MÜLLER, SABIN / POOPALAPILLAI, SAAMBAVI MAI 2022

Trasformazione digitale per le istituzioni di formazione continua

Strumento di analisi per l'implementazione della trasformazione digitale nelle organizzazioni

SVEB FSEA
Schweizerischer Verband für Weiterbildung
Fédération suisse pour la formation continue
Federazione svizzera per la formazione continua
Swiss Federation for Adult Learning

Indice dei contenuti

Introduzione **3**
Situazione di partenza 3
Definizione di «trasformazione digitale»
Trasformazione digitale nella formazione continua 3
Bas 4

Strumento di analisi a livello di organizzazione **5**
Il quadro di riferimento DigiCompOrg dell'Unione Europea 5
Introduzione allo strumento di analisi per le organizzazioni di formazione continua di medie e piccole dimensioni in Svizzera 5

Strumento di analisi per l'autoriflessione secondo DigiCompOrg
Direzione e gestione dell'organizzazione **7**
Elemento tematico «Infrastruttura» 12
Elemento tematico «Collaborazioni e interazioni in rete» 15

Prospettive e conclusioni **18**

Indice delle figure **19**

Bibliografia **19**

Colofone **19**

Introduzione

Situazione di partenza

Negli ultimi due anni, l'offerta di formazione continua è cambiata in modo significativo e molto è stato digitalizzato o sviluppato ex novo (Gollob et al., 2021). Questo cambiamento non influenza solo il livello dell'offerta. Anche le strutture, i processi e i requisiti di qualificazione del personale sono stati toccati dalla spinta verso la digitalizzazione che ha avuto luogo negli ultimi anni. Se gli enti di maggiori dimensioni dispongono delle risorse e delle condizioni quadro per affrontare questi cambiamenti, per quelli più piccoli la rapida digitalizzazione rappresenta una sfida di fronte alla quale sono solo parzialmente attrezzati.

Con il presente progetto, la FSEA desidera sostenere i piccoli e medi enti di formazione continua nell'affrontare la trasformazione digitale: nell'ambito di un processo di sviluppo collaborativo, da un lato viene sviluppato uno strumento per l'autoriflessione e dall'altro viene organizzato un gruppo di discussione sulle buone pratiche per promuovere lo scambio tra i diversi partecipanti.

Definizione di «trasformazione digitale»

I termini digitalizzazione, digitale e trasformazione digitale sono oggi sulla bocca di tutti - e talvolta vengono utilizzati per descrivere concetti fra loro diversi.

Nel contesto del presente progetto, per trasformazione digitale si intende un processo di cambiamento complessivo che va ben oltre i semplici mutamenti di carattere tecnologico. Tale approccio corrisponde a quello di Peter (2017), che distingue tra digitalizzazione e trasformazione digitale nei seguenti termini: «la digitalizzazione si riferisce a un processo tecnico in cui dati o processi analogici vengono convertiti in digitali. La trasformazione digitale, invece, è un cambiamento che riguarda sia l'economia sia la società nel suo complesso. Pertanto, la trasformazione digitale deve essere considerata come un processo di cambiamento generale e complessivo».

Trasformazione digitale nella formazione continua

A causa della situazione pandemica degli ultimi due anni, gli enti di formazione continua sono stati costretti a reagire rapidamente e a trovare soluzioni digitali a tutti i livelli. Ciò ha comportato una forte spinta alla digitalizzazione del settore. Si tratta ora di modellare consapevolmente tale processo di trasformazione digitale e colmare le lacune emerse. La trasformazione digitale è infatti caratterizzata, anche nel settore della formazione continua, da un processo a più livelli : esso riguarda non solo i contenuti, i metodi e i luoghi della formazione, ma anche i discenti, i formatori e le stesse organizzazioni (Schmidt-Hertha et al., 2020).

La trasformazione digitale comprende altresì tutte le aree operative degli enti di formazione continua. In questo processo cambiano infatti la comunicazione, la cultura dell'insegnamento e dell'apprendimento, la pianificazione dei programmi e delle offerte e molto altro ancora. Grazie alla crescente quantità di dati e alla facilità di accesso agli stessi, l'aspettativa di offerte personalizzate è altresì destinata ad aumentare. Per i fornitori di formazione continua, ciò può rappresentare una sfida a livello di marketing e di comunicazione - mentre a livello di sistema lo sfruttamento dei dati a fini commerciali può portare a monopoli sempre più forti (come XING o LinkedIn) (Grotlüschen, 2018).

