'istruzione femminile, ad esempio attraverso iniziative come "Frauen in Handwerk und Technik (FIT)" (Donne nell'artigianato e nella tecnologia) per facilitare l'ingresso delle donne in settori professionali a prevalenza maschile.



# DIDACTIVE

Gruppi svantaggiati dal punto di vista educativo: L'empowerment è diventato centrale nella discussione sull'abbandono scolastico e sulla promozione dei giovani svantaggiati.

Un argomento controverso è stato se l'empowerment abbia davvero un effetto emancipatorio o se serva principalmente a promuovere l'adattamento alle strutture esistenti senza metterle in discussione.

## La vostra proposta di definizione operativa di "agency"

L'agency è un concetto psicologico e comprende quattro attività:

5. **Previsione:** decidere di affrontare una sfida, pensare in anticipo, fissare obiettivi e fare piani.
6. **Attuazione:** fare i primi passi, mettere in atto i piani e perseverare verso il successo.
7. **Autogestione:** prendersi cura di sé, gestire le emozioni e lo stress e mantenere una buona salute per sostenere i propri sforzi.
8. **Imparare e adattarsi:** monitorare i progressi, ripensare strategie e tattiche e apportare modifiche efficaci.

"Agente" è la mentalità più forte legata alla competenza, che si colloca al vertice di una gerarchia che comprende empowered, competente, passivo e in declino.

## Eventuali commenti sull'esercizio di ricerca

L'agenzia, e in particolare le sue traduzioni in tedesco, è un concetto multidisciplinare che si applica non solo all'educazione, ma anche alla legge, alla medicina, alla psicologia e alla sociologia. Alcuni concetti sono molto differenziati. Per DIDACTIVE è consigliabile adottare una definizione di lavoro semplificata che consenta di rendere operativo il concetto e di misurare lo sviluppo delle competenze.



# DIDACTIVE



## Allegato 2: Buone pratiche per partner di progetto

### Buone pratiche dalla Francia – Cap Ulysse

<b>Partner</b>	Cap Ulysse
<b>Buona pratica 1</b>	AI Vera
<b>Titolo</b>	Il numero di fiducia per verificare i fatti
<b>Link/citazione completa</b>	<a href="https://www.askvera.org/en">https://www.askvera.org/en</a>
<b>Paese</b>	Francia
<b>Anno</b>	2024
<b>Tipo di buona pratica</b>	Metodologia/approccio Strumento/risorsa di apprendimento o formazione Formazione faccia a faccia Formazione online ➔ Altro: Strumento IA
<b>Breve descrizione</b> (max. 200 parole)	Si chiama Vera e si presenta come "il numero di fiducia per la verifica dei fatti". È un'AI francese, gratuita e facile da usare. Basta salvare il suo numero – 09.74.99.12.95 – e scriverle su WhatsApp o chiamarla per chiedere se una determinata voce è vera. Risponde immediatamente con un "Ciao, mi chiamo Vera. Quali informazioni vuoi controllare oggi?". Alla domanda "È vero che c'è sempre più violenza nelle campagne?", risponde "Verificherò i fatti per te, aspetta un attimo". In pochi secondi, ricerca 300 siti di notizie affidabili selezionati da un comitato di esperti, tra cui circa 100 siti di fact-checking. Quando le viene chiesto se è vero che i migranti haitiani negli Stati Uniti mangiano cani e gatti, nega, citando Le Monde e Le Figaro. Alla domanda se è vero che il presidente ucraino ha





## DIDACTIVE

### Valore per DIDACTIVE:

- Perché è una buona pratica?
  - Cosa possiamo imparare da essa?
- (max. 200 parole)

comprato un castello con i soldi dati all'Ucraina per aiutarla nella sua guerra contro la Russia, Vera afferma che "questa affermazione è disinformazione" e cita 20minutes.

Vera è stata creata dall'ONG LaReponse.tech, un collettivo di cittadini volontari che lavorano nel settore tecnologico e che si è formato dopo le elezioni legislative del 2024. Durante le elezioni legislative, abbiamo visto ancora politici in grado di dire qualsiasi cosa in onda, con fake news ovunque, e credo che abbiano avuto un'enorme influenza sull'opinione pubblica", lamenta Florian Gauthier.

Ma il cofondatore garantisce che Vera non è orientata politicamente. Si suppone che sia completamente imparziale", ci assicura.

Vera è più uno strumento che una buona pratica, ma possiamo immaginare di introdurla nell'istruzione e nella formazione professionale sviluppando il suo uso come buona pratica nel corso misto di DIDACTIVE (creare un mini dibattito sulle fake news e sulle false credenze di alcuni studenti e decostruirle chiedendo e usando Vera - poi immaginare la creazione di piccole presentazioni fatte dagli studenti su argomenti di loro scelta verificati da Vera da presentare alla classe). Questa attività migliorerà il lavoro di squadra (soft skills), l'espressione orale di fronte a un gruppo (fiducia in se stessi) e lo sviluppo del pensiero critico.

Sarà utile integrare questo tipo di strumento nel progetto Didactive per sviluppare il pensiero critico, aiutando gli studenti a pensare con la propria testa e a mettere in discussione l'ambiente in cui vivono, fornendo una sorta di "educazione critica ai media" per contribuire allo sviluppo dell'autonomia e della cittadinanza digitale, che è il fulcro del progetto DIDACTIVE (migliorare le competenze di agenzia).

PS: Vera è gratuito e viene utilizzato in tutti i paesi dell'Unione Europea, ma le ricerche sono possibili solo in lingua francese e inglese.



