



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



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

De la evaluare la dezvoltare – de ce angajații nu au nevoie cu toții de același nivel de formare digitală

Într-o echipă, angajații pot utiliza aceleași calculatoare, aceleași aplicații și aceleași platforme, fără să aibă însă același nivel de competențe digitale. Unii folosesc tehnologia cu ușurință și descoperă singuri funcții noi, alții se descurcă foarte bine cu operațiunile necesare postului, dar întâmpină dificultăți atunci când apare o situație diferită, iar alții au nevoie de sprijin chiar și pentru activități digitale de bază.

Din acest motiv, formarea digitală nu ar trebui să pornească de la presupunerea că toți participanții au aceleași cunoștințe și aceleași nevoi.

O persoană care are dificultăți în organizarea fișierelor, utilizarea e-mailului sau gestionarea parolilor are nevoie de un alt parcurs de dezvoltare decât o persoană care utilizează deja cu ușurință aceste instrumente, dar trebuie să își consolideze competențele pentru prelucrarea datelor sau pentru utilizarea unor aplicații specifice.

Primul pas către o formare relevantă este, așadar, identificarea nivelului de la care pornește fiecare persoană.

Evaluarea nu este un examen, ci un punct de plecare

Cuvântul „evaluare” poate crea uneori impresia unui test în care participanții trebuie împărțiți între cei care „știu” și cei care „nu știu”.

În cazul dezvoltării competențelor digitale, rolul evaluării este mult mai util atunci când aceasta este privită ca un instrument pentru identificarea cunoștințelor existente și a aspectelor care trebuie dezvoltate.

Evaluarea poate evidenția, de exemplu, dacă o persoană poate:

- utiliza funcțiile de bază ale unui dispozitiv;
- crea, salva și organiza documente;
- comunica prin instrumente digitale;
- identifica informații online;





- utiliza parole și metode de autentificare în mod responsabil;
- lucra cu date și documente digitale;
- utiliza instrumente de colaborare;
- identifica și rezolva anumite probleme digitale simple.

Rezultatele oferă astfel o imagine mai clară asupra nivelului existent și permit stabilirea unui traseu de formare mai potrivit.

Faptul că două persoane folosesc calculatorul zilnic nu înseamnă că au aceleași competențe

Frecvența utilizării tehnologiei nu este întotdeauna echivalentă cu nivelul competențelor digitale.

Un angajat poate folosi calculatorul în fiecare zi, dar numai pentru două sau trei operațiuni pe care le repetă constant. Atât timp cât activitatea rămâne aceeași, persoana se poate descurca foarte bine.

Dificultățile pot apărea atunci când trebuie să realizeze o sarcină nouă: să transforme un document într-un alt format, să organizeze un folder comun, să utilizeze o funcție necunoscută sau să rezolve o problemă simplă.

În același timp, o altă persoană poate utiliza tehnologia mai rar, dar poate înțelege suficient de bine principiile de bază încât să se adapteze rapid unui instrument nou.

De aceea, afirmația „folosesc calculatorul în fiecare zi” nu este suficientă pentru a stabili nivelul real al competențelor digitale.

Nici vârsta și nici vechimea în muncă nu stabilesc automat nivelul digital

Este important să evităm presupunerile bazate pe vârstă sau experiență profesională.

Un angajat cu mulți ani de experiență poate utiliza foarte bine instrumentele digitale relevante pentru activitatea sa, în timp ce o persoană mai tânără poate fi familiarizată cu telefonul și rețelele sociale, dar poate întâmpina dificultăți în utilizarea unor aplicații profesionale.

Utilizarea tehnologiei în viața personală și utilizarea ei în activitatea profesională nu sunt identice.

Trimiterea unor mesaje, utilizarea aplicațiilor mobile sau navigarea pe internet nu înseamnă automat că o persoană știe să gestioneze documente profesionale, să organizeze date, să utilizeze corect un spațiu comun sau să recunoască anumite riscuri de securitate.

Nivelul competențelor trebuie identificat prin raportare la ceea ce persoana știe și poate să facă, nu prin presupuneri.



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Aceeași formare pentru toată lumea poate fi inefficientă

Dacă un program este prea simplu pentru o parte dintre participanți, aceștia pot parcurge informații pe care le cunosc deja și de care nu au nevoie.

Dacă nivelul este prea avansat pentru alți participanți, aceștia pot întâmpina dificultăți deoarece le lipsesc anumite cunoștințe de bază necesare pentru înțelegerea conținutului.

În ambele situații, formarea își pierde o parte din eficiență.

O abordare adaptată nivelului participanților permite concentrarea asupra competențelor care trebuie efectiv dezvoltate.

Persoanele aflate la un nivel de bază pot avea nevoie să își consolideze utilizarea instrumentelor esențiale, în timp ce persoanele care dețin deja aceste deprinderi pot avansa către operațiuni mai complexe.

Competențele digitale se dezvoltă în etape

Învățarea este mai eficientă atunci când noile competențe se construiesc pe o bază existentă.

De exemplu, înainte de a lucra cu volume mai mari de date, este util ca persoana să înțeleagă organizarea fișierelor și documentelor. Înainte de utilizarea unor instrumente complexe de colaborare, trebuie cunoscute operațiunile de bază privind accesarea, salvarea și partajarea resurselor.

Același principiu este valabil în numeroase domenii.

Nu începem cu operațiunea cea mai complexă doar pentru că instrumentul permite realizarea acesteia. Construim treptat competențele necesare.

De aceea, evaluarea inițială poate contribui la identificarea etapei potrivite de la care trebuie să înceapă formarea fiecărui participant.

