



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

## ***Tehnologia se schimbă, competențele evoluează – cum își pot păstra angajații competențele relevante***

Tehnologia utilizată la locul de muncă se poate schimba într-un ritm mult mai rapid decât atribuțiile generale ale unui post. Un program este actualizat, o aplicație nouă înlocuiește un instrument folosit ani de zile, un proces care înainte presupunea completarea manuală a unor documente devine digital, iar activități care necesitau mai multe operațiuni pot fi automatizate.

În multe situații, profesia rămâne aceeași, dar modul concret în care este desfășurată activitatea se modifică. Un angajat nu trebuie neapărat să își schimbe locul de muncă pentru a se confrunta cu cerințe noi. Este suficient ca organizația să introducă un nou sistem de gestionare a documentelor, o platformă de colaborare, un echipament digital sau o nouă modalitate de comunicare cu clienții.

În acest context, competențele profesionale nu mai pot fi privite ca un set de cunoștințe dobândite o singură dată și utilizate neschimbat întreaga carieră. Capacitatea de a învăța, de a actualiza ceea ce știm și de a transfera competențele existente către instrumente noi devine tot mai importantă.

### ***Același post nu înseamnă neapărat aceleași instrumente***

Denumirea unei ocupații poate rămâne neschimbată ani întregi, în timp ce instrumentele utilizate pentru desfășurarea activității se modifică semnificativ.

Un angajat care în urmă cu câțiva ani completa anumite evidențe pe hârtie poate utiliza astăzi o aplicație. Documentele care erau păstrate în bibliorafturi pot fi organizate în arhive digitale. Comunicarea care se realiza aproape exclusiv telefonic poate fi completată de e-mail, platforme sau sisteme de mesagerie.

Această schimbare nu înseamnă că experiența profesională acumulată anterior nu mai este importantă.

Dimpotrivă, experiența rămâne valoroasă. Se schimbă însă instrumentul prin intermediul căruia aceasta este pusă în practică.





O persoană care înțelege foarte bine un proces de lucru are deja un avantaj important atunci când trebuie să învețe un nou instrument digital destinat acelui proces.

### **Competențele digitale nu înseamnă memorarea unui anumit program**

Una dintre cele mai importante diferențe este cea dintre a ști să folosești un anumit program și a avea competențe digitale transferabile.

Dacă o persoană învață exclusiv unde trebuie să apese într-o anumită aplicație, schimbarea interfeței sau introducerea unui alt program poate crea dificultăți.

Dacă însă înțelege ce trebuie să realizeze, cum sunt organizate informațiile și care este logica procesului, adaptarea poate deveni mai ușoară.

De exemplu, programele pentru redactarea documentelor pot avea interfețe diferite, dar multe operațiuni de bază rămân similare:

- introducerea și formatarea textului;
- salvarea documentului;
- organizarea informației;
- inserarea unor elemente;
- căutarea în document;
- exportarea sau transformarea fișierului;
- partajarea documentului.

Același principiu poate fi aplicat și altor instrumente digitale.

Competența relevantă nu este întotdeauna „știu programul X”, ci „înțeleg tipul de activitate și mă pot adapta unui instrument care o realizează într-un mod diferit”.

### **Actualizarea unei aplicații nu ar trebui să însemne că trebuie să învățăm totul de la zero**

Modificarea aspectului unui program poate crea impresia că instrumentul este complet diferit.

Un buton este mutat, meniul arată altfel, o funcție primește o denumire nouă sau anumite operațiuni sunt reorganizate.

Prima reacție poate fi: „Nu mai știu să folosesc programul”.

De cele mai multe ori însă, o parte importantă a cunoștințelor anterioare rămâne valabilă.

Știm ce document trebuie să realizăm. Știm ce informații sunt necesare. Știm rezultatul pe care trebuie să îl obținem. Trebuie doar să identificăm noul mod în care instrumentul ne permite să ajungem la acel rezultat.

Această perspectivă este importantă deoarece mută accentul de la memorarea unor pași la înțelegerea procesului.



### **„Am lucrat întotdeauna așa” poate deveni o limitare**

Experiența profesională este valoroasă, dar experiența nu trebuie confundată cu repetarea neschimbată a aceleiași metode de lucru.

Un proces utilizat timp de zece ani poate fi în continuare eficient. Dar poate exista și o variantă digitală care reduce timpul necesar, simplifică anumite operațiuni sau facilitează colaborarea.

Atunci când apare un instrument nou, întrebarea utilă nu este doar:

„De ce trebuie să schimb ceea ce funcționa?”

Ci și:

„Ce problemă încercă să rezolve acest instrument și mă poate ajuta să îmi desfășor activitatea mai eficient?”

Nu orice tehnologie nouă este automat mai bună pentru orice activitate. Dar respingerea unui instrument doar pentru că este diferit poate limita capacitatea de adaptare.