# DIDACTIVE

<b>Partner</b>	Cap Ulysse
<b>Buona pratica 2</b>	Strumento di posizionamento scalabile ed evolutivo (ruota)
<b>Titolo</b>	L'ologramma - Anne Vinérier
<b>Link/citazione completa</b>	<a href="https://prfc.scola.ac-paris.fr/Doc/Hologramme.pdf">https://prfc.scola.ac-paris.fr/Doc/Hologramme.pdf</a>
<b>Paese</b>	Francia
<b>Anno</b>	2005
<b>Tipo di buona pratica</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Formazione faccia a faccia</li><li>Formazione online</li><li>➔ Metodologia/approccio</li><li>Strumento/risorsa di apprendimento o formazione</li><li>Altro:</li></ul>
<b>Breve descrizione</b> (max. 200 parole)	<p>Autrice di numerosi libri e saggi, A. Vinérier si occupa anche della formazione di coloro che sono impegnati nella lotta contro l'analfabetismo. Ha lavorato allo sviluppo di una metodologia basata su un approccio globale per le persone che desiderano riapprendere le competenze di base e fa parte di un approccio unitario all'educazione popolare.</p> <p>L'ologramma è stato creato nell'ambito di uno studio durato 7 anni e che ha coinvolto 400 allievi - persone che iniziano la formazione. Ha 4 assi e 14 parametri</p> <p>Per le conoscenze e gli aspetti psicocognitivi (parte meridionale): gli individui sono classificati in base al loro livello (livelli 1-2-3). Per la parte nord, ci sono 3 tipi di profili (profili A, B, C).</p> <p>Le cause dell'analfabetismo sono molteplici [...] si tratta di un insieme di fattori, di parametri che producono l'analfabetismo in una determinata storia e in un determinato contesto socio-economico e culturale. Se consideriamo</p>



# DIDACTIVE

l'aspetto storico, possiamo isolare tre parametri: il contesto familiare, il contesto scolastico e il contesto di integrazione socio-professionale. [...] È in questa prospettiva di interazione di più fattori che abbiamo costruito un ologramma che ci permette di visualizzarli e di usarli come punto di partenza, prima per interrogarci sul significato che gli individui danno all'apprendimento in relazione al posto che la società dà a ciascuno dei suoi membri, e poi per costruire una pedagogia della sensibilizzazione".

Il postulato dell'autore: "Le persone con difficoltà di alfabetizzazione hanno difficoltà a compiere il passo del "riapprendimento" in un ambiente di formazione formale. Ciò solleva la questione del sostegno al processo di formazione".

Le persone con un basso livello di istruzione... 'a volte hanno difficoltà a trovare il loro posto nella società [...]. Non impariamo a leggere per il gusto di leggere, ma perché abbiamo un motivo per imparare. Uno dei motivi è quello di poter esistere pienamente senza dover passare attraverso una terza parte (a volte percepita come assistenziale), di poter parlare e difendere un'opinione, di partecipare all'organizzazione sociale. [...] L'esperienza ci dice che il coinvolgimento e la partecipazione dei discenti sono di natura completamente diversa quando vediamo le cose sotto questa luce. In termini concreti, ciò significa che gli strumenti che offriamo sono al servizio di uno scopo e non più solo di un "oggetto tecnico": questo scopo rende la lettura (e l'apprendimento delle competenze di base) un mezzo di emancipazione, "dà accesso alla libertà", come ha detto un discente - la libertà di osare a parlare, scrivere, fare scelte, rivendicare il proprio posto, assumersi responsabilità".

➔ Competenze dell'agenzia



# DIDACTIVE

## Valore per DIDACTIVE:

- Perché è una buona pratica?
- Cosa possiamo imparare da essa?  
(max. 200 parole)

Questo ologramma fa parte di un approccio globale volto a comprendere meglio le persone che iniziano la formazione, in modo da poterle sostenere nel loro percorso di riapprendimento. Per i formatori, i tutor, gli esperti di orientamento e di inserimento lavorativo, può essere una porta d'accesso alla scelta degli strumenti giusti: quelli che aiutano a sviluppare le conoscenze e gli aspetti psico-cognitivi. Inoltre, può essere utilizzato come strumento di posizionamento scalabile ed evolutivo lungo tutto il percorso formativo di ciascun allievo (l'obiettivo è quello di espandere, per i 14 parametri della ruota, le fiches dal centro all'esterno dell'obiettivo).

Il secondo target di Didactive, "Adulti con basse competenze e basso livello di istruzione" che hanno difficoltà a riorientarsi professionalmente, corrisponde pienamente alla sua ricerca.

In effetti, l'analfabetismo non è solo una questione di "non saper leggere o scrivere", ma ha diversi gradi e molto spesso influisce su tutti gli elementi che compongono la vita personale e professionale delle persone (vedi i 14 parametri dell'ologramma). Si occupa di tutto tranne che della competenza digitale.

Questo strumento/ruota può essere collegato alle definizioni e agli assi di lavoro stabiliti insieme in precedenza, come ad esempio:

- Immaginazione e orientamento al futuro:
  - \* Analizzare lo status quo e riconoscere le esigenze; pensare al futuro e creare una visione,
- Mobilitazione e azione: \* Essere consapevoli delle risorse proprie e contestuali disponibili; lavorare con gli altri e chiedere supporto; svolgere i compiti richiesti e attuare i piani,
- Autoregolazione e resilienza : \* Conoscere i propri punti di forza e i propri limiti; \* Mantenere una buona salute,
- Imparare a imparare e adattarsi: \* Considerare gli effetti delle azioni sull'ambiente circostante; fare gli opportuni adattamenti.



