Le competenze digitali e il prossimo piano formativo

Maria Teresa Protasoni e Miranda Parmesani,
Università degli Studi di Pavia

Lo sviluppo delle competenze digitali in UniPv: perché? Come?

Fino a poco tempo fa «**competenza digitale**» significava conoscenza e padronanza di strumenti tecnici e operativi.

Oggi ha una valenza trasversale sia per le sotto competenze che racchiude, che per l'ampiezza degli ambiti di applicazione. Le competenze tecniche si mischiano con attitudini e abilità per porsi al servizio della strategia e degli obiettivi dell'organizzazione .

Conoscenze + abilità + atteggiamenti + curiosità+ ….. = digital mindset

CONSAPEVOLEZZA DIGITALE

Comprendere il valore e gli impatti dei processi di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, dimostrando apertura all'innovazione tecnologica e promuovendo l'introduzione di nuovi strumenti e modalità di lavoro.

Livello	Indicatori di comportamento
Livello 1	• Comprende gli impatti che i nuovi strumenti digitali e le tecnologie hanno sull'operatività del suo lavoro • Mostra un atteggiamento aperto ai cambiamenti del suo lavoro connessi all'introduzione delle nuove tecnologie • Se guidato, modifica il proprio modo di lavorare adeguandosi alle nuove modalità di lavoro e ai nuovi strumenti • Affronta i problemi legati alla gestione delle nuove tecnologie in modo costruttivo e chiedendo supporto se necessario
Livello 2	• Comprende la rilevanza delle innovazioni tecnologiche per il suo settore • Mostra un atteggiamento di interesse e curiosità verso le innovazioni tecnologiche nel proprio settore • Si adegua rapidamente all'uso di nuovi strumenti e modalità di lavoro cogliendone i vantaggi nella gestione delle attività (efficienza, velocità etc.) • Affronta con entusiasmo le nuove richieste lavorative connesse all'uso delle tecnologie
Livello 3	• Comprende l'importanza e gli impatti dei processi di digitalizzazione per l'organizzazione e per i clienti interni/esterni • Individua possibili strumenti e soluzioni tecnologiche utili a migliorare l'efficienza e ottimizzare i processi, mettendo in discussione le modalità di lavoro consuete • Promuove con i diversi interlocutori le innovazioni da attuare, valorizzando i futuri benefici che potranno derivare da esse • Incoraggia i colleghi nell'adozione di strumenti e nuove modalità di lavoro connessi alle nuove tecnologie