### **Cum identificăm competențele digitale care trebuie actualizate?**

Nu fiecare angajat trebuie să cunoască toate instrumentele digitale existente.

Ar fi imposibil și, în cele mai multe cazuri, inutil.

Competențele relevante sunt cele care au legătură cu activitatea desfășurată sau cu schimbările care apar în domeniul profesional.

Un punct de plecare poate fi analiza activităților curente:

- Ce instrumente digitale utilizez în fiecare zi?
- Ce activități îmi consumă cel mai mult timp?
- Ce operațiuni realizez repetitiv?
- Ce funcții ale programelor utilizate nu cunosc suficient?
- Ce instrumente noi au fost introduse la locul de muncă?
- În ce situații am nevoie frecvent de ajutor?
- Ce activități au devenit digitale în ultimii ani?
- Ce competențe ar putea deveni necesare în perioada următoare?

Răspunsurile pot ajuta la identificarea unor nevoi reale de dezvoltare, în locul acumulării unor cunoștințe care nu vor fi utilizate.

### **A învăța puțin și constant poate fi mai eficient decât a recupera foarte mult dintr-o dată**

Actualizarea competențelor nu presupune neapărat participarea permanentă la programe complexe de formare.

O parte a învățării poate avea loc chiar în activitatea zilnică.



Descoperirea unei funcții noi într-un program, învățarea unei metode mai rapide de organizare a documentelor, utilizarea unei formule într-un tabel sau înțelegerea unei setări de securitate reprezintă pași mici, dar utili.

Dacă aceste deprinderi sunt dezvoltate constant, adaptarea la schimbările mai mari poate deveni mai ușoară.

În schimb, dacă evităm orice instrument nou până când utilizarea lui devine obligatorie, diferența dintre ceea ce știm și ceea ce avem nevoie să știm poate deveni mai mare.

### ***Nu trebuie să știm totul pe de rost – trebuie să știm și cum să găsim informația***

În mediul digital, competența nu înseamnă memorarea fiecărei funcții disponibile într-un program.

Nici utilizatorii experimentați nu cunosc toate funcțiile instrumentelor pe care le folosesc.

O competență importantă este capacitatea de a identifica problema și de a găsi o soluție potrivită.

Atunci când întâlnim o funcție necunoscută, putem consulta documentația aplicației, resurse de instruire, materiale oferite de organizație sau alte surse relevante.

Important este și modul în care evaluăm informația găsită.

Un tutorial vechi poate descrie o versiune diferită a programului. O soluție găsită pe un forum poate să nu fie potrivită situației noastre. O recomandare poate implica instalarea unui program sau acordarea unor permisiuni care nu sunt acceptate de organizație.

Capacitatea de a căuta informația trebuie, prin urmare, însoțită de capacitatea de a evalua sursa și de a respecta regulile de securitate aplicabile.

### ***Colegii pot reprezenta o resursă importantă de învățare***

Dezvoltarea competențelor nu are loc doar prin cursuri sau tutoriale.

Într-o echipă, persoane diferite pot avea niveluri diferite de experiență în utilizarea unor instrumente.

Un coleg poate cunoaște o metodă mai rapidă de organizare a datelor, altul poate utiliza foarte bine o anumită funcție, iar altcineva poate avea experiență în rezolvarea unor probleme frecvente.

Schimbul de cunoștințe poate contribui la dezvoltarea întregii echipe.

Este însă important ca soluțiile utilizate să respecte procedurile și regulile organizației. Faptul că „așa face un coleg” nu reprezintă automat o garanție că metoda este sigură sau potrivită.

Învățarea informală este valoroasă atunci când este combinată cu utilizarea responsabilă a tehnologiei.



### ***Greșelile fac parte din procesul de învățare, dar mediul digital cere atenție***

Teama de a greși poate determina unele persoane să evite instrumentele pe care nu le cunosc.

În același timp, experimentarea fără nicio precauție poate genera probleme, mai ales atunci când lucrăm cu date reale, documente importante sau sisteme profesionale.

Este util să diferențiem între spațiile în care putem exersa și operațiunile care pot avea consecințe asupra activității.

De exemplu, putem învăța formatarea unui document într-un fișier de test. Putem exersa utilizarea unor formule pe date fictive. Putem explora anumite funcții într-un mediu destinat instruirii, atunci când acesta există.

Dar nu este recomandat să „testăm” funcții necunoscute direct asupra unor documente importante, baze de date sau sisteme pentru care nu cunoaștem efectele acțiunii.

A învăța prin practică este util. A învăța prin practică într-un mediu potrivit este și mai important.

### ***Inteligența artificială aduce un nou tip de adaptare***

Instrumentele bazate pe inteligență artificială sunt integrate treptat în tot mai multe aplicații și servicii digitale. Ele pot sprijini redactarea, căutarea informațiilor, organizarea unor date, generarea de idei sau automatizarea anumitor activități.

Apariția acestor instrumente nu înseamnă însă că verificarea umană devine inutilă.

