



Competențele digitale

Conform specialistilor, acum, mai mult ca oricând, se vorbește de digitalizarea companiilor și de automatizarea proceselor astfel încât angajații să se concentreze cât mai mult pe activități cu valoare adăugată mare și nu pe cele repetitive. Astfel că, pentru a ne pregăti pentru o piață a muncii diferită, pentru a rămâne relevanți din punct de vedere profesional, trebuie să dezvoltăm repede competențe suplimentare. Noile tehnologii ne-au invadat viața nu doar profesională, ci și personală. Iată de ce dezvoltarea competențelor necesare pentru viitor trebuie să înceapă chiar de azi. Competențe digitale nu înseamnă că este necesar să înveți să scrii cod, ci să fii la curent cu cele mai noi tehnologii/aplicații software, să înveți să analizezi date și să devii capabil(a) să decizi în cunoștința de cauză unde și când să te folosești de tehnologii noi, ca de exemplu RPA sau inteligența artificială.

Există o legătură puternică între aptitudinile digitale și competențele-cheie care permit învățarea pe tot parcursul vieții. Cetățenii europeni ar trebui să dispună de competențe-cheie, necesare pentru o lume din ce în ce mai digitală: cum ar fi capacitatea de a filtra, utiliza, accesa sau gestiona date private, informații cu caracter personal, amprenta digitală, de a rămâne în siguranță online și de a utiliza în mod eficace tehnologii precum IA și alte software. De asemenea, cetățenii ar trebui să poată utiliza tehnologiile digitale pentru a-și sprijini cetățenia activă și incluziunea socială, colaborarea cu alții și creativitatea în vederea atingerii unor obiective personale, sociale sau comerciale.

Acest concept de competențe digitale privește mai degrabă cetățenii europeni în general decât competențele specializate ale profesioniștilor din domeniul TIC. Cadrul UE pentru competențele digitale ale cetățenilor conține o prezentare generală a competențelor digitale de care au nevoie cetățenii pentru a rămâne competitivi pe piața forței de muncă, pentru a socializa, a face cumpărături și a învăța în lumea digitală de astăzi.

Există două categorii principale de competențe digitale:

1. cele generale aplicabile contextului comun al vieții și al muncii și
2. cele profesionale pentru experții TIC.

În cazul categoriei A (persoane în general), cadrele comune ale UE, cum ar fi DigComp, acoperă o serie de niveluri de competențe digitale, de la bază la foarte specializate, astfel încât spectrul competențelor digitale generale ar putea fi larg și variat. Acestea variază de la un nivel real de bază (de exemplu, simpla utilizare a unui calculator, a unei tablete sau a unui dispozitiv mobil pentru e-mailuri sau navigarea pe internet) până la o anumită utilizare moderată a TIC (cum ar fi productivitatea și instrumentele de birou, cum ar fi prelucrarea textelor, crearea de documente și/sau foi de calcul) și unele competențe TIC avansate (cum ar fi capacitatea inițială de a dezvolta aplicații sau programare sau utilizarea unor pachete sofisticate de analiză statistică informatică). DigComp definește 4 niveluri de competență, cum ar fi *fundația*, *intermediară*, *avansată* și înalt *specializată*.

Peste aceste niveluri de competențe digitale generale, putem găsi competențe specifice pentru profesioniștii din domeniul TIC, cum ar fi utilizarea unor modele de proiectare de software sau definirea unor norme privind firewall. Există o limită suplă și vagă, cu adevărat dificil de definit cu strictețe, între nivelurile superioare ale competențelor digitale ale celor care nu sunt calificați în mod specific ca profesioniști TIC și nivelurile de bază ale



competențelor celor din domeniul profesional al tehnologiei. Un număr mare de competențe în această limită între competențele digitale generale și profesionalismul TIC rezidă frecvent în contextul locurilor de muncă digitale hibride, cum ar fi evaluatorul conformității digitale. Standardul european cunoscut sub denumirea de Cadrul competențelor electronice, definește 41 de competențe electronice, zeci de exemple de competențe foarte specializate pentru acestea și până la cinci niveluri de competență, care se situează în cea mai mare parte peste cele opt niveluri definite de DigComp pentru cetățenii în general. Nivelul 1, cel mai scăzut dintre nivelurile EN16234, se referă la cele mai elementare competențe profesionale în care practicienii urmează în cea mai mare parte proceduri bine definite în situații structurate: la fel ca în cazul efectuării de teste simple ale aplicațiilor sau în cazul în care se acționează în strictă conformitate cu instrucțiunile detaliate.

Categoriile și nivelurile de aptitudini și competențe digitale ar putea fi, de asemenea, completate cu măsuri de politică raționalizate și eficace. De exemplu, Coaliția UE pentru competențe și locuri de muncă în sectorul digital menționează următoarele:

- Competențe digitale pentru toți, pentru a permite tuturor cetățenilor să fie activi în societatea noastră digitală.
- Competențe digitale pentru forța de muncă pentru economia digitală.
- Competențe digitale pentru profesioniștii din domeniul TIC și alți experți în domeniul digital, în toate sectoarele industriale
- Competențele digitale în educație, pentru predarea și învățarea competențelor digitale din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții, inclusiv formarea cadrelor didactice.