Come mostrano le osservazioni raccolte, una riprogettazione consapevole del settore della formazione continua è oggi di importanza fondamentale (Schmidt-Hertha et al., 2020). La trasformazione digitale offre opportunità e comporta sfide a diversi livelli, vale a dire:

- a livello dell'offerta
- a livello di organizzazione
- a livello di professionalizzazione

La trasformazione digitale deve essere considerata come parte di un processo di sviluppo organizzativo. Non può cioè essere trattata separatamente dalla strategia globale in base alla quale un'organizzazione definisce come desidera svilupparsi in maniera complessiva e su quali basi. In sostanza, è necessaria una progettazione consapevole della trasformazione digitale per trasformarsi in un ente di formazione continua agile e capace di apprendere.

Basi

Sulla base di queste considerazioni, nell'ambito del progetto di sviluppo sono state condotte interviste con diversi enti ed esperti[1] nel campo della digitalizzazione con l'obiettivo di identificare quale sia la sfida più importante nonché le principali aree di intervento ai vari livelli della trasformazione digitale in un ente di formazione continua. Da tali interviste è emerso come ci sia poca consapevolezza nell'area dello sviluppo organizzativo in merito alla trasformazione digitale. La maggior parte degli enti sarebbe lieta di avere una lista di controllo per l'autovalutazione o di avere la possibilità di scambiarsi esempi di buone pratiche.

Mentre la necessità di uno scambio sulle buone pratiche sarà affrontata in una fase successiva del progetto, il presente documento intende essere di aiuto per determinare la situazione della trasformazione digitale a livello di organizzazione degli enti di formazione continua di piccole e medie dimensioni. Questa lista di controllo si basa sul quadro di riferimento europeo sulle competenze digitali delle organizzazioni di formazione (Kampylis et al., 2015).

1 Sono state condotte 14 interviste telefoniche. I contatti sono stati selezionati dalla rete FSEA in base a diversi criteri (settore formativo, dimensioni dell'ente, ecc).

Strumento di analisi a livello di organizzazione

Il capitolo seguente introduce prima di tutto il quadro di riferimento europeo DigiCompOrg, che costituisce la base dello strumento di analisi. Segue una breve introduzione dello strumento che ne illustra l'applicazione per l'autoriflessione. Viene infine presentato lo strumento di analisi con gli strumenti di valutazione per ogni descrittore.

Il quadro di riferimento DigiCompOrg dell'Unione Europea

Le tecnologie digitali vengono impiegate a tutti i livelli della formazione. Per consolidare le fasi di sviluppo e garantirne la sostenibilità, gli enti di formazione devono rivedere le proprie strategie organizzative. Come strumento di supporto, l'Unione Europea ha sviluppato il modello DigCompOrg allo scopo di orientare il processo di autoriflessione sui progressi nella trasformazione digitale.

Il quadro di riferimento europeo per un'organizzazione formativa «digitalmente competente» (il modello DigCompOrg) è un'iniziativa della Direzione Generale Istruzione e Cultura (DG EAC) della Commissione europea. La ricerca e la progettazione del quadro di riferimento sono state effettuate dall'Istituto per le prospettive tecnologiche del Centro comune di ricerca (CCR-IPTS).

Il modello DigCompOrg è composto da sette elementi tematici e quindici sotto elementi comuni a tutti i settori della formazione (vedi figura 1). Per ciascuno dei (sotto) elementi, il modello DigCompOrg propone una serie di descrittori (74 in totale) che contribuiscono al raggiungimento delle competenze. Gli elementi tematici, i sotto elementi e i descrittori sono rappresentati visivamente come sezioni di un cerchio - ove l'accento è posto sulla loro interrelazione e interdipendenza. Il modello DigCompOrg intende prendere in considerazione tutti gli aspetti e i processi rilevanti per la trasformazione digitale e l'integrazione dell'apprendimento digitale nelle organizzazioni di formazione.[2]

Introduzione allo strumento di analisi per le organizzazioni di formazione continua di medie e piccole dimensioni in Svizzera

Il modello DigiCompOrg costituisce la base per lo strumento di analisi volto a sostenere gli enti di formazione continua di medie e piccole dimensioni nella riflessione sul processo di trasformazione digitale della propria organizzazione. Lo strumento di analisi si concentra sul livello organizzativo, sintetizzato nel modello DigCompOrg negli elementi tematici «Direzione e gestione dell'organizzazione», «Collaborazioni e interazioni in rete» e «Infrastruttura». Tali elementi sono stati selezionati a seguito della valutazione dei bisogni sopra menzionati. In tal modo viene chiaramente affrontato il desiderio di riflessione e di ulteriore sviluppo a livello di organizzazione emerso nei colloqui con diversi enti di formazione e con esperti nel campo della digitalizzazione.