# DIDACTIVE

## Buone pratiche dall'Italia – EnAIP Piemonte

<b>Partner</b>	EnAIP Piemonte
<b>Buona pratica 1</b>	
<b>Titolo</b>	PROMETHEUS – Portare le Soft Skills nell'IFP (E+) 2023-24 PROMETHEUS – Portare le Soft Skills nella VET. N.2022-2-IT01-KA210-VET-000101250.
<b>Link/citazione completa</b>	<a href="http://www.institutoikigai.org/en/project-prometheus/">www.institutoikigai.org/en/project-prometheus/</a>
<b>Paese</b>	Skill Up (Italia) Istituto Ikigai (Spagna) Stichting UIF (Paesi Bassi)
<b>Anno</b>	2023-2024
<b>Tipo di buona pratica</b>	➔ Metodologia/approccio ➔ Strumento/risorsa di apprendimento o formazione Formazione faccia a faccia Formazione online Altro:
<b>Breve descrizione</b> (max. 200 parole)	<p>Le soft skills sono una risorsa importante per l'occupabilità, soprattutto per i giovani e le persone provenienti da contesti svantaggiati. Il progetto mirava a colmare il divario educativo delle soft skills, fornendo ai formatori dell'istruzione e della formazione professionale le conoscenze necessarie per innovare il settore dell'istruzione e consentire ai giovani di acquisire le competenze più richieste per l'occupabilità. A tal fine, il progetto ha identificato 12 principali soft skills per l'occupabilità:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Consapevolezza</li><li>2. Risoluzione dei problemi</li><li>3. Adattabilità/Flessibilità</li><li>4. Struttura/organizzazione</li><li>5. Ascolto attivo</li></ol>



# DIDACTIVE

<p><b>Valore per DIDACTIVE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Perché è una buona pratica?</li><li>- Cosa possiamo imparare da essa?</li></ul> <p>(max. 200 parole)</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>6. Comunicazione efficace</li><li>7. Capacità di presentazione</li><li>8. L'empatia</li><li>9. Applicazione del pensiero creativo</li><li>10. Seguito</li><li>11. Affidabilità</li><li>12. Pensiero critico</li></ol> <p>Ha fornito alla comunità dei formatori di IFP e IFP-C un portfolio (toolkit) per lo sviluppo di queste competenze, finalizzato a migliorare l'occupabilità dei giovani in situazioni svantaggiate. Include moduli di formazione per migliorare le competenze interpersonali e organizzative dei giovani, formalizzando l'apprendimento informale e aumentando la consapevolezza di un comportamento efficace.</p> <p>PROMETHEUS è una Buona Pratica preziosa per DIDACTIVE in quanto si rivolge direttamente allo sviluppo di 12 soft skills che sono simili e coerenti con le sotto-competenze dell'Agenzia ed essenziali per lo sviluppo di comportamenti sociali e organizzativi. Il portfolio e le risorse formative validate e promosse attraverso azioni di verifica, valutazione e promozione a livello nazionale ed europeo, possono essere strumenti utili e un buon punto di partenza per la progettazione del corso blended di DIDACTIVE. L'attenzione alle soft skills e all'occupabilità di persone con un basso background culturale ed educativo si allinea bene con l'obiettivo del progetto di promuovere la competenza delle agenzie nell'ambito dell'IFPC.</p>
--	--



# DIDACTIVE

<b>Partner</b>	EnAIP Piemonte
<b>Buona pratica 2</b>	
<b>Titolo</b>	VIC: Validazione delle competenze di integrazione dei rifugiati
<b>Link/citazione completa</b>	<a href="https://integrationcompetence.eu">https://integrationcompetence.eu</a>
<b>Paese</b>	Deutscher Volkshochschul-Verband (DVV) e DVV International (DE) - PARTNER PRINCIPALE BUPNET GmbH/Rete di istruzione e formazione Ltd. (DE) ENAIP NET (IT) die Berater (AT) EUROCIRCOLO (FR) ARISTOTELIO PANEPITIMIO THESSALONIKIS (GR)
<b>Anno</b>	2018/2019
<b>Tipo di buona pratica</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➔ Formazione faccia a faccia</li><li>➔ Formazione online</li><li>➔ Metodologia/approccio</li><li>➔ Strumento/risorsa di apprendimento o formazione</li></ul> Altro:
<b>Breve descrizione</b> (max. 200 parole)	<p>Il progetto VIC ha sviluppato strumenti e pratiche per formare i formatori che lavorano con i migranti e aumentare le loro competenze didattiche in materia di "soft skills training".</p> <p>In dettaglio, durante il progetto si sono svolte le seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- una definizione operativa di "competenza di integrazione"</li><li>- un corso misto (<a href="https://vic.dieberater.com/">https://vic.dieberater.com/</a>) rivolto a educatori adulti che lavorano con immigrati rifugiati per condividere metodi e strumenti per promuovere, pianificare, sviluppare attivamente e convalidare le competenze di integrazione del gruppo target</li><li>- un pilotaggio</li><li>- uno studio di fattibilità</li></ul>



# DIDACTIVE

<p><b>Valore per DIDACTIVE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Perché è una buona pratica?</li><li>- Cosa possiamo imparare da essa?</li></ul> <p>(max. 200 parole)</p>	<p>La "competenza di integrazione" è stata definita come la competenza di "imparare a vivere insieme in una società multiculturale" (Unesco) e descritta come una metacompetenza che comprende le sottocompetenze: Affidabilità, Autonomia, Collaborazione, Competenza interculturale, Comunicazione, Disponibilità ad apprendere, Flessibilità, Gestione dei conflitti, Creazione di reti, Partecipazione sociale, Pensiero critico, Problem solving, Resilienza, Gestione della diversità. Ogni sottocompetenza è stata descritta e per ognuna è stata sviluppata una serie di esercizi e strumenti per supportarne lo sviluppo tra i migranti.</p> <p>Il VIC è una buona pratica perché si concentra sugli strumenti di sviluppo delle soft skills. Nel sistema di istruzione e formazione professionale italiano, lo sviluppo delle soft skills è considerato implicito e trasversale rispetto allo sviluppo delle competenze professionali, così come le procedure di identificazione e validazione delle competenze sono focalizzate sulle competenze professionali. Il VIC ha rappresentato la sfida di sviluppare un approccio strutturato per descrivere, identificare, formare e validare le soft skills, alcune delle quali potrebbero anche essere incluse nelle competenze "di agenzia". Possiamo imparare: il modello di descrizione della "competenza di integrazione"; gli esercizi e gli strumenti per insegnare e apprendere la "competenza di integrazione" e le sue sottocompetenze; la struttura del programma del corso misto.</p>
--	--



