



**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: ProFormDigital

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

Cod proiect: 336828

Când tehnologia se schimbă mai repede decât fișa postului - cum își pot păstra angajații competențele relevante

Un angajat poate avea aceeași funcție timp de mai mulți ani și, cu toate acestea, modul în care își desfășoară activitatea să se schimbe considerabil. Denumirea postului poate rămâne aceeași, responsabilitățile generale pot părea similare, însă instrumentele utilizate, modalitatea de comunicare, procesele interne și competențele necesare pentru realizarea sarcinilor evoluează permanent.

Documentele pe hârtie sunt înlocuite treptat de documente electronice, formularele sunt completate online, informațiile sunt păstrate în baze de date sau în cloud, comunicarea se realizează prin platforme digitale, iar anumite operațiuni repetitive pot fi automatizate. Mai recent, instrumentele bazate pe inteligență artificială au început să fie integrate în tot mai multe activități profesionale.

În acest context apare o realitate importantă a pieței muncii: **profesiile nu trebuie să dispară pentru ca cerințele lor să se schimbe.**

De multe ori, transformarea se produce în interiorul ocupațiilor existente. Sarcinile sunt reorganizate, instrumentele sunt înlocuite, iar angajații trebuie să dobândească noi competențe pentru a putea realiza în continuare activități pe care le cunosc deja.

Astfel, capacitatea de a învăța și de a ne actualiza competențele devine o parte esențială a stabilității și dezvoltării profesionale.

Același post, alte instrumente

Să ne imaginăm un angajat care desfășoară aceeași activitate de zece ani.

În urmă cu un deceniu, o parte importantă a documentelor era completată manual sau transmisă fizic.





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Comunicarea se realiza predominant telefonic sau prin e-mail, iar informațiile erau stocate local. Astăzi, același angajat poate utiliza platforme online, documente colaborative, aplicații mobile, baze de date, sisteme de management al documentelor și instrumente automate de raportare.

Funcția nu s-a schimbat neapărat.

Modul de realizare a muncii, da.

Această diferență explică de ce experiența profesională, deși extrem de valoroasă, trebuie completată permanent cu dezvoltarea competențelor necesare noilor instrumente de lucru.

Experiența ne spune ce trebuie să facem. Competențele actualizate ne ajută să înțelegem cum putem realiza aceeași sarcină în noul context tehnologic.

Transformarea digitală nu se produce doar în domeniul IT

Digitalizarea este asociată uneori aproape exclusiv cu specialiștii IT.

În realitate, transformarea digitală influențează aproape toate domeniile profesionale.

Un angajat din administrație poate utiliza sisteme electronice pentru gestionarea documentelor. Un lucrător din comerț poate opera cu aplicații pentru gestiunea stocurilor și plăți electronice. În logistică sunt utilizate sisteme digitale de urmărire a mărfurilor. În construcții, producție sau servicii sunt introduse aplicații pentru planificare, raportare și monitorizare.

Chiar și activitățile care rămân predominant practice pot include tot mai multe componente digitale.

Din acest motiv, întrebarea relevantă nu mai este doar „**Lucrez într-un domeniu digital?**”, ci și „**Ce componente ale activității mele sunt deja influențate de tehnologie?**”

Pentru tot mai mulți angajați, răspunsul este: mult mai multe decât pare la prima vedere.

Competențele profesionale au o „dată de actualizare”

O calificare sau experiența acumulată nu își pierde valoarea atunci când apare o tehnologie nouă. Dar modul în care acestea sunt utilizate trebuie actualizat.

Putem privi competențele profesionale asemenea unui sistem care necesită periodic actualizări.

Cunoștințele de bază rămân importante, însă apar instrumente noi, proceduri diferite și cerințe suplimentare.

De exemplu, capacitatea de a redacta un raport rămâne relevantă. Dar astăzi poate fi necesar ca raportul să fie realizat într-o platformă online, să includă date preluate dintr-un sistem digital, să fie editat colaborativ și transmis într-un anumit format.

Competența profesională inițială nu dispăre. Ea este completată de competențe digitale.

Experiența rămâne valoroasă, dar trebuie conectată la noile instrumente

Una dintre temerile asociate digitalizării este că experiența acumulată de-a lungul anilor ar putea





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



deveni mai puțin importantă.

În realitate, experiența profesională și competențele digitale nu sunt concurente.

Ele se completează.

Un angajat cu experiență cunoaște procesele, poate anticipa problemele, înțelege contextul și știe să evalueze dacă un rezultat este realist.

Tehnologia îi poate permite să realizeze anumite operațiuni mai rapid sau să acceseze mai ușor informațiile.

Atunci când experiența profesională este combinată cu dezvoltarea competențelor digitale, angajatul poate beneficia de avantajele ambelor.

Din acest motiv, formarea digitală nu trebuie privită ca o înlocuire a ceea ce o persoană știe deja, ci ca o **extindere a competențelor existente**.