Per lo strumento di analisi, i tre elementi tematici del modello DigiCompOrg sono stati tradotti, integrati e adattati al contesto svizzero[3]. Tutti gli elementi tematici

2 Nel presente documento viene di seguito discusso il livello organizzativo. L'intero modello è liberamente accessibile al link https://joint-research-centre.ec.europa.eu/european-framework-digitally-competent-educational-organisations-digcomporg_en

sono a loro volta suddivisi in sotto elementi, contenenti descrittori che contribuiscono a un'implementazione consapevole della trasformazione digitale. Tutti i descrittori sono stati integrati con una scala di autovalutazione in modo da consentire la riflessione. Gli enti di formazione continua possono utilizzare i vari descrittori per chiedersi se i diversi elementi menzionati sono stati implementati completamente, parzialmente o per nulla.

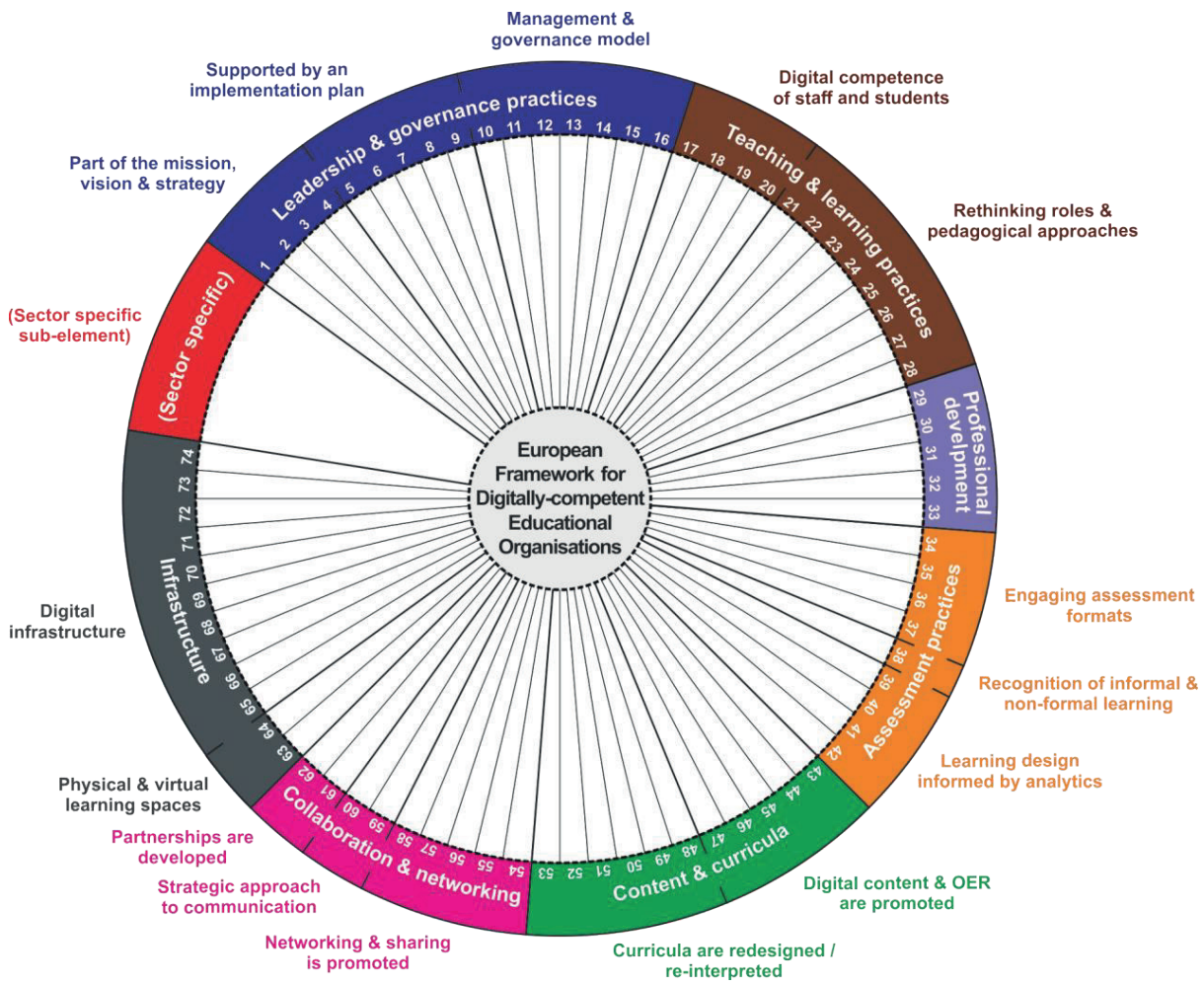

Figura 1: modello DigiCompOrg (Kampylis et al., 2015)

Questa valutazione di massima si pone l'obiettivo di incoraggiare la riflessione e mostrare gli ambiti in cui c'è ancora bisogno di intervento.