Fonte: elaborazione SNA 2023

DM Competenze trasversali personale non dirigenziale

9 agosto 2023 - Ministro della PA

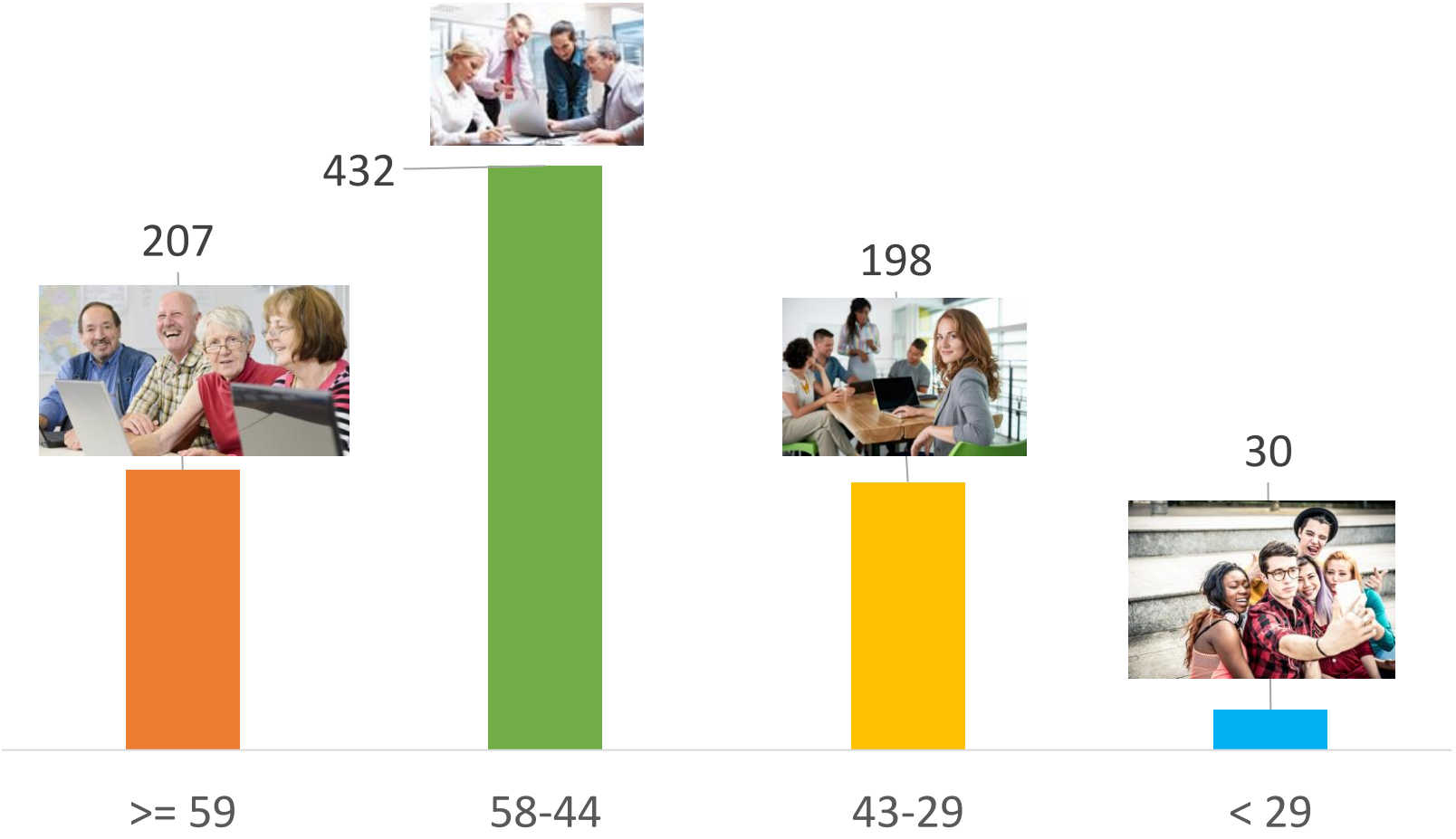
«….. definire un modello di competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale, come riferimento metodologico per **i percorsi di accesso, sviluppo di carriera e formazione** del personale ……
indicare un set di strumenti per l'accertamento e la valorizzazione delle competenze nell'ambito dei percorsi di **accesso, di formazione e sviluppo** delle carriere,…»

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica

Qual’è il set minimo di competenze digitali che il personale tecnico amministrativo delle università, non IT, deve possedere per poter operare in una PA sempre più digitale e sviluppare consapevolezza digitale?

Il Target UniPv:

Min 23 anni
Max 66 anni



Il percorso:

1

Quale livello attuale?

2021-2022

AUTOVALUTAZIONE

Fissiamo il livello di competenze attese e misuriamo quelle disponibili in ateneo.

2

Quale fabbisogno formativo?

2023 - …….

FORMAZIONE e SVILUPPO

Capiamo come è distribuita la cultura digitale in ateneo perché tutti siamo inviatati a comprendere le logiche del web nella nostra attività.

3

Quale cultura digitale dell'ateneo?

DIGITALIZZAZIONE

Occorre sviluppare una visione d'insieme del mondo digitale e delle sue tecnologie in Ateneo.

1 Quale livello attuale?

AUTOVALUTAZIONE

L'università di Pavia è il primo ateneo che aderì nel 2021 al progetto di Funzione Pubblica di MAPPATURA DELLE COMPETENZE DIGITALI per **promuovere la mappatura e l'autoverifica delle competenze** nelle amministrazioni ai diversi livelli di governo, anche nell'ottica di favorire più efficaci politiche di gestione del personale

Vantaggi: sviluppo di una base condivisa di conoscenze attraverso un modello gratuito di autovalutazione già sperimentato e certificato

Fattori critici: l'iniziativa è su base volontaria, occorreva ridurre le diffidenze e alimentare un clima di condivisione per lo sviluppo personale, non solo come pubblico dipendente, ma come cittadino «digitale».