# DIDACTIVE

## Buone pratiche dalla Croazia – POU Varazdin

<b>Partner</b>	POU Varazdin
<b>Buona pratica 1</b>	
<b>Titolo</b>	VET_GPS – Strumenti di orientamento per lo sviluppo delle competenze professionali nell'IFP
<b>Link/citazione completa</b>	<a href="https://www.vetgps.eu/">https://www.vetgps.eu/</a>
<b>Paese</b>	Portogallo, Italia, Spagna, Francia
<b>Anno</b>	2018–2020
<b>Tipo di buona pratica</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➔ Metodologia/approccio</li><li>➔ Strumento/risorsa di apprendimento o formazione</li><li>➔ Formazione faccia a faccia</li><li>➔ Formazione online</li></ul> Altro:
<b>Breve descrizione</b> (max. 200 parole)	<p>Il progetto VET_GPS mirava a integrare le competenze trasversali nei normali programmi di istruzione e formazione professionale per prevenire l'abbandono scolastico e migliorare l'occupabilità. Ha fornito strumenti e metodologie concrete ai professionisti dell'istruzione e della formazione professionale per valutare e sviluppare le competenze trasversali degli studenti, garantendo un approccio olistico all'istruzione professionale. Il progetto si è rivolto a studenti con un basso livello di istruzione (scuola primaria o primi livelli di scuola professionale), rendendolo altamente rilevante per l'applicazione intersettoriale in DIDACTIVE. Le risorse sviluppate comprendono materiali di formazione, strumenti di valutazione e strategie di sviluppo professionale per insegnanti e formatori dell'istruzione e della formazione professionale.</p>
<b>Valore per DIDACTIVE:</b> – Perché è una buona pratica?	VET_GPS è una Buona Pratica preziosa per DIDACTIVE in quanto affronta direttamente lo sviluppo delle competenze di agenzia tra gli



# DIDACTIVE

<p>- Cosa possiamo imparare da essa (max. 200 parole)</p>	<p>studenti con un basso livello di istruzione. La metodologia strutturata e le risorse formative forniscono approcci pratici che possono essere adattati al progetto di corso misto di DIDACTIVE. L'attenzione alle soft skills e all'occupabilità si allinea bene con l'obiettivo del progetto di promuovere la competenza di agency nell'ambito del C-VET. Inoltre, la sua rilevanza intersettoriale lo rende un forte punto di riferimento per la progettazione di strategie di formazione inclusive ed efficaci.</p>
---	---

<p><b>Partner</b></p>	<p>POU Varazdin</p>
<p><b>Buona pratica 2</b></p>	
<p><b>Titolo</b></p>	<p>2B - DIGITALE</p>
<p><b>Link/citazione completa</b></p>	<p><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></p>
<p><b>Paese</b></p>	<p>Spagna, Belgio, Lettonia, Croazia</p>
<p><b>Anno</b></p>	<p>2021-2023</p>
<p><b>Tipo di buona pratica</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>➔ Formazione faccia a faccia</li><li>➔ Formazione online</li><li>➔ Metodologia/approccio</li><li>➔ Strumento/risorsa di apprendimento o formazione</li></ul> <p>Altro:</p>
<p><b>Breve descrizione</b> (max. 200 parole)</p>	<p>2B-Digital supporta gli insegnanti dell'istruzione e della formazione professionale nell'erogazione di corsi completamente online che sviluppano competenze emotive e trasversali negli studenti a rischio di abbandono precoce. La metodologia inclusiva del progetto coinvolge diverse parti interessate per garantire un'attuazione efficace. I risultati principali includono un quadro di competenze trasversali, strumenti digitali</p>



# DIDACTIVE

<p><b>Valore per DIDACTIVE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Perché è una buona pratica?</li><li>- Cosa possiamo imparare da essa?</li></ul> <p>(max. 200 parole)</p>	<p>per lo sviluppo delle competenze, un MOOC aperto per insegnanti di IFP e uno strumento di valutazione delle competenze online. Un vantaggio fondamentale per DIDACTIVE è che il progetto è parzialmente attuato in Croazia, il che lo rende particolarmente rilevante per le applicazioni locali.</p> <p>Questo progetto offre spunti preziosi per la progettazione di programmi di formazione online che migliorino le competenze agenziali degli studenti dell'istruzione e della formazione professionale. L'attenzione all'inclusione digitale e alle metodologie innovative si allinea all'approccio di apprendimento misto di DIDACTIVE. Gli strumenti e i quadri sviluppati nell'ambito di 2B-Digital possono servire da riferimento diretto per il curriculum di DIDACTIVE. La sua implementazione in Croazia ne rafforza la rilevanza per l'adattamento locale e l'integrazione pratica nella progettazione dei corsi del progetto.</p>
--	---