Introduzione allo strumento di analisi per le organizzazioni di formazione continua di medie e piccole dimensioni in Svizzera

Il modello DigiCompOrg costituisce la base per lo strumento di analisi volto a sostenere gli enti di formazione continua di medie e piccole dimensioni nella riflessione sul processo di trasformazione digitale della propria organizzazione. Lo strumento di analisi si concentra sul livello organizzativo, sintetizzato nel modello DigCompOrg negli elementi tematici «Direzione e gestione dell'organizzazione», «Collaborazioni e interazioni in rete» e «Infrastruttura». Tali elementi sono stati selezionati a seguito della valutazione dei bisogni sopra menzionati. In tal modo viene chiaramente affrontato il desiderio di riflessione e di ulteriore sviluppo a livello di organizzazione

emerso nei colloqui con diversi enti di formazione e con esperti nel campo della digitalizzazione.

Per lo strumento di analisi, i tre elementi tematici del modello DigiCompOrg sono stati tradotti, integrati e adattati al contesto svizzero. Tutti gli elementi tematici sono a loro volta suddivisi in sotto elementi, contenenti descrittori che contribuiscono a un'implementazione consapevole della trasformazione digitale. Tutti i descrittori sono stati integrati con una scala di autovalutazione in modo da consentire la riflessione. Gli enti di formazione continua possono utilizzare i vari descrittori per chiedersi se i diversi elementi menzionati sono stati implementati completamente, parzialmente o per nulla.

Questa valutazione di massima si pone l'obiettivo di incoraggiare la riflessione e mostrare gli ambiti in cui c'è ancora bisogno di intervento.

3 Gli adattamenti riguardano soprattutto la traduzione e la terminologia. Inoltre, sulla base del feedback degli esperti, è stata formulata una componente culturale per l'area di competenza «Leadership e pratiche di governance».

Strumento di analisi per l'autoriflessione secondo DigiCompOrg Direzione e gestione dell'organizzazione

Nel quadro di riferimento DigCompOrg, l'elemento tematico «Direzione e gestione dell'organizzazione» è suddiviso in tre sotto elementi:

1. Apprendimento digitale come parte integrante della missione, visione e strategiastrategia per l'apprendimento nell'era digitale articolata nel piano operativo
2. modello dirigenziale e gestionale

Sotto elemento 1:

le tecnologie e i metodi di lavoro digitali sono parte integrante della missione, visione e strategia dell'organizzazione di formazione

Per una trasformazione digitale di successo, sia le tecnologie d'apprendimento sia i metodi di lavoro digitali devono fare parte degli elementi di base con i quali un'organizzazione concepisce sé stessa (missione, visione o strategia). L'intera organizzazione deve essere consapevole del potenziale che la trasformazione digitale porta con sé. Inoltre, il modo in cui un'organizzazione concepisce sé stessa (ad esempio la strategia o la visione) dovrebbe essere comprensibile non solo per i soggetti a essa interni ma anche per quelli esterni.

1.1 La strategia comprende una cultura della collaborazione chiaramente definita

Come dovrà essere la futura cultura della collaborazione viene definito con il team. Da questo derivano considerazioni per la trasformazione digitale.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

1.2 Il potenziale delle tecnologie di apprendimento digitale è chiaramente visibile

I processi e i documenti di pianificazione strategica dell'organizzazione includono una visione e una missione digitali articolate, che mirano a guidare la modernizzazione della pratica formativa attraverso l'impiego di tecnologie di apprendimento digitali, consentendo così risultati di apprendimento più diversificati.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

1.3 I vantaggi delle tecnologie di apprendimento digitale vengono comunicati

L'organizzazione dispone di adeguati processi di comunicazione interna ed esterna per comunicare la propria visione digitale e i benefici derivanti dall'integrazione delle tecnologie di apprendimento digitale.

1.4 La strategia comprende tecnologie di apprendimento digitale

La strategia organizzativa si basa sull'evidenza e attinge alla ricerca in corso sull'impiego delle tecnologie digitali nel settore della formazione. Include altresì traguardi e obiettivi specifici relativi all'integrazione delle tecnologie di apprendimento digitale su base sostenibile a livello di tutta l'organizzazione con i relativi indicatori di performance.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

1.5 Consentire il libero accesso alla formazione è un elemento della strategia organizzativa

La strategia organizzativa si impegna verso la società civile, consentendo il libero accesso alla formazione tramite corsi aperti, lezioni aperte e libero accesso a fonti e pubblicazioni digitali.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

Sotto elemento 2:

la strategia per la trasformazione digitale e l'impiego di tecnologie digitali è supportata da un piano di implementazione

Per la trasformazione digitale di un'organizzazione è fondamentale la pianificazione della sua implementazione. Essa deve contenere priorità chiare e obiettivi nonché descrittori misurabili, che a loro volta devono essere compresi e sostenuti dall'organizzazione nel suo complesso.

