

Quaderni di Comunità
Persone, Educazione e Welfare nella società
5.0

Community Notebook
People, Education, and Welfare
in society 5.0

n. 2/2023

TEACHING ENHANCED LEARNING FOR ENGAGING
AND INCLUSIVE LEARNING

Edited by
Ida Cortoni, Veronica Lo Presti, and Eleonora Sparano



Iscrizione presso il Registro Stampa del Tribunale di Roma
al n. 172/2021 del 20 ottobre 2021

© Copyright 2023 Eurilink
Eurilink University Press Srl
Via Gregorio VII, 601 - 00165 Roma
www.eurilink.it - ufficiostampa@eurilink.it
ISBN: 979 12 80164 69 8
ISSN: 2785-7697 (Print)

Prima edizione, novembre 2023
Progetto grafico di Eurilink

È vietata la riproduzione di questo libro, anche parziale,
effettuata con qualsiasi mezzo, compresa la fotocopia

INDICE

EDITORIAL

Ida Cortoni, Veronica Lo Presti, Eleonora Sparano 11

RUBRICA EDUCATION 19

1. Self-Directed Learning Competences Assessment of Students after Covid-19 Pandemic
Viviana Capozza 21

2. The impact of DaD on the school environment: the role of self-evaluation
Alfonsina Mastrolia 31

3. School in distance teaching. Innovation and equity
Luca Torchia 37

4. A Psychoeducational Program to Prevent Internet abuse in Young people
Antonella Gigantesco, Debora Del Re, Isabella Cascavilla, Daniela Bonaldi, Vindice Deplano 45

RUBRICA EMPOWERMENT 55

1. The Connection between disciplines in the Development of a Training Course
Anna Errico, Fulvio O. Benussi 57

2. Feel Safe as a Means to Improve Minor's Digital Skills and Disaster Resilience <i>Cristina Casareale, Sharon Gilio, Francesco Graziani</i>	67
3. How can a software innovate Latin teaching <i>Luca Cortinovis, Francesco Stabile</i>	75
SAGGI	87
1. The Role of ICT in Learning Processes and University Inclusion <i>Carlotta Antonelli</i>	89
2. The pandemic evolution and its impact on the Italian school <i>Giulia Bianchi Matè, Emanuele Toscano</i>	117
3. Designing Microlearning Programmes for Centennials' Tastes <i>Maria Fabiani, Patrizio Pastore</i>	153
4. Application of Learning Analytics in European General Education Schools: Theoretical Review <i>Aleksandra Batuchina, Julija Melnikova</i>	201
APPROFONDIMENTI	235
1. Le politiche di integrazione socio-sanitaria e il diritto delle Regioni <i>Camilla Buzzacchi</i>	237
RECENSIONI	243
Il Posto Giusto. Risorse umane e politiche del lavoro per l'Italia, R. Benini e F. Dafano, Eurilink University Press, 2020 <i>Sara Martini, Margherita Blasetti</i>	245

**IL POSTO GIUSTO. RISORSE UMANE E POLITICHE
DEL LAVORO PER L'ITALIA, R. BENINI E F.
DAFANO, EURILINK UNIVERSITY PRESS, 2020**

di Sara Martini*, Margherita Blasetti**

Il Posto Giusto. Risorse umane e politiche del lavoro per l'Italia è il titolo del libro scritto a quattro mani da Romano Benini e Fabrizio Dafano, dopo un considerevole lavoro di analisi evolutiva del mondo del lavoro a livello globale, con particolare riferimento al quadro nazionale.

Definire l'intento dell'opera risulterà essere un'impresa ardua e assai limitata, se si tenterà di racchiuderlo all'interno di poche righe: si tratta, invero, di un obiettivo di ben ampio respiro e non privo di una certa audacia, similmente a tutte le più grandi opere umane. Gli autori, riflettendo sul più recente panorama sociale, lavorativo e organizzativo, si propongono di aprire nuove strade, o meglio «nuove idee e nuove forme di organizzazione, maggiormente rispondenti alle esigenze di verità e di valorizzazione delle intelligenze, dimensioni prioritarie rispetto alle legittime attese concernenti le prestazioni professionali e di bilancio» (Benini e Dafano, 2020: 109).