Nivel diferit nu înseamnă angajat „mai bun” sau „mai slab”

Diferențele dintre competențele digitale trebuie privite în context.

O persoană poate avea experiență profesională foarte valoroasă și, în același timp, să aibă nevoie de sprijin pentru utilizarea unui instrument digital nou. Alta poate utiliza cu ușurință aplicațiile, dar să nu aibă aceeași experiență profesională.

Cele două tipuri de competențe se pot completa.

Scopul evaluării nu este etichetarea angajaților, ci identificarea nevoilor de dezvoltare.

Într-un mediu profesional în schimbare, aproape orice persoană poate avea domenii în care competențele trebuie consolidate. Chiar și utilizatorii experimentați pot avea nevoie să învețe funcții noi, să își actualizeze practicile de securitate sau să se adapteze unor instrumente introduse recent.



Formarea relevantă pornește de la ceea ce persoana știe deja

Un proces de dezvoltare eficient nu ignoră competențele existente.

Dacă participantul stăpânește deja anumite operațiuni, acestea pot deveni baza pentru dezvoltarea unor competențe suplimentare.

De exemplu, o persoană care știe să creeze și să organizeze documente poate avansa către lucrul colaborativ. Cine utilizează deja instrumentele de comunicare digitală poate aprofunda gestionarea informațiilor și regulile de securitate. Cine are experiență în introducerea datelor poate dezvolta competențe privind verificarea, validarea și prelucrarea acestora.

Astfel, formarea nu pornește de fiecare dată de la zero, ci de la nivelul real al participantului.

Competențele digitale trebuie raportate și la activitatea profesională

Nu orice angajat are nevoie de toate competențele digitale existente. Un instrument poate fi esențial pentru o anumită ocupație și aproape inutil pentru alta. De aceea, dezvoltarea competențelor trebuie să țină cont atât de nivelul persoanei, cât și de activitățile în care tehnologia este utilizată.

Este mai util ca un angajat să stăpânească bine instrumentele de care are nevoie în activitatea profesională și să poată învăța altele atunci când devin necesare, decât să acumuleze informații despre numeroase aplicații pe care nu le va utiliza. Formarea digitală devine astfel un proces orientat către aplicabilitate, nu către simpla acumulare de informații.

Evaluarea poate arăta și competențe pe care angajatul nu își dă seama că le are

Uneori, participanții își subestimează propriul nivel.

O persoană poate afirma că „nu se pricepe la calculator”, deși știe să redacteze documente, să utilizeze e-mailul, să caute informații, să completeze formulare și să gestioneze fișiere.

Pentru că aceste activități au devenit obișnuite, nu le mai percepe ca pe niște competențe.

Evaluarea poate contribui și la identificarea acestor deprinderi deja existente.

Acest lucru este important deoarece dezvoltarea profesională nu începe doar cu întrebarea „Ce nu știi?”, ci și cu întrebarea „Ce știi deja și cum pot construi mai departe?”

Dezvoltarea competențelor digitale este un proces continuu

O evaluare realizată astăzi descrie nivelul unei persoane într-un anumit moment.

Tehnologia continuă însă să evolueze, iar competențele trebuie actualizate. Un instrument nou poate deveni parte a activității, o aplicație poate fi înlocuită, pot apărea noi riscuri de securitate sau anumite procese pot deveni digitale.

Din acest motiv, dezvoltarea competențelor nu trebuie privită ca o activitate care se încheie după un singur curs.



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Evaluarea, formarea, aplicarea practică și actualizarea cunoștințelor fac parte dintr-un proces de învățare care poate continua pe tot parcursul vieții profesionale. De la „același curs pentru toți” la formare adaptată nevoilor reale.

Formarea digitală este mai relevantă atunci când răspunde nivelului și nevoilor participanților.

Pentru unii angajați, prioritatea poate fi consolidarea competențelor digitale de bază. Pentru alții, următorul pas poate fi dezvoltarea unor competențe mai specifice privind introducerea, verificarea și prelucrarea informațiilor.

Important este ca traseul să nu fie stabilit exclusiv prin presupuneri.

Evaluarea permite trecerea de la ideea generală că „angajații trebuie să își dezvolte competențele digitale” la o abordare mult mai concretă:

Ce știe deja persoana? Ce trebuie consolidat? Ce formare este potrivită nivelului său?

Această diferențiere poate transforma formarea dintr-o obligație generală într-un instrument real de dezvoltare profesională.

Dezvoltarea competențelor digitale prin TransformDigital – ID 336830

În cadrul proiectului TransformDigital – ID 336830, angajații din grupul țintă beneficiază de evaluarea competențelor digitale pentru identificarea nivelului existent și a nevoilor de dezvoltare. În funcție de rezultatele evaluării, participanții sunt orientați către programul Competențe digitale de bază sau către programul de formare Operator introducere, validare și prelucrare date (OIVPD).

Această abordare permite corelarea formării cu nivelul identificat în urma evaluării. Participanții care au nevoie de consolidarea competențelor de bază pot dezvolta fundația necesară utilizării tehnologiei în activitatea profesională, în timp ce persoanele pentru care rezultatele indică un alt nivel pot fi orientate către programul OIVPD.

Astfel, formarea nu pornește de la presupunerea că toți angajații trebuie să învețe aceleași lucruri în același mod, ci de la identificarea nivelului existent și a nevoilor de dezvoltare, contribuind la o utilizare mai eficientă, conștientă și responsabilă a tehnologiei în activitatea profesională.

***#TransformDigital #CompetențeDigitale #EvaluareDigitală #FormareProfesională
#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”.***