2.1 La pianificazione promuove fattori che consentono lo sviluppo delle competenze digitali e contemporaneamente la soluzione delle sfide

Le competenze digitali di tutte le parti interessate vengono affrontate e promosse consapevolmente attraverso la pianificazione dell'implementazione; al contempo vengono affrontati i possibili ostacoli.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

2.2 Gli attori interni possiedono una parziale autonomia nell'introduzione delle tecnologie digitali

La pianificazione dell'implementazione concede agli attori interni un certo grado di autonomia nell'introduzione delle tecnologie di apprendimento digitale (nell'ambito del programma d'insegnamento).

2.3 Ai collaboratori viene fornito supporto sotto forma di formazione continua e concedendo il tempo necessario

La pianificazione dell'implementazione prevede la possibilità di creare servizi di supporto quali la concessione di tempo da dedicare al progetto e attività di formazione continua rivolte ai collaboratori in modo che possano partecipare attivamente alla creazione e alla modernizzazione di ambienti di apprendimento digitali.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

2.4 L'apprendimento digitale è coerente con gli altri obiettivi

La pianificazione dell'implementazione dell'apprendimento digitale comprende anche altri obiettivi - tra cui pari opportunità, promozione della partecipazione dei gruppi socialmente svantaggiati e considerazione delle diverse esigenze, ad esempio, dei discenti particolarmente dotati, dei migranti o delle persone scarsamente qualificate.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

2.5 Le tecnologie di apprendimento digitale vengono utilizzate per modernizzare le offerte formative esistenti e per svilupparne di nuove

L'impiego delle tecnologie digitali non è solo teso a modernizzare l'offerta educativa esistente, ma anche per creare nuove opportunità di apprendimento formale, non formale e informale.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

Sotto elemento 3:

viene implementato e costantemente adattato un modello di gestione e di governance

Un modello di gestione e di governance aiuta a raggiungere una comprensione comune e a coordinare e rivedere la pianificazione dell'implementazione. La trasformazione digitale non deve essere intesa come un'operazione una tantum, deve essere bensì costantemente rivista e ottimizzata. Un modello di gestione e di governance è importante anche al fine di garantire la comunicazione dei ruoli mentre essi si evolvono all'interno dell'organizzazione e per realizzare il massimo potenziale possibile.

3.1 Esistono una comprensione e un impegno condivisi per la trasformazione digitale e la sua implementazione

Il team della direzione ha una comprensione condivisa del perché e del come l'organizzazione intende integrare le tecnologie di apprendimento digitale. L'impegno

costituisce un elemento fondamentale per la loro implementazione.

3.2 La responsabilità per l'implementazione della trasformazione digitale è chiaramente assegnata

La responsabilità della direzione per l'attuazione e il monitoraggio della pianificazione dell'implementazione della trasformazione digitale e del concetto operativo (TIC) è chiaramente definita.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

3.3 Le risorse (incluse le risorse umane) sono inserite nel budget

I costi per l'infrastruttura e per il personale necessari all'implementazione della trasformazione digitale sono inclusi e visibili nel budget e nella pianificazione del personale.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

3.4 I risultati, la qualità e l'impatto dell'implementazione vengono controllati

Esiste un processo definito per la revisione e la rendicontazione periodica dei risultati, della qualità e dell'impatto dell'implementazione della trasformazione digitale. Esiste anche un processo definito per aggiornare la pianificazione dell'implementazione in modo da riflettere le mutevoli esigenze dell'organizzazione nonché le nuove tendenze tecnologiche e gli sviluppi pedagogici.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

3.5 Vengono valutate specifiche iniziative o progetti pilota

Esistono processi di valutazione appropriati per valutare i progetti di trasformazione digitale avviati dall'organizzazione.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

3.6 Lo stato di attuazione viene determinato tramite dati comparativi

Esiste un processo di confronto sistematico con organizzazioni simili a livello regionale, nazionale o internazionale in relazione all'implementazione della trasformazione digitale.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

3.7 La gestione dell'orientamento e delle politiche è chiara

Consigli di amministrazione, organi esecutivi e altri organi della direzione affrontano le questioni legate all'orientamento e alle politiche per la trasformazione digitale.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

Elemento tematico «Infrastruttura»

Nel quadro di riferimento DigCompOrg, l'elemento tematico «Infrastruttura» è suddiviso in due sotto elementi:

1 Ambienti fisici e virtuali di apprendimento
2 Infrastruttura digitale

Sotto elemento 1:

gli spazi fisici d'apprendimento sono ottimizzati per riflettere le caratteristiche dell'apprendimento nell'era digitale

Il modo nel quale vengono progettati gli spazi di apprendimento fisici e virtuali dice molto sul paradigma di insegnamento e di apprendimento esistente e influenza le stesse pratiche di insegnamento e/o apprendimento. Pertanto, un'organizzazione che apprende è chiamata a sviluppare i propri spazi di apprendimento in modo consapevole.