# DIDACTIVE

## Buone pratiche dalla Grecia – Hellenic Open University

<b>Partner</b>	UNIVERSITÀ APERTA ELLENICA
<b>Buona pratica 1</b>	Partenariati per l'innovazione Erasmus+: Numero dell'accordo: 101056253 – EDIFY_EDU – ERASMUS-EDU-2021-PI-ALL-INNO
<b>Titolo</b>	Uguaglianza, diversità, inclusione: Per il miglioramento della qualità dell'educazione, della formazione e delle professioni manageriali (EDIFY EDU)
<b>Link/citazione completa</b>	<a href="https://www.edifyeduproject.eu/">https://www.edifyeduproject.eu/</a>
<b>Paese</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Istituto di Arte, Design e Tecnologia (IADT) – IRLANDA: Coordinatore del progetto</li><li>• Camera di Commercio di Dun Laoghaire Rathdown (DUNCHAMB) – IRLANDA</li><li>• Accademia Internazionale delle Borse di Studio Europee (EGInA) – ITALIA</li><li>• API Servizi – ITALIA</li><li>• Scuola di Business dell'Università di Aalto e il suo Centro di Ricerca sulla Conoscenza e l'Innovazione (AALTO) – FINLANDIA</li><li>• IEKE Centro finlandese per lo sviluppo della società dell'informazione (TIEKE) – FINLANDIA</li><li>• Technische Universitaet Dresden (TUD) – GERMANIA</li><li>• Pro Arbeit (PROARB) – GERMANIA</li><li>• Università aperta ellenica (HOU) – GRECIA</li><li>• Ente di sviluppo camerale dell'Acaia (Achade) – GRECIA</li><li>• Talent Garden (TAG) – ITALIA</li><li>• Il fattore femminile (FEM) –</li></ul>
<b>Anno</b>	01/09/2022 – 31/08/2025
<b>Tipo di buona pratica</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➔ Metodologia/approccio</li><li>➔ Strumento/risorsa di apprendimento o formazione</li><li>➔ Formazione faccia a faccia</li><li>➔ Formazione online</li><li>Altro:</li></ul>



# DIDACTIVE

<p><b>Breve descrizione</b> (max. 200 parole)</p>	<p>Il progetto affronta il divario di competenze nella formazione manageriale migliorando le competenze in materia di uguaglianza, diversità e inclusione (EDI), essenziali nell'attuale società in evoluzione. Supporta gli studenti di management e i manager delle medie imprese nell'acquisizione di competenze EDI e trasversali attraverso un sistema di valutazione, apprendimento, validazione e riconoscimento delle competenze. La partnership EDIFY EDU ha sviluppato 40 moduli sia per il MOOC che per i corsi di specializzazione:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1 Introduzione all'EDI nella gestione aziendale</li><li>2 Integrazione dell'EDI nelle radici del business</li><li>3 Gestione della diversità e dell'inclusione nelle risorse umane (HR)</li><li>4 Leadership inclusiva e pratiche manageriali</li><li>5 Promuovere la diversità nei team e nelle organizzazioni</li><li>6 Strategie per la parità di genere e l'inclusione</li><li>7 Inclusione della disabilità e accessibilità nelle aziende</li><li>8 Politiche di inclusione e sostegno per le persone LGBTQ+</li><li>9 Quadri giuridici europei sull'EDI nel mondo del lavoro</li><li>10 Quadri giuridici nazionali a confronto sull'EDI nel mondo del lavoro</li><li>11 Educare i dipendenti e i datori di lavoro sui diritti e sulle tutele dei dipendenti</li><li>12 Aspetti etici dell'EDI nel mondo del lavoro</li><li>13 Competenze culturali - Nazionali, mondiali e aziendali</li><li>14 Risoluzione efficace dei conflitti per i sostenitori EDI</li><li>15 Implementare le politiche EDI e guidare il cambiamento organizzativo</li><li>16 Strategie di comunicazione e linguaggio aziendale inclusivo</li><li>17 Metriche EDI e analisi dei dati per le organizzazioni</li><li>18 Integrazione di LifeComp, EntreComp e DigComp in EDI</li><li>19 Uguaglianza VS Equità nella definizione delle politiche sociali</li></ol>
---	---



# DIDACTIVE

<p><b>Valore per DIDACTIVE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Perché è una buona pratica?</li><li>- Cosa possiamo imparare da essa?</li></ul> <p>(max. 200 parole)</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>20 Comunicazione interculturale</li><li>21 Gestione dei conflitti</li><li>22 Fondamenti di competenza emotiva (EI)</li><li>23 Miglioramento della competenza emotiva</li><li>24 Consapevolezza dei pregiudizi inconsci</li><li>25 Auto-riflessione critica e obiettività</li><li>26 Ascolto attivo ed empatia</li><li>27 Autocompassione e consapevolezza di sé</li><li>28 Comunicazione interpersonale</li><li>29 Comunicazione intrapersonale</li><li>30 Nozioni di base di LifeComp</li><li>31 Nozioni di base di DigComp</li><li>32 Equità digitale e inclusione digitale</li><li>33 Strumenti e piattaforme di collaborazione digitale inclusiva</li><li>34 Utilizzo dei contenuti digitali per aumentare l'EDI</li><li>35 Alfabetizzazione digitale e GDPR</li><li>36 Legislazione sul diritto d'autore e licenze</li><li>37 Netiquette</li><li>38 EDI nella progettazione di servizi digitali</li><li>39 Benessere digitale e autoregolazione</li><li>40 Competenza digitale nella gestione aziendale.</li></ol> <p>Il programma di studio si allinea ai quadri EntreComp e LifeComp per sviluppare le competenze per un mercato del lavoro più equo, diversificato e inclusivo. Il MOOC è composto da 6 sezioni con moduli principali, quiz e 6 webinar di esperti in diretta. I corsi di specializzazione misti vengono erogati a livello nazionale in Irlanda, Grecia, Italia, Finlandia e Germania, combinando materiali online, quiz, compiti pratici e apprendimento basato sul lavoro (WBL). Possiamo imparare dalla metodologia EDIFY EDU per la progettazione, lo sviluppo e la valutazione del corso online e misto, oltre che per i contenuti del corso utilizzando i quadri europei LifeComp e DigComp.</p>
--	--