„Am lucrat întotdeauna așa” poate deveni o limită profesională

Rutina are avantaje. Atunci când realizăm o sarcină de multe ori, devenim mai rapizi și mai siguri.

Dar rutina poate deveni și o barieră în fața schimbării.

„Așa am făcut întotdeauna” este o reacție firească atunci când apare un instrument nou, mai ales dacă metoda existentă funcționează.

Problema apare atunci când vechea metodă începe să consume mai mult timp, să creeze dificultăți de colaborare sau să nu mai corespundă proceselor organizației.

Adaptarea nu presupune abandonarea experienței acumulate.

Înseamnă să analizăm dacă există o modalitate mai eficientă de a utiliza acea experiență în contextul actual.

Nu trebuie să învățăm toate tehnologiile care apar

Ritmul în care apar aplicații, platforme și instrumente poate crea impresia că trebuie să învățăm permanent zeci de tehnologii.

Nu este realist și nici necesar.

Competența digitală nu înseamnă cunoașterea fiecărei aplicații existente.

Mai importantă este dezvoltarea unor competențe transferabile: gestionarea informației, comunicarea digitală, colaborarea, securitatea, rezolvarea problemelor și capacitatea de a învăța instrumente noi.

Interfețele se schimbă, dar multe dintre principiile de bază rămân aceleași.

O persoană care înțelege cum sunt organizate fișierele și informațiile se va adapta mai ușor la un nou sistem de documente. Cine înțelege principiile colaborării digitale va putea învăța mai ușor o nouă platformă.





Astfel, obiectivul nu trebuie să fie „să cunosc toate programele”, ci **„să pot învăța instrumentul de care am nevoie”**.

Capacitatea de a învăța devine ea însăși o competență profesională

În trecut, traseul profesional era adesea perceput într-o succesiune relativ simplă: înveți o meserie, te angajezi și utilizezi cunoștințele dobândite o perioadă îndelungată.

Astăzi, această delimitare este tot mai puțin clară.

Învățarea nu se mai termină atunci când începe activitatea profesională.

Angajații pot avea nevoie periodic să învețe un program nou, o procedură digitală, o platformă sau o metodă diferită de organizare a muncii.

În acest context, una dintre cele mai valoroase competențe devine capacitatea de a învăța continuu.

Nu este important doar ceea ce știm astăzi, ci și **cât de pregătiți suntem să învățăm ceea ce vom avea nevoie mâine**.

Cum identificăm competențele care trebuie actualizate?

Dezvoltarea profesională nu trebuie realizată la întâmplare.

Un prim pas poate fi analiza schimbărilor care apar în propria activitate.

Angajații își pot adresa câteva întrebări:

- Ce instrumente folosesc astăzi și nu utilizam în urmă cu câțiva ani?
- Pentru ce operațiuni solicit frecvent ajutorul colegilor?
- Ce sarcini îmi consumă mult timp pentru că nu cunosc toate funcțiile instrumentului utilizat?
- Ce procese din organizație au fost digitalizate recent?
- Ce aplicații sau sisteme urmează să fie introduse?
- Ce competențe apar tot mai frecvent în cerințele pentru ocupația mea?
- În ce situații simt că tehnologia îmi îngreunează activitatea în loc să o simplifice?

Răspunsurile pot indica foarte clar zonele în care dezvoltarea competențelor ar putea aduce beneficii.

Frica de tehnologie poate fi, de fapt, frica de necunoscut

Atunci când un instrument nou este introdus la locul de muncă, reacțiile angajaților pot fi foarte diferite.

Unii încep imediat să îl testeze. Alții preferă să aștepte explicații. Pentru alte persoane, schimbarea poate genera nesiguranță.

Această reacție nu înseamnă neapărat lipsă de capacitate.

De multe ori, dificultatea apare din lipsa experienței cu noul instrument.

Primele utilizări necesită mai mult timp. Apar greșeli. Funcțiile nu sunt încă intuitive.



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



După o perioadă de utilizare, ceea ce părea complicat poate deveni o rutină.

Din acest motiv, formarea și exercițiul sunt importante nu doar pentru dobândirea unor cunoștințe tehnice, ci și pentru dezvoltarea încrederii în propria capacitate de adaptare.

Învățarea informală contează mai mult decât credem

Nu toate competențele digitale sunt dobândite într-o sală de curs.

O parte importantă a învățării se produce în activitatea zilnică.

Descoperim o funcție nouă într-un program, întrebăm un coleg, urmărim un tutorial, consultăm instrucțiunile unei aplicații sau căutăm o soluție pentru o problemă concretă.

Aceste forme de învățare contribuie la dezvoltarea competențelor.

Important este să existe disponibilitatea de a căuta soluții și de a transforma fiecare situație nouă într-o oportunitate de învățare.