Competenze digitali per la PA

UNIONE EUROPEA
Fondo Sociale Europeo
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale

Agenzia per la Coesione Territoriale

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica

PON GOVERNANCE E CAPACITÀ ISTITUZIONALE 2014-2020

Quale livello attuale? L’esperienza di Syllabus

Area di competenza del Syllabus:

- Dati, informazioni e documenti informatici
- Comunicazione e condivisione
- Sicurezza
- Servizi on-line
- Trasformazione digitale

Si valutano 11 competenze digitali di 5 aree tematiche di cui le prime 3 già previste per il cittadino digitale, le ultime due più inerenti la cultura digitale per innovare e governare i processi (*digital leadership*).

Ogni percorso di autovalutazione è personalizzato, anonimo, deve essere svolto in tempi ristretti, può essere ripetuto e si conclude con una valutazione nota solo al compilatore.

Quale livello attuale? L’esperienza di Syllabus

1. Dati, informazioni e documenti informatici

Nel proprio lavoro quotidiano il dipendente pubblico raccoglie, elabora e utilizza dati, informazioni e documenti. Per fare ciò deve saper ricorrere in modo appropriato sia a **strumenti standard a disposizione di qualsiasi cittadino (Internet per la ricerca di informazioni, gli strumenti di automazione d’ufficio per la produzione e la catalogazione di documenti, etc.), sia a strumenti peculiari dell’amministrazione di appartenenza.** Inoltre, deve avere consapevolezza del valore dei dati e delle modalità più efficaci di gestirli, anche attraverso tecnologie avanzate, a supporto dei processi operativi e decisionali.

2. Comunicazione e condivisione

Il dipendente pubblico nel suo lavoro quotidiano interagisce con diversi attori: colleghi e vertici dell’amministrazione di appartenenza, dipendenti e strutture di altre amministrazioni, cittadini e imprese.
All’interno della propria amministrazione il dipendente pubblico può ricorrere ad un **ventaglio di strumenti tecnologici, più o meno ampio ed istituzionalizzato, per gestire la comunicazione e la condivisione di documenti e informazioni nei propri processi di lavoro**. Tale insieme di strumenti include, tra gli altri, la posta elettronica ordinaria, la intranet istituzionale e le cartelle condivise in rete, ma anche sistemi sempre più evoluti, quali, tra gli altri, le applicazioni di instant messaging o di audio video conferencing, i forum interni e le soluzioni di condivisione e sincronizzazione di file. Di conseguenza, il dipendente pubblico è chiamato a conoscere tali strumenti e le loro caratteristiche principali e soprattutto a sviluppare la capacità di scegliere e utilizzare in ogni occasione lo strumento più appropriato in funzione di diversi fattori, incluso la natura e la complessità del contenuto da veicolare, nonché il grado di formalità richiesto e la presenza di eventuali vincoli normativi da rispettare o dettati dalla propria amministrazione.

3.Sicurezza

La sicurezza è l'insieme delle misure di carattere tecnologico, organizzativo e procedurale volte a garantire la protezione dei sistemi informatici e dei dati in essi contenuti.
….
È essenziale, quindi, per il dipendente pubblico conoscere le caratteristiche che contraddistinguono **la sicurezza informatica per garantire la riservatezza ed evitare eventuali usi illeciti nello svolgimento delle attività di divulgazione, modifica e distruzione di dati e informazioni.**
Inoltre, non basta rendere sicure applicazioni, siti e infrastrutture; molto più spesso di quanto pensiamo l'anello debole nella catena della sicurezza è l'essere umano. È, pertanto, fondamentale che il dipendente pubblico maturi una conoscenza dei pericoli e delle minacce a cui è esposto quando opera nel digitale per avere consapevolezza del proprio ruolo nella gestione e nel mantenimento della sicurezza nella propria amministrazione.