# DIDACTIVE

<b>Partner</b>	HELLENIC OPEN UNIVERSITY
<b>Buona pratica 2</b>	Programma KA220-HED - Partenariati di cooperazione nell'istruzione superiore - Numero di progetto: 2021-1-IT02-KA220-HED-000027538
<b>Titolo</b>	Prevenzione dei Neet nei sistemi educativi attraverso la visione positiva del futuro che migliora l'apprendimento e la formazione degli insegnanti (NEFELE)
<b>Link/citazione completa</b>	<a href="https://www.nefele-project.eu/">https://www.nefele-project.eu/</a>
<b>Paese</b>	Università Degli Studi Di Napoli Federico Ii Unina - ITALIA Università aperta ellenica, Gruppo di ricerca DAISSy - GRECIA Università di Valencia - Spagna Università di scienze applicate e arti della Svizzera italiana - SVIZZERA Smarted Srl - Vereniging Van European Distance Teaching Universities - PAESI BASSI
<b>Anno</b>	
<b>Tipo di buona pratica</b>	Formazione faccia a faccia ➔ Formazione online ➔ Metodologia/approccio ➔ Strumento/risorsa di apprendimento o formazione ➔ Altro: Rapporto
<b>Breve descrizione</b> (max. 200 parole)	Il progetto NEFELE mira a formare insegnanti di scuola media in fase di pre-servizio per sostenere gli adolescenti nella costruzione dei loro percorsi professionali e nello sviluppo di una visione positiva del futuro. Il progetto sottolinea il ruolo cruciale degli insegnanti come ponteggiatori, aiutando gli studenti a formare la loro identità professionale, a valorizzare gli interessi personali e a promuovere l'adattabilità e la flessibilità. Poiché la scuola media è un



# DIDACTIVE

<p><b>Valore per DIDACTIVE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Perché è una buona pratica?</li><li>- Cosa possiamo imparare da essa?</li></ul> <p>(max. 200 parole)</p>	<p>momento cruciale in cui gli adolescenti iniziano a pianificare le loro carriere future, NEFELE si concentra sulla prevenzione del fenomeno NEET (Not in Education, Employment, or Training) promuovendo la speranza e l'ottimismo nella costruzione della carriera.</p> <p>Un risultato fondamentale è il MOOC intitolato "Promuovere lo sviluppo della carriera degli studenti a scuola", progettato per formare gli insegnanti con strumenti teorici e pratici basati sulle teorie dello sviluppo della carriera e sulla psicologia positiva. Il MOOC è composto da 5 moduli formativi, tra cui il NEFELE BOX, un kit di strumenti che utilizza un'interfaccia utente tangibile per aiutare gli studenti a visualizzare e modellare il proprio futuro. La piattaforma MOOC è disponibile in cinque lingue (inglese, italiano, greco, spagnolo e olandese) e fornisce risorse educative aperte (OER), lezioni, video e presentazioni</p> <p>Il progetto NEFELE mira a certificare il programma di formazione breve con micro-credenziali nella formazione degli insegnanti. Il coinvolgimento di più Paesi sarà utile anche per la creazione del NEFELE BOX e per la co-progettazione con gli utenti. Più scenari per il gioco promossi dagli utenti di diversi Paesi, che includeranno diversi contesti socio-economici. Per favorire un'efficace diffusione e promozione, il gioco APP è disponibile in inglese, italiano, spagnolo, greco e olandese. Cosa impariamo: Materiale utile dal MOOC, dalla piattaforma OERs Shared e dal rapporto "EU Framework of Career Development in Teacher Education". Il manuale NEFELE contiene un quadro innovativo per gli insegnanti che includerà il Career Development Framework, il Positive Youth Development Framework e le TUIs-Tangible User Interfaces.</p>
--	--



# DIDACTIVE

## Buone pratiche dai Paesi Bassi – Pressure Line

<b>Partner</b>	Pressure Line
<b>Buona pratica 1</b>	
<b>Titolo</b>	Buone pratiche per l'insegnamento differenziato nell'istruzione professionale
<b>Link/citazione completa</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>Paese</b>	Paesi Bassi
<b>Anno</b>	2023
<b>Tipo di buona pratica</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➔ Metodologia/approccio</li><li>Strumento/risorsa di apprendimento o formazione</li><li>Formazione faccia a faccia</li><li>Formazione online</li><li>Altro:</li></ul>
<b>Breve descrizione</b> (max. 200 parole)	<p>Istruzione differenziata (DI): Ricerca dell'Università di Maastricht</p> <p>L'istruzione differenziata (DI) è una metodologia didattica che adatta gli approcci didattici per soddisfare le diverse esigenze di apprendimento degli studenti. Una ricerca dell'Università di Maastricht evidenzia come la DI sia una strategia efficace nell'istruzione e formazione professionale (VET) per migliorare il coinvolgimento e l'autonomia degli studenti. L'approccio prevede l'adattamento dei contenuti, dei processi e degli ambienti di apprendimento per soddisfare i diversi stili di apprendimento, le abilità e gli interessi. Nell'IFP, l'insegnamento individuale sostiene gli studenti nello sviluppo della competenza di agency incoraggiando la partecipazione attiva al loro percorso di apprendimento. Gli educatori utilizzano gruppi flessibili, materiali didattici vari e metodi di valutazione per creare esperienze di apprendimento personalizzate. La ricerca dell'Università di Maastricht ha contribuito a programmi di sviluppo professionale che</p>