1.1 Gli ambienti fisici d'apprendimento ottimizzano l'apprendimento digitale

Gli ambienti fisici di apprendimento sono progettati, adattati e arredati in modo da poter realizzare e ottimizzare le potenzialità offerte dalle tecnologie formative. In essi viene semplificato l'accesso a una vasta gamma di strumenti, contenuti e servizi digitali.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

1.2 Gli ambienti di apprendimento virtuali sono ottimizzati

Gli ambienti di apprendimento virtuali (VLS e piattaforme di apprendimento) sono adattati in modo appropriato all'approccio pedagogico desiderato e forniscono al personale e ai discenti un'esperienza che integra le lezioni in presenza. Gli spazi di apprendimento virtuali sono progettati per essere facili da usare e facilmente accessibili.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

Sottoe lemento 2:

la gestione dell'infrastruttura digitale è proattiva

L'organizzazione di formazione dispone delle competenze e attua i procedimenti necessari per assicurare l'identificazione e l'integrazione di una gamma di tecnologie di formazione adatte alle proprie esigenze. Questi servizi devono funzionare senza interruzioni e a tale scopo le principali infrastrutture (reti, portali, wifi, cloud ecc.) devono essere accessibili in ogni momento.

2.1 Sono state adottate linee guida di utilizzo

L'utilizzo delle tecnologie, dei contenuti, delle piattaforme e dei servizi digitali sia da parte del personale sia da parte dei discenti è regolato da linee guida formalmente adottate dall'organizzazione e chiaramente comunicate a tutti gli utenti.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

2.2 Alla base degli investimenti tecnologici ci sono considerazioni sia di carattere tecnico sia di carattere pedagogico

L'organizzazione ha accesso a risorse pedagogiche e tecnologiche (interne e/o esterne) per sostenere la pianificazione e il processo decisionale su investimenti in tecnologie, risorse e servizi.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

2.3 Diversi metodi di apprendimento digitale supportano l'apprendimento in qualsiasi momento e luogo

L'organizzazione fornisce diversi metodi, strumenti e applicazioni di apprendimento digitale e adotta misure appropriate per garantire che questi siano disponibili al personale e ai discenti in qualsiasi luogo e in qualsiasi momento (per esempio sia in contesti formali sia informali, compreso l'impiego nel lavoro individuale).

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

2.4 Viene sostenuta la politica del «Bring Your Own Device (BYOD)»

Personale e discenti possono utilizzare i propri dispositivi e collegarli ai servizi offerti dall'organizzazione. Una linea guida BYOD definisce i parametri per l'utilizzo dei propri dispositivi.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

2.5 Vengono affrontati svantaggi e disuguaglianze

Con la proliferazione dei dispositivi digitali e della connettività, l'organizzazione è consapevole del rischio che possono peggiorare le disuguaglianze tra i discenti socio-economicamente svantaggiati. Essa prende pertanto provvedimenti e misure per venire incontro alle specifiche esigenze di tali persone.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

2.6 Viene fornita assistenza tecnica agli utenti

È pianificato e implementato un supporto tecnico e un supporto per gli utenti in modo da garantire prestazioni affidabili, manutenzione e compatibilitàe per consentire a discenti e personale un accesso privo di problemi alle tecnologie, ai contenuti e ai servizi digitali di cui hanno bisogno. L'ampiezza dei servizi e del supporto forniti (internamente o tramite fornitori esterni) può essere specificata in un apposito «service level agreement».