4. Servizi on-line

Il Codice dell’amministrazione digitale (d.lgs. n. 82/2005) attribuisce a chiunque il diritto di **fruire in forma digitale dei servizi erogati on-line** dalle pubbliche amministrazioni.
La pubblica amministrazione, nel tempo, ha fornito sempre più servizi tramite il canale web. L'importanza della messa on-line dei servizi è dovuta al fatto che possono portare benefici non solo al cittadino (in termini di tempo, modalità remota di accesso, guida alla compilazione, immediatezza della risposta, ecc.) ma anche all'amministrazione (ricezione di dati e informazioni direttamente in forma digitale, controllo degli errori in fase di immissione, ecc.).

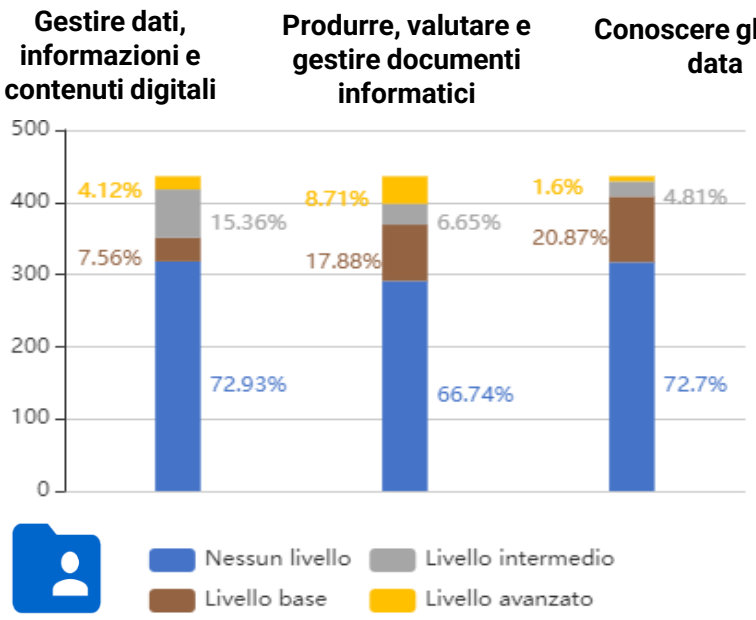
5. Trasformazione digitale

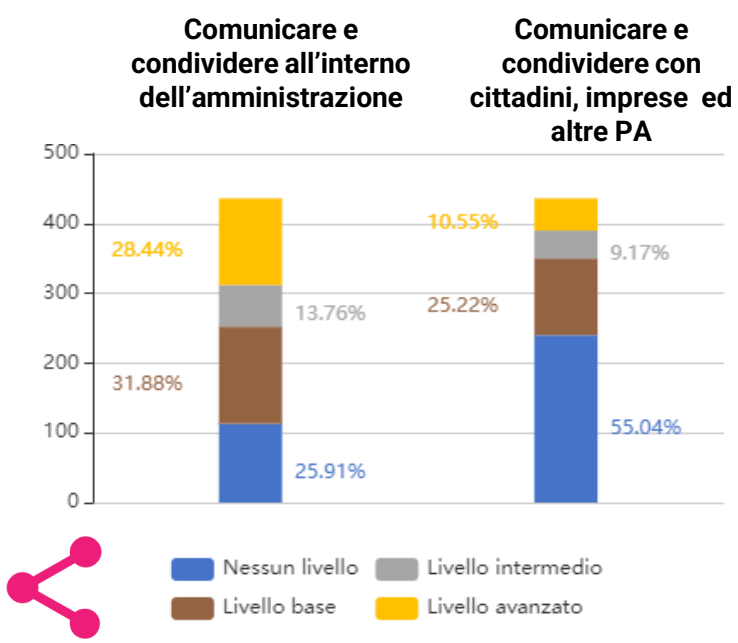
Nell'epoca del **“digital first”,** da un lato il cittadino richiede sempre più interazione digitale anziché fisica con le amministrazioni, dall’altro le tecnologie digitali offrono molteplici opportunità per semplificare, ottimizzare, velocizzare, rendere più trasparenti i processi della pubblica amministrazione e, quindi, migliorare la qualità e l’efficienza dei servizi erogati.
Il Codice dell'amministrazione digitale (d. lgs. n. 82/2005) accompagna le amministrazioni nella fase di transizione dal cartaceo al digitale mentre il Piano Triennale per l’Informatica nella Pubblica Amministrazione contiene una serie di iniziative e strumenti per supportare l’innovazione della PA grazie al ricorso alle tecnologie digitali.