Dimpotrivă, utilizatorul trebuie să înțeleagă ce informații poate introduce într-un astfel de instrument, ce reguli ale organizației trebuie respectate și de ce rezultatele generate trebuie verificate înainte de utilizare.

O informație formulată convingător poate fi totuși incorectă. Un text generat automat poate necesita adaptare. Introducerea unor date confidențiale într-un serviciu neautorizat poate crea riscuri.

În acest context, competența digitală nu înseamnă doar capacitatea de a utiliza instrumente noi, ci și capacitatea de a le utiliza critic și responsabil.

### ***Experiența profesională și competențele digitale nu se exclud***

Uneori, digitalizarea este prezentată ca o diferență între persoanele „care știu meserie” și cele „care știu tehnologie”.

În realitate, cele două categorii de competențe se pot completa.

Experiența profesională ajută angajatul să înțeleagă procesul, să identifice situațiile neobișnuite și să evalueze dacă rezultatul obținut este corect.



**Cofinanțat de  
Uniunea Europeană**



Competențele digitale îl pot ajuta să utilizeze instrumente care simplifică, organizează sau accelerează anumite etape ale aceluși proces.

Un program poate calcula rapid o valoare, dar utilizatorul trebuie să poată observa dacă rezultatul nu are sens. O aplicație poate organiza automat informațiile, dar persoana care cunoaște activitatea trebuie să știe dacă acestea au fost introduse și interpretate corect.

Tehnologia poate completa experiența profesională. Nu o înlocuiește automat.

### ***Adaptabilitatea devine ea însăși o competență profesională***

Nu putem anticipa toate instrumentele care vor fi utilizate peste cinci sau zece ani.

Putem însă dezvolta capacitatea de a învăța și de a ne adapta.

Un angajat care înțelege principiile de bază ale utilizării tehnologiei, știe să caute informații, poate evalua sursele, înțelege regulile de securitate și nu se teme să învețe un instrument nou are o bază care poate fi transferată către tehnologii diferite.

Din această perspectivă, păstrarea competențelor relevante nu înseamnă să alergăm permanent după fiecare aplicație nouă.

Înseamnă să construim o bază suficient de solidă încât schimbarea instrumentului să nu însemne întotdeauna întoarcerea la punctul zero.

### ***Învățarea pe tot parcursul vieții devine parte a vieții profesionale***

Într-un mediu de lucru în schimbare, formarea profesională nu se încheie odată cu obținerea unei diplome, a unei calificări sau a unui loc de muncă.

Cunoștințele trebuie actualizate pe măsură ce se modifică instrumentele, procesele și cerințele profesionale.

Această actualizare poate lua forme diferite: programe de formare, instruire la locul de muncă, învățare individuală, schimb de experiență cu colegii sau exersarea unor competențe în contexte practice.

Important este ca dezvoltarea competențelor să răspundă unor nevoi reale.

Nu avem nevoie să cunoaștem fiecare tehnologie nouă. Avem nevoie să putem identifica tehnologiile relevante pentru activitatea noastră și să avem capacitatea de a învăța să le utilizăm atunci când devin necesare.

### ***Competențele digitale relevante nu sunt cele mai noi, ci cele pe care le putem utiliza***

Apariția constantă a unor instrumente noi poate crea presiunea de a încerca permanent cea mai recentă aplicație sau tehnologie.

Dar noutatea nu este un scop în sine.





Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



O competență devine valoroasă atunci când poate fi aplicată pentru rezolvarea unei sarcini, îmbunătățirea unui proces, comunicarea mai eficientă sau utilizarea mai sigură a tehnologiei.

Pentru un angajat, întrebarea esențială nu este:

„Cunosc toate instrumentele digitale care există?”

Ci:

„Pot utiliza tehnologia de care am nevoie astăzi și am capacitatea de a învăța instrumentele de care voi avea nevoie mâine?”

Într-un mediu profesional aflat în continuă transformare, această capacitate de adaptare poate face diferența dintre simpla utilizare a tehnologiei și dezvoltarea unor competențe digitale cu adevărat durabile.

### **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).

Evaluarea inițială permite raportarea formării la nivelul existent al participanților, astfel încât dezvoltarea competențelor să pornească de la ceea ce persoana știe deja și de la aspectele care necesită consolidare. Formarea poate sprijini atât dezvoltarea deprinderilor de bază, cât și utilizarea unor instrumente și operațiuni digitale relevante pentru activitatea profesională.

Într-un context în care tehnologia continuă să se schimbe, dezvoltarea competențelor digitale contribuie și la creșterea capacității de adaptare. Obiectivul nu este memorarea unui singur instrument, ci dezvoltarea unei baze de cunoștințe și deprinderi care poate fi utilizată și actualizată pe parcursul vieții profesionale.

**#TransformDigital #CompetențeDigitale #ÎnvățareContinuă #AdaptareDigitală  
#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”.**

