

# La valutazione delle competenze digitali

7 giugno 2022



**DIPARTIMENTO**  
PER LA TRASFORMAZIONE  
DIGITALE



**REPUBBLICA**  
**DIGITALE**

# Valutare le competenze digitali

Presenta almeno due fattori di complessità:

- il costrutto di competenza

Indica la capacità di usare conoscenze, abilità e capacità personali e sociali in situazioni di lavoro, studio, vita personale. La competenza è descritta in termini di responsabilità e autonomia.

Può essere vista come “fare la mossa giusta al momento giusto, in situazioni mai viste prima”

- la definizione di competenza digitale

Il Quadro di riferimento europeo per le competenze digitali dei cittadini è sicuramente diventato un punto di riferimento, tuttavia possiamo avere declinazioni diverse a seconda dei contesti, così come cambiamenti dovuti all'emergere di nuove dimensioni.

# Le strategie per valutare le competenze digitali

E' possibile identificare 4 principali strategie di valutazione (Carretero, Vuorikari and Punie, 2016):

1. **Performance assessment:** si richiede di portare a termine determinati compiti, procedure (es. individuare una informazione cercandola online, definire le impostazioni di privacy del proprio account social ecc.)
2. **Knowledge-based assessment:** consiste in una prova con cui si verifica se un soggetto ha o meno una certa conoscenza oppure se individua l'azione giusta da svolgere in un determinato contesto, tipicamente attraverso domande a scelta multipla
3. **Self-assessment e self-perception:** strumento in cui si chiede al soggetto di indicare quanto si sente preparato e/o capace rispetto ad alcuni argomenti o attività.
4. **Secondary data-gathering and analysis:** si tratta di tecniche di analisi a livello di popolazione o campioni ampi, pertanto non è indicata per valutare il livello di competenza di singoli individui (es. indice DESI).

# Perchè valutare le competenze digitali?

- ottenere un profilo di competenza digitale personale, come guida per investire il proprio sviluppo personale/professionale;
- ottenere un badge o una certificazione spendibile a fini professionali, anche durante la ricerca di lavoro;
- a livello di organizzazione, ottenere un indicatore in base al quale pianificare le iniziative di formazione da portare avanti nella propria organizzazione;
- a livello di organizzazione, mappare le competenze del personale, in modo da identificare coloro che potrebbero sostenere al meglio i processi di transizione al digitale all'interno della propria organizzazione;
- valutare le competenze iniziali dei partecipanti a un corso, anche ai fini di una valutazione finale.