# DIDACTIVE

<p><b>Valore per DIDACTIVE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Perché è una buona pratica?</li><li>- Cosa possiamo imparare da essa?</li></ul> <p>(max. 200 parole)</p>	<p>forniscono agli insegnanti dell'istruzione e della formazione professionale le competenze necessarie per implementare efficacemente il DI. Promuovendo l'apprendimento incentrato sullo studente, l'insegnamento interdisciplinare promuove l'inclusività e aumenta la motivazione, preparando gli studenti ad affrontare ambienti di lavoro dinamici.</p> <p>L'istruzione differenziata (DI) è una buona pratica perché migliora l'impegno, l'autonomia e la competenza degli studenti adattando l'istruzione alle esigenze individuali. Nell'IFP, dove gli studenti hanno background, abilità e preferenze di apprendimento diverse, l'insegnamento differenziato garantisce l'inclusività e la personalizzazione delle esperienze di apprendimento. Implementando metodi di insegnamento flessibili, gli educatori possono sostenere meglio gli studenti nello sviluppo di abilità di apprendimento auto-diretto, che sono essenziali per l'apprendimento permanente e l'adattabilità nella forza lavoro.</p> <p><b>Che cosa possiamo imparare?</b></p> <p>Dalla ricerca dell'Università di Maastricht sulla DI, apprendiamo che le strategie di insegnamento efficaci devono essere adattabili e rispondere alle esigenze degli studenti. Gli educatori dovrebbero integrare diversi approcci didattici, metodi di valutazione e materiali didattici per favorire la partecipazione attiva. La ricerca evidenzia anche l'importanza dello sviluppo professionale per gli insegnanti per implementare con successo il DI. Per DIDACTIVE, questo dimostra che sostenere gli insegnanti con una formazione mirata e strumenti digitali può migliorare l'apprendimento incentrato sullo studente nell'IFP. Inoltre, il DI si allinea bene con gli ambienti di apprendimento online e misto, rafforzando la necessità di metodologie digitali innovative nell'istruzione.</p>
--	---



# DIDACTIVE

<b>Partner</b>	Pressure Line
<b>Buona pratica 2</b>	
<b>Titolo</b>	Practoraten (Insegnanti-ricercatori)
<b>Link/citazione completa</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>Paese</b>	Paesi Bassi
<b>Anno</b>	2019
<b>Tipo di buona pratica</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Formazione faccia a faccia</li><li>Formazione online</li><li>➔ Metodologia/approccio</li><li>Strumento/risorsa di apprendimento o formazione</li><li>Altro:</li></ul>
<b>Breve descrizione</b> (max. 200 parole)	<p>Practoraten è un approccio innovativo nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale (VET) olandese che integra la ricerca applicata nella pratica didattica. Un practor (insegnante-ricercatore) conduce la ricerca all'interno di un istituto di IFP, concentrandosi su temi educativi come la digitalizzazione, la sostenibilità o l'apprendimento basato sul lavoro. L'obiettivo è quello di colmare il divario tra ricerca e pratica, assicurando che i metodi di insegnamento rimangano pertinenti e basati su dati concreti. Collaborando con insegnanti, studenti e professionisti del settore, gli operatori contribuiscono a sviluppare nuove intuizioni e buone pratiche che migliorano la qualità dell'insegnamento e i risultati di apprendimento degli studenti. Questo modello promuove una cultura della ricerca, in cui le istituzioni VET innovano continuamente e si adattano alle mutevoli richieste del mercato del lavoro. Practoraten promuove lo sviluppo professionale degli insegnanti, incoraggiandoli a impegnarsi nella pratica riflessiva e nel processo decisionale basato sull'evidenza. I risultati della ricerca</p>



## DIDACTIVE

<p><b>Valore per DIDACTIVE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Perché è una buona pratica?</li><li>- Cosa possiamo imparare da essa?</li></ul> <p>(max. 200 parole)</p>	<p>vengono condivisi all'interno e all'esterno dell'istituzione, contribuendo a un più ampio miglioramento dell'istruzione e della formazione professionale.</p> <p>Il Practoraten è una buona pratica perché rafforza il legame tra la ricerca e l'istruzione professionale, assicurando che i metodi di insegnamento si evolvano sulla base delle intuizioni del mondo reale. Inserendo gli insegnanti-ricercatori (praticanti) all'interno degli istituti di formazione professionale, questo approccio promuove una cultura di apprendimento professionale continuo, innovazione e collaborazione. Consente agli educatori di adottare strategie basate sull'evidenza che migliorano l'impegno degli studenti, il pensiero critico e la competenza di agenzia.</p> <p>Cosa possiamo imparare da essa?</p> <p>Da Practoraten apprendiamo che l'integrazione della ricerca nelle pratiche didattiche quotidiane porta a un'istruzione più dinamica ed efficace. Il documento sottolinea l'importanza delle comunità di apprendimento professionale in cui gli insegnanti partecipano attivamente alla ricerca applicata. Per DIDACTIVE, questo dimostra il valore della promozione di un'educazione guidata dall'indagine e del sostegno agli insegnanti nello sviluppo di metodologie basate sulla ricerca. Inoltre, il modello può essere adattato agli ambienti di apprendimento online e misto, dove gli strumenti digitali possono facilitare la collaborazione, la raccolta dei dati e la diffusione delle migliori pratiche. Adottando questo approccio, gli istituti di formazione professionale possono creare un ambiente di apprendimento più adattivo e orientato al futuro.</p>
--	--