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

2.7 Le tecnologie digitali supportano i discenti con esigenze speciali

Vengono acquistate e implementate nuove tecnologie e contenuti adeguati in modo da supportare i discenti con esigenze speciali e fornire loro un ulteriore supporto all'apprendimento.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

2.8 Vengono implementate misure per proteggere la privacy, la riservatezza e la sicurezza

L'organizzazione dispone di politiche e procedure adeguate a garantire la privacy, la riservatezza e l'impiego sicuro di tecnologie di apprendimento digitale e di dati. Ciò comprende gli obblighi legali in materia di privacy e di licenze, linee guida per le learning analytics e linee guida formali rivolte a personale e discenti in merito a privacy, riservatezza e sicurezza negli ambienti online.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

2.9 Gli acquisti tecnici sono adeguatamente pianificati e preventivati

Nella pianificazione degli acquisti si tiene conto dei requisiti generali e speciali (per esempio software specifici professionali o per una certa materia o ancora postazioni di lavoro speciali/high-end) e si prendono i provvedimenti necessari. I modelli di costo totale servono come base per le decisioni relative all'acquisto di reti, apparecchiature e software.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

2.10 Esiste un piano operativo per la rete centrale e i servizi TIC

L'organizzazione dispone di un piano operativo praticabile per l'acquisizione, la manutenzione, la compatibilità e la sicurezza della rete centrale e dei servizi TIC adeguato alle sue dimensioni e alle sue esigenze.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

Elemento tematico «Collaborazioni e interazioni in rete»

Nel quadro di riferimento DigCompOrg, l'elemento tematico «Collaborazioni e interazioni in rete» è suddiviso in tre sotto elementi:

1. Collaborazioni in rete e scambio di conoscenze
2. Strategia di comunicazione
3. Collaborazioni con l'esterno

Sotto elemento 1:

la condivisione e le collaborazioni in rete sono incoraggiate

La trasformazione digitale si basa largamente sulla comunicazione multidimensionale, sul networking e sulla condivisione con fonti di conoscenza interne ed esterne. L'organizzazione fornisce gli strumenti, le infrastrutture e i sistemi di sostegno necessari per sviluppare una cultura dell'apprendimento in rete che vada oltre l'ambito dell'istituzione e che promuova l'apprendimento in qualsiasi momento e in qualsiasi luogo - il che costituisce una condizione necessaria affinché gli ambienti di apprendimento digitale possano prosperare.

1.1 Il personale è collegato in rete e condivide le proprie conoscenze professionali

L'organizzazione promuove l'uso delle tecnologie digitali per l'apprendimento in contesti differenziati, incoraggiando il proprio personale a impegnarsi attivamente in reti, portali e comunità di pratica professionali o disciplinari.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

1.2 Gli sforzi di condivisione delle conoscenze vengono riconosciuti

Le attività di networking, collaborazione e condivisione delle conoscenze, comprese quelle che si svolgono su piattaforme online, sono riconosciute nella loro rilevanza.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

1.3 I discenti si impegnano all'interno di reti

I discenti vengono incoraggiati a impegnarsi in reti sociali/professionali e comunità di interesse per entrare in contatto con idee, interessi e persone. Le tecnologie digitali, fra cui in particolar modo le piattaforme, sono utilizzate all'interno dell'organizzazione come base per il networking, l'interazione e la collaborazione.

1.4 È incoraggiata la partecipazione ad attività ed eventi di condivisione delle

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

conoscenze

L'organizzazione incoraggia, favorisce e si aspetta che il personale e i discenti organizzino e/o partecipino ad attività e eventi di scambio di conoscenze per condividere le proprie esperienze di apprendimento.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

1.5 Ci si aspettano collaborazione interna e condivisione delle conoscenze

L'organizzazione crea strutture per riunire gli stakeholder interni (personale e discenti) allo scopo di creare sinergie, sfruttare le conoscenze e le risorse interne e condividere la ricerca operativa attraverso strutture e team interfunzionali e interdisciplinari.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

Sotto elemento 2:

nella comunicazione viene seguita una strategia chiara

L'organizzazione dispone di una strategia di comunicazione chiara, che comprende fra l'altro una presenza digitale dinamica. All'interno di questa strategia sono specificamente promossi gli elementi di rete, di condivisione e di collaborazione identificati nel sotto elemento 1. La strategia di comunicazione costituisce la guida per una comunicazione proficua a livello interno ed esterno.

2.1 Esiste una chiara strategia di comunicazione

L'organizzazione dispone di una strategia di comunicazione esplicita che identifica e utilizza canali, strumenti e sistemi di comunicazione appropriati a diversi scopi e gruppi di riferimento. Tra questi rientrano un sito web, la presenza sui social media o una piattaforma di apprendimento.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

2.2 La presenza online è dinamica

L'organizzazione dispone di una presenza digitale dinamica (siti web, social network) che viene regolarmente aggiornata e utilizzata da tutti gli interessati come fulcro per sostenere e per promuovere la collaborazione, la condivisione, la comunicazione e l'apprendimento.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

Sotto elemento 3:

vengono curate le collaborazioni con l'esterno

L'impegno e la collaborazione con organizzazioni (di formazione) esterne e con i suoi attori possono creare risorse preziose per lo sviluppo di competenze e di esperienze di apprendimento a livello dell'intera organizzazione. In questo contesto, l'organizzazione sviluppa e mantiene contatti, costruendo relazioni con partner locali, regionali, nazionali e internazionali incentrate sulla collaborazione e sulla condivisione di risorse e di competenze per sfruttare al meglio il potenziale delle tecnologie di apprendimento digitale.