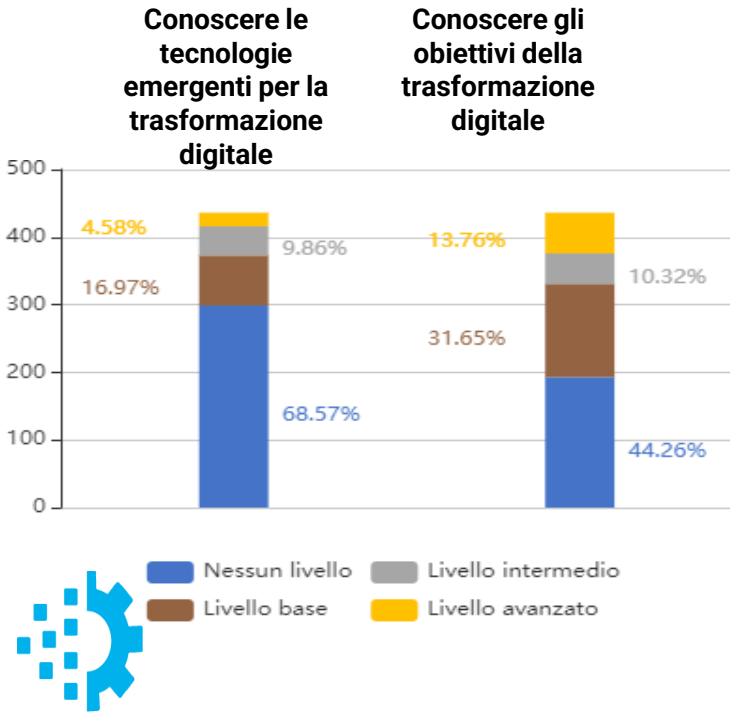
Risultati:

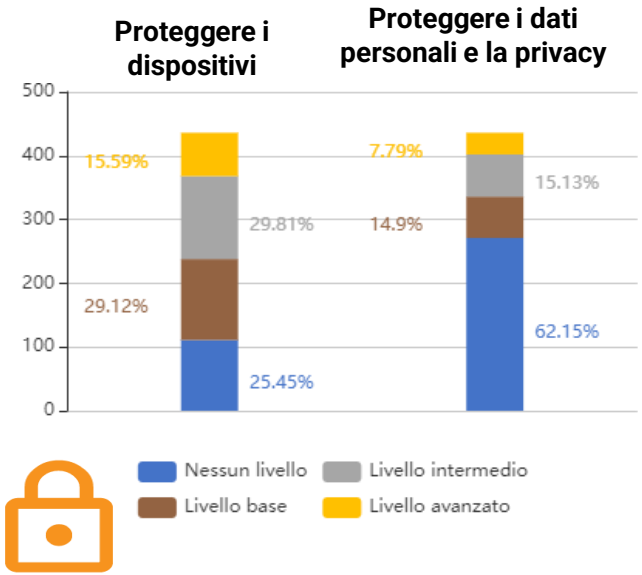
457 test eseguiti
e
595 corsi
completati