Colegii pot accelera adaptarea digitală

Într-o organizație, competențele nu se dezvoltă exclusiv individual.

Schimbul de experiență între colegi poate avea un rol important.

O persoană poate descoperi o funcție care simplifică o operațiune și o poate arăta celorlalți. Un coleg poate explica o metodă mai eficientă de organizare a documentelor. Altul poate identifica o scurtătură sau o modalitate de automatizare.

Astfel, dezvoltarea competențelor digitale poate deveni un proces colectiv.

O cultură organizațională în care oamenii pot întreba, explica și împărtăși soluții facilitează adaptarea la tehnologie.

Inteligența artificială schimbă din nou regulile

Inteligența artificială reprezintă una dintre cele mai rapide transformări recente ale mediului profesional.

Instrumentele AI pot genera texte, analiza informații, sintetiza documente, sprijini procese de cercetare și automatiza anumite sarcini.

Această evoluție nu înseamnă doar apariția unui instrument nou.

Ea schimbă și tipul de competențe necesare.

Dacă tehnologia poate genera rapid un rezultat, valoarea utilizatorului se mută tot mai mult către capacitatea de a formula cerința corect, de a evalua rezultatul, de a identifica erorile și de a decide cum poate fi utilizată informația.

În acest context, gândirea critică devine o componentă esențială a competenței digitale.

Nu tot ce poate fi automatizat trebuie lăsat neverificat





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Automatizarea poate reduce timpul necesar pentru realizarea sarcinilor repetitive.

Dar automatizarea nu elimină nevoia de verificare.

O formulă într-un tabel poate fi aplicată automat și poate fi greșită. Un sistem poate importa date incorecte. Un instrument AI poate genera o informație falsă.

Pe măsură ce tehnologia preia mai multe operațiuni, rolul utilizatorului se poate deplasa de la executarea manuală către **monitorizarea și validarea rezultatului**.

Astfel, competența profesională evoluează odată cu instrumentul.

Adaptabilitatea digitală poate susține mobilitatea profesională

Competențele digitale transferabile pot fi utile nu doar în actualul loc de muncă, ci și atunci când o persoană dorește să își schimbe poziția, departamentul sau angajatorul.

Aplicațiile concrete pot fi diferite de la o organizație la alta, însă capacitatea de a lucra cu informații, de a utiliza platforme digitale, de a învăța instrumente noi și de a rezolva probleme rămâne relevantă. Un angajat care dezvoltă această autonomie nu este dependent exclusiv de instrumentele pe care le cunoaște deja.

Poate transfera ceea ce a învățat către alte contexte profesionale.

Angajatul relevant nu este cel care știe tot, ci cel care poate continua să învețe

Într-un mediu tehnologic care se schimbă permanent, este imposibil ca o persoană să cunoască toate instrumentele și toate soluțiile.

Din acest motiv, ideea de competență profesională se schimbă.

A fi competent nu mai înseamnă doar să deții un set fix de cunoștințe.

Înseamnă și să poți identifica ceea ce nu știi, să cauți informația necesară, să înveți și să aplici ceea ce ai învățat.

Această capacitate poate transforma schimbarea tehnologică dintr-o amenințare într-o oportunitate de dezvoltare.

ProFormDigital - competențe pentru o piață a muncii în continuă transformare

În contextul accelerării digitalizării, dezvoltarea competențelor angajaților devine esențială pentru adaptarea la noile modalități de organizare și desfășurare a activității profesionale.

Prin **ProFormDigital - ID 336828**, angajații sunt sprijiniți în dezvoltarea competențelor digitale necesare pentru a răspunde schimbărilor tehnologice și cerințelor actuale ale pieței muncii.

Formarea nu urmărește doar utilizarea unor instrumente digitale, ci și consolidarea capacității de adaptare, gestionare a informațiilor, comunicare și colaborare digitală, utilizare responsabilă a tehnologiei și rezolvare a problemelor.





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Aceste competențe sunt importante tocmai pentru că tehnologia de mâine nu va fi identică cu cea pe care o utilizăm astăzi.

Fișa postului poate rămâne aceeași o perioadă. Denumirea ocupației poate rămâne aceeași. Experiența acumulată continuă să fie valoroasă.

Dar instrumentele prin care ne realizăm munca vor continua să evolueze.

Într-un asemenea context, cea mai sigură modalitate de a ne păstra competențele relevante nu este să încercăm să anticipăm fiecare tehnologie care va apărea, ci să dezvoltăm capacitatea de a **învăța, de a ne adapta și de a integra instrumentele noi în experiența profesională pe care o avem deja.**

Tehnologia se poate schimba mai repede decât fișa postului, dar angajații care continuă să învețe pot evolua odată cu ea.

#ProFormDigital #CompetențeDigitale #Digitalizare #ÎnvățareContinuă #DezvoltareProfesională

Proiect cofinanțat din Fondul Social European Plus (FSE+), prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027.