3.1 È evidente l'impegno a condividere le conoscenze attraverso partenariati

L'organizzazione si impegna a promuovere partenariati per la condivisione di conoscenze con altri enti di formazione, organizzazioni del settore pubblico e privato e con la società civile in generale.

❍ Non è vero	❍ È parzialmente vero	❍ È vero

3.2 I dipendenti e i discenti sono motivati a impegnarsi attivamente nei partenariati

L'organizzazione incoraggia e sostiene il personale e i discenti a impegnarsi attivamente in partenariati con organizzazioni esterne. Ove appropriato, tali partenariati sono facilitati dall'uso di strumenti e piattaforme digitali.

Prospettive e conclusioni

La trasformazione digitale è un processo globale che comprende i diversi livelli dell'offerta, della professionalizzazione e dell'organizzazione. A seguito della pandemia, la trasformazione digitale è diventata indispensabile ed è stata rapidamente implementata in molti enti di formazione continua a livello di offerta e professionalizzazione. Ora è importante implementarla consapevolmente anche a livello di organizzazione, sviluppando una strategia digitale che si inserisca nella strategia complessiva dell'organizzazione e contribuisca al raggiungimento del suo obiettivo generale.

Il nostro strumento di analisi intende sostenere tale processo incoraggiando l'autoriflessione. Non suggerisce direttamente azioni a livello operativo, ma indica fattori in grado di favorire la trasformazione digitale.

Al fine di sviluppare ulteriormente l'organizzazione e ottimizzarne i processi, la FSEA offre altresì la possibilità di partecipare a un gruppo di discussione sulle buone pratiche nell'ambito della trasformazione digitale nel contesto delle organizzazioni. Il gruppo target di questo gruppo è costituito da enti svizzeri di piccole e medie dimensioni che desiderino svilupparsi grazie all'esperienza di altre organizzazioni.

Per ulteriori informazioni sul gruppo di discussione sulle buone pratiche: https://alice.ch/it/temi/digitalizzazione/trasformazione-digitale/

Indice delle figure

Figura 1: modello DigiCompOrg (Kampylis et al., 2015)

Bibliografia

Gollob, S., Sgier, I., & Fleischli, M. (2021). Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Weiterbildung. Ergebnisse der jährlichen Umfrage bei Weiterbildungsanbietern. FSEA.

Grotlüschen, A. (2018). Erwachsenenbildung und Medienpädagogik: LinkedIn & Lynda, XING und Google als Bildungsanbieter. MedienPädagogik: Zeitschrift für Theorie und Praxis der Medienbildung, 30, 94–115. https://doi.org/10.21240/mpaed/30/2018.03.03.X

Kampylis, P., European Commission, & Joint Research Centre. (2015). Promoting effective digital-age learning a European framework for digitally-competent educational organisations. EUR-OP. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/european-framework-digitally-competent-educational-organisations-digcomporg_en

Peter, M. K. (2017). KMU-Transformation. https://kmu-transformation.ch/wp/wp-content/uploads/2017/11/FHNW-HSW-Digitale-Transformation-KMU.pdf

Schmidt-Hertha, B., Haberzeth, E., & Hillmert, S. (Hrsg.). (2020). Lebenslang lernen können: Gesellschaftliche Transformationen als Herausforderung für Bildung und Weiterbildung. wbv. https://doi.org/10.3278/6004776w

Colofone

Autrici
Sabin Müller, responsabile di progetto FSEA
Saambavi Poopalapillai, collaboratrice scientifica FSEA

Layout
Völlm+Walthert

Acquisto
https://alice.ch/it/restare-informati/pubblicazioni/

Diritti d'uso
Il strumento di analisi per l'implementazione della trasformazione digitale nelle organizzazioni è licenziato sotto CC BYSA 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de)

Indicazione bibliografica
Müller, Sabin & Poopalapillai, Saambavi (2022): Trasformazione digitale per le istituzioni di formazione continua - strumento di analisi per l'implementazione della trasformazione digitale nelle organizzazioni. Zurigo: FSEA.

Ulteriori informazioni
Lo strumento di analisi per l'implementazione della trasformazione digitale è stato sviluppato nell'ambito del progetto «Trasformazione digitale nelle istituzioni di formazione continua". Per saperne di più, visitate il sito: https://alice.ch/it/temi/digitalizzazione/trasformazione-digitale/