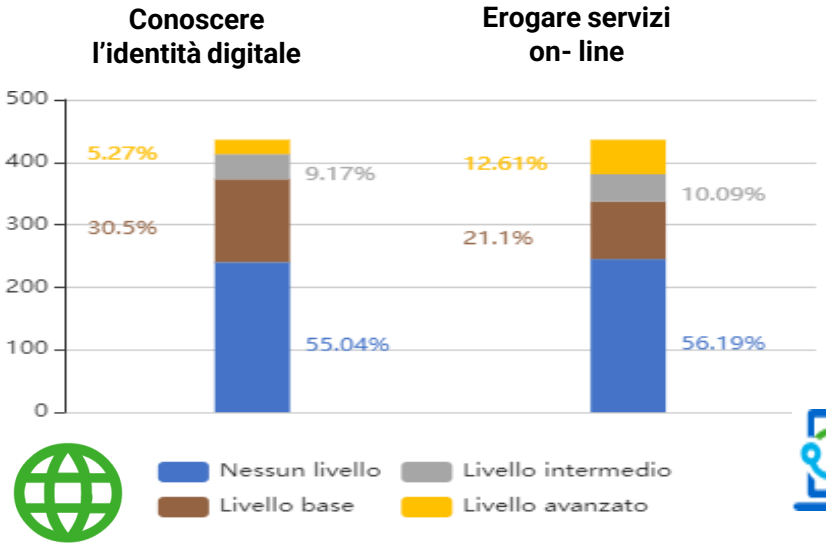
Competenze digitali per la PA





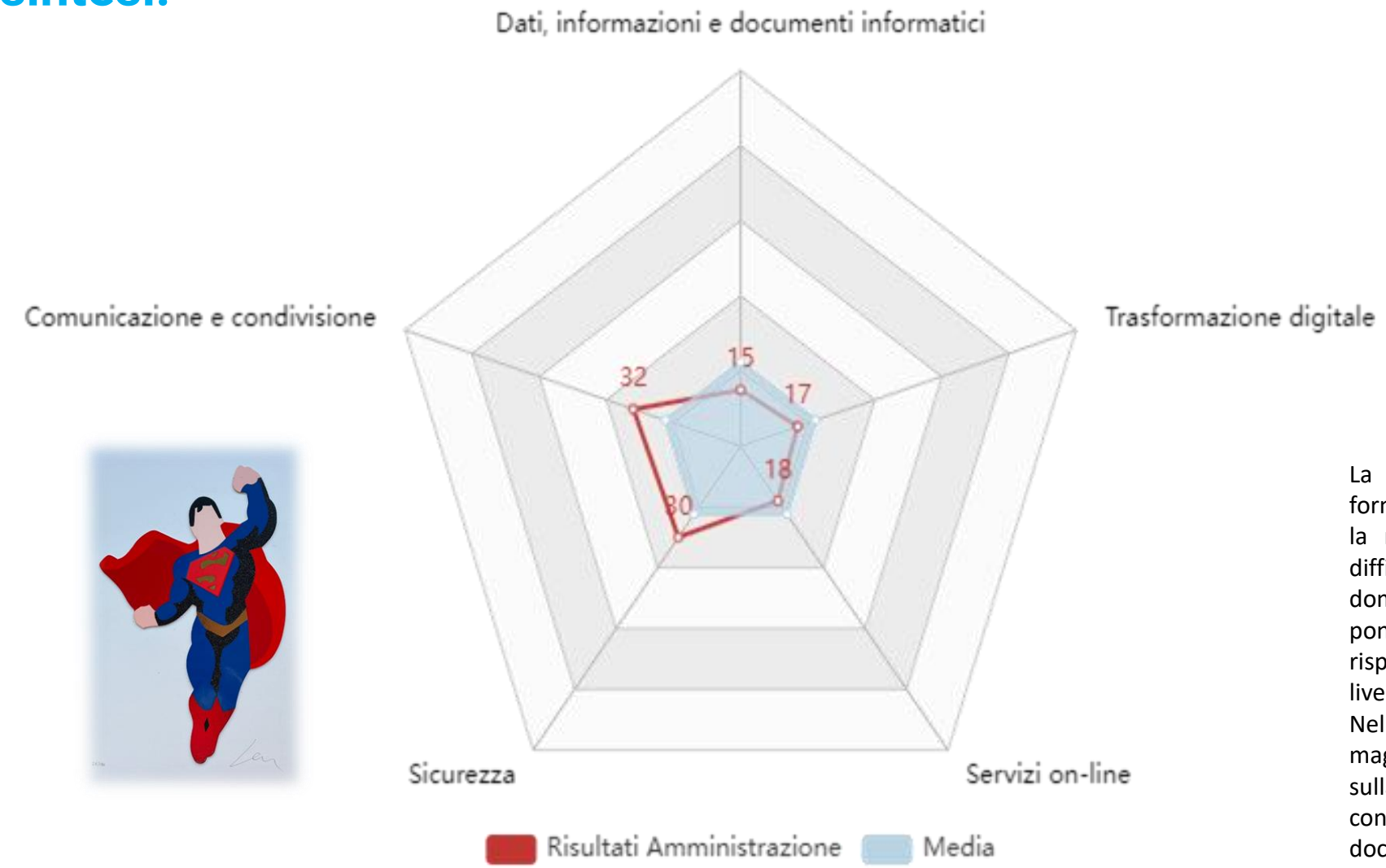






Competenze digitali per la PA

In sintesi:



La piattaforma di Funzione Pubblica fornisce un dato di sintesi che confronta la media ponderata (per il livello di difficoltà) della percentuale delle domande corrette sul totale. I fattori di ponderazioni sono 1, 2, 3 rispettivamente per le domande del livello base, medio e avanzate.
Nell'assoluto anonimato, si evidenza maggiore conoscenza delle tematiche sulla sicurezza, sulla comunicazione e condivisione delle informazioni e dei documenti.

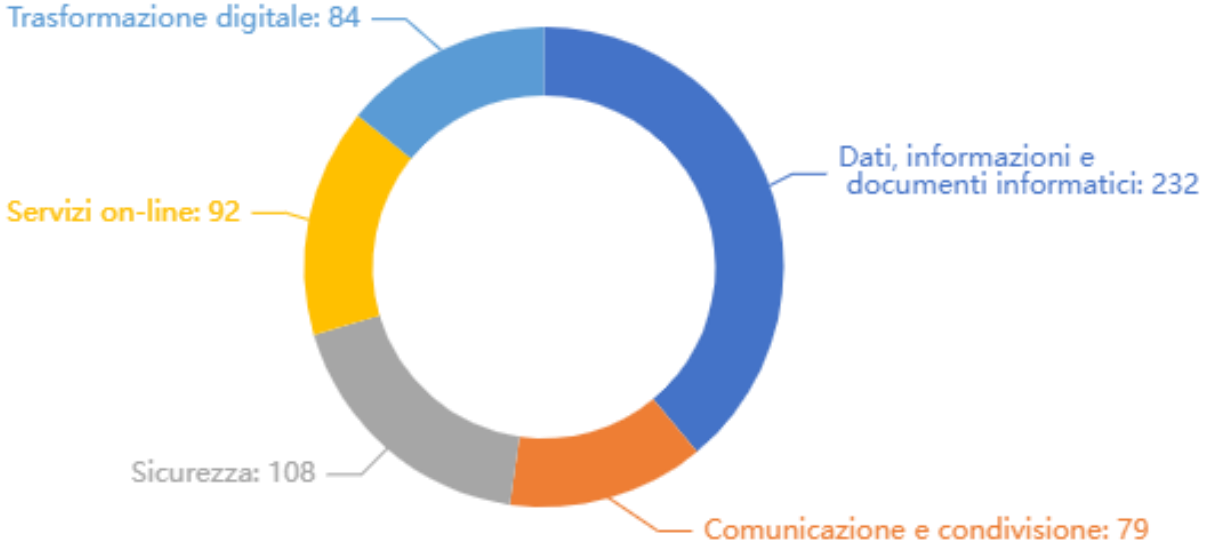
media aritmetica delle 5 aree di competenza del syllabus espressi in %

