



FONDUL SOCIAL EUROPEAN PLUS (FSE+)

Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027

Prioritate: P9.Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității

Obiectiv specific: ESO4.7_Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale

Titlu Apel: Competențe digitale pentru piața muncii - Regiuni mai puțin dezvoltate

Titlu proiect: TransformDigital

Cod Apel: PEO/375/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A34

Cod proiect: 336830

Cum îți dezvolti competențele profesionale într-o lume digitală - diferența dintre upskilling și reskilling

Schimbările tehnologice din ultimii ani au transformat semnificativ modul în care lucrăm. Apar aplicații noi, procesele sunt tot mai digitalizate, iar cerințele locurilor de muncă evoluează constant. În acest context, învățarea continuă nu mai reprezintă doar o opțiune, ci o condiție importantă pentru dezvoltarea profesională și adaptarea la noile cerințe ale pieței muncii.

Tot mai des întâlnim termenii upskilling și reskilling, utilizați pentru a descrie două modalități prin care angajații își pot dezvolta competențele. Deși par asemănători, aceștia au semnificații diferite și răspund unor nevoi distincte.

Ce înseamnă upskilling?

Upskilling reprezintă procesul prin care un angajat își dezvoltă competențele necesare pentru a-și desfășura mai eficient activitatea actuală sau pentru a prelua responsabilități noi în cadrul aceluiași domeniu.

Cu alte cuvinte, persoana nu își schimbă profesia, ci își îmbunătățește cunoștințele și abilitățile pentru a răspunde mai bine cerințelor actuale.

Exemple de upskilling:

- învățarea unor aplicații informatice noi;
- dezvoltarea competențelor digitale;
- utilizarea instrumentelor bazate pe Inteligență Artificială;
- perfecționarea competențelor de comunicare și colaborare online;
- aprofundarea utilizării aplicațiilor specifice domeniului de activitate.



Acest tip de dezvoltare profesională este tot mai implementează procese de transformare digitală.

întâlnit în organizațiile care

Ce înseamnă reskilling?

Reskilling presupune dobândirea unor competențe complet noi, necesare pentru desfășurarea unei alte activități sau pentru ocuparea unui rol diferit în cadrul organizației. Acest proces apare atunci când activitatea se schimbă semnificativ sau când angajatul dorește să își orienteze cariera către un alt domeniu.

Exemple de reskilling:

- trecerea de la activități administrative la utilizarea unor aplicații digitale complexe;
- pregătirea pentru ocuparea unei funcții diferite în cadrul organizației;
- dobândirea competențelor necesare pentru utilizarea unor tehnologii noi;
- reconversia profesională către un domeniu aflat în dezvoltare.

Reskilling-ul oferă angajaților posibilitatea de a răspunde schimbărilor generate de evoluția tehnologiei și de transformările din mediul economic.

De ce sunt importante aceste procese?

Tehnologia evoluează într-un ritm accelerat, iar organizațiile au nevoie de angajați capabili să se adapteze permanent.

Investiția în dezvoltarea competențelor contribuie la:

- creșterea eficienței activității;
- adaptarea rapidă la noile tehnologii;
- dezvoltarea flexibilității profesionale;
- îmbunătățirea colaborării în echipă;
- creșterea oportunităților de evoluție în carieră.

În același timp, organizațiile care investesc în formarea angajaților sunt mai bine pregătite să răspundă provocărilor generate de transformarea digitală.

Învățarea continuă devine o competență în sine

Astăzi nu mai este suficient să dobândim anumite cunoștințe și să le folosim întreaga carieră.

Evoluția tehnologiei face ca procesul de învățare să fie continuu.

Angajații care manifestă deschidere către perfecționare și învățare continuă se adaptează mai ușor la schimbările din organizație, utilizează mai eficient noile tehnologii și contribuie la dezvoltarea unui mediu de lucru inovator.



În multe situații, cea mai valoroasă competență nu este cunoașterea unei aplicații anume, ci disponibilitatea de a învăța permanent.

Investiția în oameni - obiectivul proiectului „TransformDigital”

În cadrul proiectului „TransformDigital” - ID 336830, dezvoltarea competențelor digitale reprezintă o componentă esențială pentru sprijinirea angajaților în adaptarea la noile cerințe ale mediului profesional. Programele de formare sunt concepute pentru a răspunde nevoilor actuale ale organizațiilor și urmăresc consolidarea competențelor necesare utilizării eficiente a tehnologiei în activitatea de zi cu zi.

Prin participarea la aceste programe, angajații își dezvoltă capacitatea de a utiliza instrumente digitale moderne, își îmbunătățesc performanța profesională și își consolidează adaptabilitatea într-un mediu de lucru aflat într-o continuă transformare.

Concluzie

Indiferent dacă vorbim despre upskilling sau reskilling, obiectivul este același: dezvoltarea competențelor necesare pentru a răspunde schimbărilor din mediul profesional. Într-o economie digitală, învățarea continuă reprezintă unul dintre cele mai importante avantaje competitive atât pentru angajați, cât și pentru organizații. Investiția în competențe înseamnă investiție în performanță, adaptabilitate și dezvoltare profesională pe termen lung.

#TransformDigital #CompetențeDigitale #Upskilling #Reskilling #DezvoltareProfesională

Proiect finanțat din Fondul Social European Plus (FSE+) prin Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027 în cadrul apelului "Competențe digitale pentru piața muncii - Regiuni mai puțin dezvoltate"