# DIDACTIVE

## Buone pratiche dall'Austria – die Berater

<b>Partner</b>	Die Berater
<b>Buona pratica 1</b>	Corso di un giorno sull'assertività
<b>Titolo</b>	The Big Six – 6 Steps to Increased Assertiveness
<b>Link/citazione completa</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>Paese</b>	Austria
<b>Anno</b>	2025
<b>Tipo di buona pratica</b>	Metodologia/approccio  Strumento/risorsa di apprendimento o formazione → Formazione faccia a faccia Formazione online Altro:
<b>Breve descrizione</b> (max. 200 parole)	<p>Nel corso "The Big Six – 6 Steps to Increased Assertiveness", i partecipanti rifletteranno sulla propria percezione di sé e rafforzeranno le proprie competenze per raggiungere i propri obiettivi in modo indipendente e convincente. I partecipanti saranno in grado di trasmettere con competenza le proprie posizioni agli altri.</p> <p>Questo corso di un giorno è strutturato in sei fasi, incentrate sul rafforzamento della personalità, sull'affermazione di sé nella comunicazione, sulla scelta dell'approccio giusto per le diverse situazioni, sul dire "no" con fermezza e gentilezza, sul fare rete in modo efficace e sull'acquisire il coraggio di avere successo. Alla fine del corso, i partecipanti avranno riflettuto sui propri punti di forza e di debolezza, imparato a utilizzare i propri punti di forza per l'autopromozione, sviluppato strategie per preparare e far valere i propri argomenti, compreso le componenti di un linguaggio efficace, praticato strumenti per un comportamento sicuro e appreso come costruire il capitale sociale attraverso il networking.</p>



# DIDACTIVE

<p><b>Valore per DIDACTIVE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Perché è una buona pratica?</li><li>- Cosa possiamo imparare da essa?</li></ul> <p>(max. 200 parole)</p>	<p>Questo corso si propone a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- persone interessate a ottimizzare la propria assertività e la propria capacità di agire,</li><li>- persone che vogliono rafforzare la propria fiducia nel lavoro di gruppo</li><li>- coloro che occupano o aspirano a occupare posizioni di leadership.</li></ul> <p>Questo corso è ideale per potenziare la propria competenza di agency e perseguire obiettivi professionali in modo indipendente, perché fornisce ai partecipanti gli strumenti e le strategie necessarie per assumere il controllo delle proprie azioni e decisioni. Riflettendo sui propri punti di forza e di debolezza, i partecipanti acquisiscono una comprensione più approfondita delle proprie capacità, che rafforza la fiducia in se stessi. Il corso insegna la comunicazione efficace e l'assertività, consentendo agli individui di trasmettere le proprie posizioni con sicurezza e di gestire con facilità le varie situazioni. Inoltre, i partecipanti imparano a stabilire confini chiari. Queste abilità sono fondamentali per mantenere la concentrazione sugli obiettivi personali e professionali. Il corso sottolinea anche l'importanza del networking, aiutando i partecipanti a creare connessioni preziose e a sfruttare il capitale sociale per sostenere il loro avanzamento di carriera.</p> <p>Nel complesso, promuovendo l'autoconsapevolezza, l'assertività, la pianificazione strategica e il networking efficace, questo corso consente alle persone di prendere in mano il proprio percorso professionale, che è anche una parte importante dell'approccio di DIDACTIVE all'agenzia.</p>
--	---



# DIDACTIVE

<b>Partner</b>	Die Berater
<b>Buona pratica 2</b>	Manuale completo che include esercizi sull'autostima
<b>Titolo</b>	Strumenti di terapia sull'autostima (Therapie-Tools - Selbstwert), Autori: Chmielewski, Hanning
<b>Link/citazione completa</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>Paese</b>	Germania
<b>Anno</b>	2021
<b>Tipo di buona pratica</b>	Formazione faccia a faccia Formazione online Metodologia/approccio ➔ Strumento/risorsa di apprendimento o formazione Altro:
<b>Breve descrizione</b> (max. 200 parole)	<p>Il manuale "Strumenti di terapia" sull'autostima contiene tecniche creative e coinvolgenti per lavorare sulla propria autostima. L'autostima, in quanto variabile psicologica centrale, influenza tutti gli ambiti della vita, in particolare la professione e la carriera. Migliorare l'autostima e alleviare i problemi di autostima sono quindi elementi fondamentali per perseguire i propri obiettivi professionali in modo indipendente. Gli autori basano la loro terapia dell'autostima sul presupposto che le persone non hanno uno, ma tre concetti di sé: il Sé effettivo, il Sé dovuto e il Sé ideale. I problemi di autostima sorgono quando ci sono discrepanze tra queste tre immagini di sé: "Non sono come dovrei essere o come vorrei essere". Da questo concetto derivano esercizi e interventi che mirano a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Correggere il Sé reale per stabilire un'immagine di sé complessa e realistica.</li><li>• Disabilitare il Sé che deve essere e scartare le sue regole.</li></ul>



# DIDACTIVE

<p><b>Valore per DIDACTIVE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Perché è una buona pratica?</li><li>- Cosa possiamo imparare da essa?</li></ul> <p>(max. 200 parole)</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Illuminare il Sé ideale, avvicinarsi gradualmente e raggiungere un rapporto amichevole con se stessi.</li></ul> <p>Lo strumento terapeutico contiene oltre 130 fogli di lavoro e schede informative, ad esempio l'esercizio sulla Biografia positiva: Scrivere la propria autobiografia e le proprie esperienze professionali come una storia di successo. L'obiettivo è quello di descrivere un'immagine realistica e sfaccettata e di contrapporla alla biografia negativa solitamente generata automaticamente nella vostra mente. Questo vi aiuterà a creare un quadro generale più positivo e migliorato della vostra personalità e del vostro sviluppo professionale.</p> <p>Il manuale "Strumenti terapeutici" sul tema "Autostima" può aiutare le persone ad agire con maggiore autodeterminazione e a perseguire i propri obiettivi professionali in modo indipendente, fornendo esercizi e tecniche pratiche che rafforzano l'autoconsapevolezza e l'autostima.</p> <p>Le esercitazioni e gli strumenti possono essere facilmente adattati al contesto professionale per sviluppare materiali per il C-VET e l'I-VET per DIDACTIVE.</p>
--	---