media ponderata delle domande corrette svolte dal personale, espressi in %

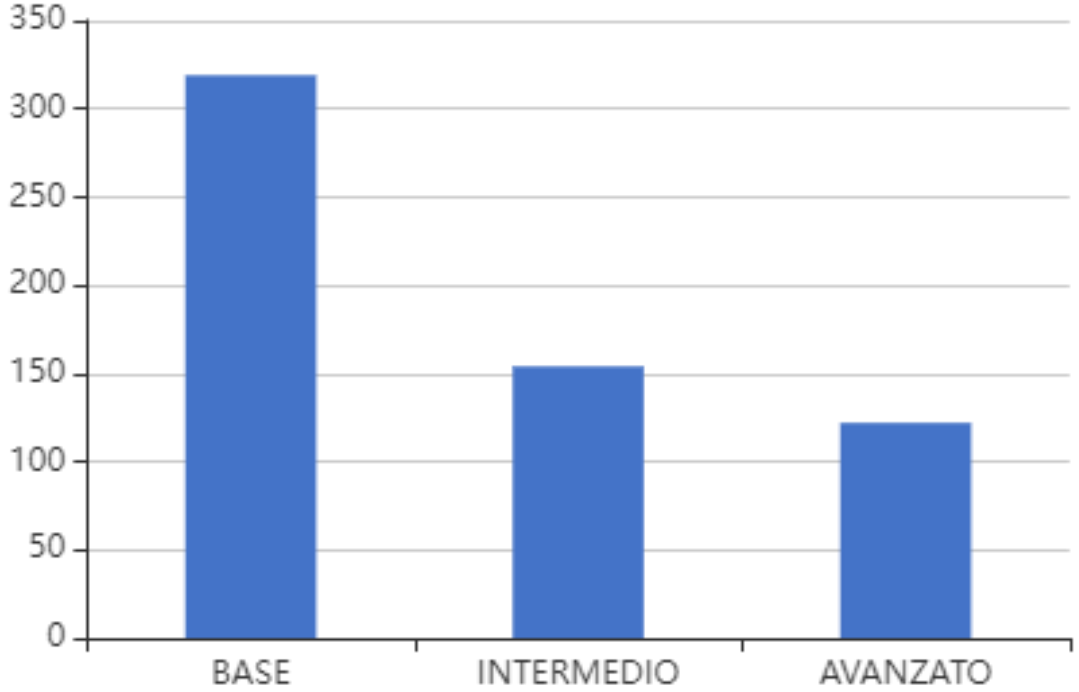
Competenze digitali per la PA

La formazione:

Corsi iniziati dai dipendenti per area di competenza



Corsi iniziati dai dipendenti per livello di padronanza



Corsi completati: 595

Competenze digitali per la PA

2

Il piano formativo 2023

Un piano formativo efficace di basa su:

- **COMUNICAZIONE:** è importante incuriosire e preparare i colleghi, non CONVOCARE! Anche utilizzando mezzi di comunicazione contemporanei: vetrina formativa on line.

- **INGAGGIO:** porre le persone al centro dei processi di apprendimento che possono diventare anche un’esperienza volontaria.

- **BEST PRACTICE:** gli atenei possono fare rete condividendo buone pratiche, competenze e esperienze.

In corso

PENSA DIGITAL-MENTE

Scopri il tuo potenziale digitale!

UNIVERSITÀ DI PAVIA

Un percorso di crescita professionale e personale per acquisire e potenziare competenze, sviluppare **Digital Mindset** e diventare **cittadini digitali**.

COME?

Attraverso una rete interna di **Tutor Digitali** e un nuovo percorso formativo aperto a tutti!

1

GIUGNO – LUGLIO

Candidature e selezione Tutor Digitali

2

LUGLIO

Formazione asincrona "e4job" con possibilità di ottenere certificazione

3

SETTEMBRE – OTTOBRE

Formazione sincrona: aule, webinar ed eventi per i Tutor Digitali

4

OTTOBRE – NOVEMBRE

Apertura percorsi di formazione rivolti a tutti. Attivazione rete Tutor Digitali

2 Il piano formativo 2023: competenze digitali

Obiettivo macro:

Aumentare le conoscenze e le competenze digitali dell'Ateneo, al fine di ottimizzare i processi e favorire la crescita professionale di coloro che vi parteciperanno.

- 8 LEARNIG PATH aperti a tutti con possibilità di certificazione OPEN BADGE. Il learning path è una evoluzione della classica formazione blended, è un percorso di apprendimento con una meta (obiettivo da raggiungere)e con tappe intermedie.

Obiettivo micro:

Creare il ruolo dei **Tutor Digitali**, identificando all'interno dell'ateneo una community di esperti capaci di promuovere la diffusione del "Digital Mindset" e sostenere i colleghi con iniziative di supporto e guida nell'adozione di un nuovo approccio al digitale, oltre che approfondire la propria formazione.

- 24 COLLEGHI che si stanno formando per diventare MENTOR e supportare i colleghi (reverse mentoring)

«La formazione è il mezzo per riallineare velocemente i comportamenti delle persone ai continui cambiamenti richiesti dal contesto»

GRAZIE PER L'ATTENZIONE A TUTTI E A LINEA ATENEI PER QUESTA OCCASIONE DI CONDIVISIONE!