Situatia din Romania

Rezultatele studiului Frames & Factory 4.0. arată că în timp ce se vorbește din ce în ce mai mult despre digitalizare, România se află pe ultimul loc în Uniunea Europeană la capitolul competențe digitale.

România se află pe ultimul loc în UE la capitolul competențe digitale, potrivit studiului Frames & Factory 4.0. este vorba despre competențele de bază și avansate care nu țin pasul cu dinamica sectorului IT, arată specialiștii. Fără un program național de pregătire a angajaților aliniat unei strategii naționale și cadrului european de competențe digitale DigComp 2.0, riscăm ca digitalizarea să reprezinte o „Fata Morgana”, din care ne vom alege doar cu un nou contingent de echipamente scumpe, păstrate sub cheie în depozitele firmelor și instituțiilor publice, arată o analiză realizată de Frames & FACTORY 4.0. Potrivit datelor de la Eurostat, România se află pe ultimul loc în Uniunea Europeană în privința participării angajaților la cursurile de educație și training. Numai 1,6% dintre angajați au urmat astfel de forme de formare profesională. Spre comparație, în Suedia, procentul este de 37%, în Elveția de 39,4%, iar media Uniunii Europene este de 14,8%. În Bulgaria, procentul angajaților care au urmat cursuri de pregătire a fost de 2,3%, în Polonia de 7,7%, iar în Ungaria de 7,3%. În ceea ce privește competențele digitale peste nivelul elementar, România se situează pe ultimul loc în UE, cu doar 10% dintre persoane.

Competențele digitale au devenit esențiale pentru toți în viața de zi cu zi, la locul de muncă și în educație. Deși tehnologia digitală nu este disponibilă pentru un procent mare din populație, competențele digitale nu au progresat în același ritm de acces la dispozitive, rețele sau aplicații. Având în vedere importanța transformării digitale pentru societate și economie, Comisia Europeană a lansat în 2021 inițiativa deceniului digital pentru a „capacita întreprinderile și cetățenii într-un viitor digital axat pe factorul uman, durabil și mai prosper”, cu obiective relevante până în 2030. Există două obiective în materie de competențe: minimum 80 % din populație are competențe digitale de bază și 20 milioane



de specialiști TIC. Am văzut în prezentul document modul în care ambele aspecte sunt deja susținute de existența unor cadre comune care definesc detaliile și ghidează acțiunile: DigComp și e-Competence Framework (standardul EN16234). Ambele referințe sunt actualizate periodic pentru a urmări evoluția rapidă a tehnologiei și a lumii digitale.

Dacă nevoia de competențe digitale este prezentă în majoritatea activităților personale și profesionale în prezent, studiile prognozează o creștere continuă a cererii de competențe digitale pentru ocuparea forței de muncă și cariera profesională, plasând alfabetizarea digitală în centrul competențelor transversale (OCDE, 2021). Chiar și mai multe aspecte ale domeniilor specializate în TIC se regăsesc încet, dar în mod continuu, în fondul competențelor digitale pentru cetățeni, după cum a arătat ultima versiune 2.2 a DigComp, prin includerea trimiterilor la inteligența artificială. După cum am menționat anterior, deși înregistrează progrese și depun eforturi pentru a extinde digitalizarea și calificarea în domeniul competențelor digitale, indicatorii din Europa sunt încă departe de ceea ce UE are nevoie pentru un viitor digital prosper. Prin urmare, recalificarea și perfecționarea digitală cu strategii clare de învățare pe tot parcursul vieții vor fi tendința proeminentă de acum înainte.

Odata cu accelerarea digitalizării, s-a accentuat discrepanta dintre abilitatile existente ale angajaților și cele necesare. Anterior pandemiei, un studiu PwC estima că, până în anul 2030, 36% din locurile de muncă deținute de persoane cu studii medii și 44% dintre cele cu studii de bază pot dispărea din cauza automatizării. Tehnologia este un domeniu care generează deja multe alte locuri de muncă, profesii cu totul noi și oportunități pe măsură. Și cum în continuare se vorbește de o continuare a digitalizării companiilor, fie de stat sau private, de automatizarea proceselor și re tehnologizare, nu încapă îndoiala că trebuie să ne pregătim pentru o piață de muncă diferită, pentru a rămâne "relevanți". Tehnologia nu este ceva nou în viața fiecăruia dintre noi: smartphone-ul este omniprezent, de la rețelele de socializare până la plata cumpărăturilor. Pentru a profita de întregul potențial al dezvoltării de competențe suplimentare, angajații nu trebuie să se bazeze doar pe compania în care lucrează în ceea ce privește oportunitățile de formare, ci trebuie să își asume inițiative individuale. În aceste vremuri fără precedent, fiecare persoană trebuie să se gândească la modalități inovatoare de a se sprijini pe sine și organizația în care lucrează, în timp ce liderii de afaceri își concentrează atenția asupra continuității afacerii. Prin urmare, angajații pot profita de multiplele resurse online pentru dezvoltare și pentru a se asigura că au abilitățile necesare pentru viitor, crescându-și în același timp potențialul de angajare.

Pentru a-ti dezvolta competentele digitale avansate poti participa la cursul nostru gratuit Social Media!!!

Martie 2025

**Expert informare si constientizare S
BARTOȘ ELVIRA VIRGINIA**