L'analisi delle realtà organizzative – intese come sistemi multidimensionali e in costante movimento – è un tema caro agli autori che, seguendo la scia di Morin (2000), riconoscono la necessità e l'auspicabilità di un approccio antropocentrico, che

* Università degli Studi di Roma Tre, martinisara96@gmail.com.

** Università degli Studi di Roma Tre, margheritablasetti94@gmail.com.

riconosca e affermi definitivamente il ruolo centrale e determinante dell'individuo all'interno dei sistemi organizzativi.

La corposa opera di oltre quattrocento pagine è composta da tre parti, ognuna a sé stante – caratterizzata dall'approfondimento di una tematica prescelta, una conclusione e una bibliografia – e, al contempo, ognuna legata all'altra da quel filo conduttore che è il fattore umano, «con tutto il suo carico di problematicità e di valore, con le sue contraddizioni, le sue esigenze e le sue aspirazioni, con le sue fragilità e le sue grandezze» (Dafano, 2014:12). Chi ha già dimestichezza con altre opere dei due autori non mancherà di riconoscere la penna di Romano Benini nella prima e nella terza parte e di Fabrizio Dafano nella seconda.

La prima parte del libro, creatura frutto dell'analisi di Benini, intende approfondire le caratteristiche del lavoro nell'economia italiana. I nove capitoli si offrono come una forma di riflessione ibrida, mettendo in relazione aspetti di politica del lavoro e aspetti più squisitamente sociologici, intenti a illustrare la particolare “situazione italiana”. Benini si offre di riflettere sul fatto che: «[...] i fattori competitivi dell'economia italiana trovano origine dal rapporto tra economia, cultura e territorio e proprio per queste caratteristiche la crescita economica si attiva solo se vengono promossi e sostenuti gli aspetti relativi allo sviluppo umano, così da collegare tradizione e innovazione e dare futuro alle vocazioni produttive» (Benini e Dafano, 2020:59).

La riconosciuta preminenza del “prodotto in Italia” è necessaria conseguenza della caratteristica impronta del fabbisogno professionale delle aziende italiane che, lungi dal cavalcare una mentalità di produzione prettamente logica e quantitativa, corteggia una configurazione degli output delle risorse umane che devolvono competenze settoriali specifiche e che sono contraddistinte dalla nascita di professionalità emergenti

devote al *green* e alla tecnologia, non solo intesa come conoscenza informatica ma basata sul sapiente utilizzo dell'intelligenza artificiale. Sebbene Benini si soffermi sulla centralità della coesione territoriale e della forte identità culturale e imprenditoriale – carte vincenti del modello economico italiano – nel corso della lettura emerge un chiaro disallineamento che ancora oggi pervade lo stivale, creando divari nella produttività tra le regioni e squilibri tra domanda e offerta. Si tratta, invero, di criticità sanabili dalla necessità di nuovi investimenti e dall'auspicato ritorno in auge della centralità della capacità di agire, mediante lo sviluppo delle relazioni e la convalida, nonché la corroborazione, dei virtuosi valori del sistema economico approfonditamente descritto.

La seconda parte, frutto dell'elaborazione di Dafano, intende offrire una visione d'insieme del fattore umano e della sua gestione in una chiave evolutiva e si apre con una provocazione che, immediatamente, rapisce l'attenzione del lettore, ponendolo di fronte a una riflessione chiave per l'intero contributo: «La maggior parte delle persone [...] che lavorano nelle organizzazioni italiane [...] ai vari livelli di responsabilità, indipendentemente dalle funzioni svolte, sono persone infelici e smarrite» (Benini e Dafano, 2020:110). D'altronde, il tema del benessere, in relazione ai luoghi di lavoro, è un tema sempre più diffuso negli studi organizzativi:

L'organizzazione può essere un terreno ideale per promuovere stili di vita sani, grazie alla grande influenza che il luogo di lavoro e l'ambiente sociale possono avere sui comportamenti individuali. Da ultimo, le ricerche hanno mostrato che fattori psicosociali come le condizioni interpersonali o sociali del lavoro [...], la cultura e la leadership, possono influenzare la salute e il benessere dei dipendenti. (Chmiel *et al.*, 2019:310-311).

Affermare che gran parte degli individui che vivono le organizzazioni italiane è infelice, allora, significa accusare i sistemi organizzativi stessi di non essere in grado di soddisfare adeguatamente quelle esigenze e quelle aspirazioni – propriamente umane – che influenzano positivamente il benessere individuale, sociale e organizzativo. Ma quali sono le concause alla radice di tali insoddisfazioni, smarrimento, infelicità? L'autore si propone di spiegarlo in queste pagine attraverso una profonda analisi. Con il primo capitolo, il lettore si ritroverà immerso di uno specchio d'acqua, ricco di suggestioni e definizioni che permetteranno di ripercorrere con lucidità e trasparenza l'evoluzione interpretativa del concetto di organizzazione e inquadrare, così, l'innegabile complessità connaturata nel rapporto tra individuo e organizzazione. I capitoli successivi, invece, sono dedicati alla presentazione e all'approfondimento delle molteplici dimensioni che chiunque sia intenzionato a comprendere le complesse logiche organizzative deve imprescindibilmente considerare, ovvero: la dimensione simbolico-culturale dell'organizzazione e le dimensioni psicosociale, valutativa ed evolutiva dell'individuo nell'organizzazione.

Nella terza parte del libro è Benini a proporsi nuovamente, questa volta nelle vesti di esperto di servizi e strumenti per il lavoro: in quest'ultima parte si accinge a fornire un apporto prettamente pratico, delineando l'organizzazione interna con cui l'Italia eroga i servizi volti alla ricerca del lavoro e le misure messe in campo e, altresì, facendo emergere l'esigenza di creare politiche del lavoro che abbiano come snodo centrale l'occupazione giovanile e delle persone con disabilità, secondo una logica di inclusione sociale e lavorativa. Nell'ultimo capitolo, in particolare, viene fatto un affondo sul social recruiting e sulle principali piattaforme utilizzate per la ricerca del lavoro: affiora come, sia a livello formale che informale, i social siano ormai diventati uno dei principali strumenti a disposizione di candidati e aziende per muoversi nel

mercato di domanda e offerta di lavoro poiché, come afferma Benini: «I selezionatori oggi verificano online il profilo e le competenze dei candidati, mentre i candidati analizzano le informazioni sull'azienda, i colleghi, i concorrenti e il selezionatore stesso» (Benini e Dafano, 2020:421-422). È importante considerare, allora, che coloro che intendono posizionarsi in modo efficiente sul mercato del lavoro attuale devono, imprescindibilmente e costantemente, tenersi aggiornati e adeguarsi alle sempre più nuove modalità di recruiting. Gli autori, dunque, convergono nelle loro riflessioni verso un'unica strada percorribile: l'ultimo regalo da loro offerto è un'appendice intitolata *Dieci consigli per trovare lavoro in Italia*. Tale "capitolo *bonus*" traduce in pratica e in atteggiamenti tutte le analisi proposte nel corso della lettura del testo, partendo dalle più tecniche ed arrivando alle più filosoficamente spregiudicate, tutte volte alla creazione di un manuale autorevolmente anticonvenzionale.

Chi si accingerà ad accogliere questa piacevole lettura noterà, senz'altro, che gli autori non fanno cenno all'evento gravoso e traumatico che ha colpito lo scenario globale dall'inizio del 2020: l'epidemia da COVID-19. Invero, la scrittura del testo – pubblicato a giugno 2020 – è stata portata a termine prima dell'irruzione della pandemia che ha sensibilmente e inesorabilmente condizionato i molteplici aspetti delle nostre vite. Tale considerazione è essenziale e non perché il testo manca di considerazioni in riferimento al periodo di emergenza sanitaria e alle dirette conseguenze che esso ha avuto – e continua ad avere – sull'individuo e sull'organizzazione. Al contrario, risulta particolarmente importante evidenziare che il testo riconosce e anticipa una necessità che il periodo pandemico ha contribuito ad accrescere e a rendere ancora più urgente e che è, sostanzialmente, riconducibile a un'affermazione: «[...] l'uomo evolve soprattutto attraverso ciò che realizza» (Benini e Dafano, 2020:112). Una tal breve proposizione potrà senz'altro

sembrare insufficiente a spiegare l'importanza del contributo offerto da Benini e Dafano, ma cercheremo di coglierne il significato per aiutare a far affiorare il quadro più generale.

La realizzazione di qualsiasi opera, tangibile o intangibile che sia, implica impegno, dedizione, motivazione, coinvolgimento. Il contenuto del lavoro organizzato rischia di diventare sempre più impoverito e limitato dalle ICT (*Information and Communication Technologies*, Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione), che sono in grado non solo di automatizzare molte delle procedure precedentemente svolte manualmente, ma anche di rendere sempre meno "necessario" il contatto umano, in quanto, come lo *smart working* emergenziale ha ampiamente dimostrato, in molti casi è possibile svolgere la propria prestazione lavorativa completamente da remoto, senza necessità di vedersi e relazionarsi di persona. A lungo andare, potrebbero sorgere fattori di rischio per l'individuo, legati a demotivazione, insoddisfazione, disinteressamento e frustrazione nei confronti del proprio lavoro, con dirette conseguenze sulla prestazione e il benessere individuale, nonché dell'intera organizzazione (Martini, 2022:39).

Il proposito espresso dal libro, legato alla valorizzazione delle intelligenze umane, vuole far emergere il bisogno di aumentare la consapevolezza del ruolo individuale e delle relazioni all'interno dei contesti organizzativi; è importante porre al centro i bisogni sociali e le aspettative individuali, incoraggiando il coinvolgimento attivo in ambito lavorativo e valorizzando le abilità individuali, da un lato, e le potenzialità relazionali, dall'altro, al fine di evitare situazioni di disagio, alienazione e burnout e di favorire un'evoluzione in crescita e sviluppo del mondo del lavoro.

È per tutte le ragioni espresse che riteniamo si tratti di una lettura adatta non solo agli esperti del settore, ma anche a coloro che si avvicinano agli studi organizzativi per la prima volta e, in particolare, ai giovani che si affacciano al mondo del lavoro e che

sentono di non aver ancora trovato il proprio posto nel mondo, di avere molto da offrire e di essere pronti a mettere alla prova le proprie potenzialità. Il testo presentato, accurato nella forma e contenutisticamente valido, è anche antesignano dei valori – dell'attuale e prossimo panorama lavorativo – sui quali fondare un nuovo approccio antropocentrico e multidisciplinare e ciò lo rende un testo di riferimento completo a trecentosessanta gradi per le tematiche magistralmente trattate.

References

Chmiel, N., Fraccaroli, F., Sverke, M. (a cura di), (2019), *Introduzione alla psicologia delle organizzazioni*. Il Mulino, Bologna.

Dafano, F. (2014), *Individuo e organizzazione. Suggestioni e chiavi d'interpretazione*. Arcipelago di saggi, Roma, Aracne.

Martini, S. (2022), *Trasformazioni nel rapporto tra individuo e organizzazione. Il lavoro agile e i suoi possibili effetti dal punto di vista motivazionale*, Elaborato di Laurea in Organizzazione aziendale e formazione continua, Dipartimento di Scienze della Formazione, Università degli studi di Roma Tre.

Morin, E. (2000), *La testa ben fatta. Riforma dell'insegnamento e riforma del pensiero*, Milano, Raffaello Cortina.