FONDUL SOCIAL EUROPEAN+
Program: „Programul Educație și Ocupare"
Prioritate: P09 „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

Metodologia de evaluare inițiala a nivelului de competente digitale si de elaborare a planului individualizat de formare

ASOCIATIA EDUCATIE SI VIITOR
Cod fiscal: 28112489
R.A.F. 305/321/2011
E-mail: educatiesiviitor@yahoo.com
Sediul: str. General Nicolae Dascalescu nr.15, bl.T1, sc.B, ap.1, parter, Piatra Neamț, județ Neamț.

IULIE 2025

Contents

1. INFORMAȚII GENERALE 2

2. SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE A METODOLOGIEI 2

3. PRINCIPII ȘI TEME SECUNDARE 3

4. TERMENI SI EXPRESII UTILIZATE ÎN CADRUL METODOLOGIEI 4

5. DESCRIEREA PROCEDURII DE EVALUARE INIȚIALĂ A COMPETENȚELOR DIGITALE ALE GRUPULUI TINTA 5

5.1 Etapele evaluării 5

5.2 Planificarea calendaristica 6

5.3 Evaluarea cunoștințelor, competențelor digitale ale persoanei care intră in grupul țintă 7

5.3.1 Rezolvarea fisei A de evaluare 9

5.3.2 Rezolvarea fișei B de evaluare 9

5.3.3 Evaluarea competentelor digitale 10

5.3.4 Fisele de lucru 10

5.4 *Identificarea nevoilor de formare profesională în vederea dobândirii de competențe digitale pentru a corespunde cerințelor pieței muncii identificate prin analiza de nevoi realizată la nivelul angajatorilor.* 11

5.5 Gradul de interes al persoanei din grupul țintă pentru a activa în domeniul/domeniile economice vizate de proiect 12

5.5.1 Indicatorii cantitativi: 12

5.5.2 Indicatori cantitativi 12

5.6 Realizarea unui plan personalizat de formare profesională in vederea dobândirii competențelor digitale necesare pentru accesul la locurile de munca care presupun competențe digitale 12

6. ELEMENTE CREATIVE ȘI INOVATOARE 14

7. DISPOZIȚII FINALE 15

1. INFORMAȚII GENERALE

Evaluarea inițială a competentelor are ca obiectiv principal asigurarea unui sistem motivaţional, care să determine creşterea performanţelor profesionale individuale pentru bunul mers al activităţii economice a intreprinderii din care face parte . Evaluarea performanței angajaților nu este o formalitate, ci are un rol important în creșterea și menținerea rezultatelor la nivelul întregii organizații. Totodată, contribuie la motivarea angajaților și la dezvoltarea unei culturi interne în care fiecare persoană se simte încurajată să-și atingă potențialul. Evaluarea se axează pe necesitatea de a compara pregătirea profesională a angajaților cu obiectivele specifice fiecărui domeniu profesional şi cu cele (operaţionale) ale fiecărei activităţi specifice postului ocupat în cadrul organizației.

Într-un timp foarte scurt, tehnologia a schimbat radical nu numai viața profesională, dar și viața noastră personală, inclusiv în România. Noile tehnologii, medii de comunicare și informare (internet, social media etc.) a schimbat cum comunicăm, cum ne informăm, cum ne deplasăm, cum lucrăm și cum trăim. Din acest motiv este absolut necesar să depunem eforturi constante pentru a ține pasul cu noile tehnologii și să dobândim competențe digitale pentru a putea fi incluși în viața socială și profesională. Nu trebuie să fii programator pentru a dobândii competențe digitale. În schimb este important să fim la curent cu noile tendințe, tehnologii sau aplicații software și să fim în stare să folosim aceste tehnologii și aplicații ce ne pot ușura sau eficientiza munca sau ne pot face viața mai ușoară. Astfel, competențele digitale sunt utile pentru toată lumea, indiferent de vârstă sau domeniu de activitate.

Analiștii din piața muncii evidențiază tendințele de digitalizare a companiilor și de automatizare a proceselor. Astfel, se previzionează că sarcinile și activitățile mai simple și mai repetitive vor fi preluate de roboți, programe software, programe de inteligență artificială sau alte tehnologii digitale, în timp ce angajații se vor concentra pe activități mai complexe, cu valoare adăugată mai ridicată – crescând astfel nevoia ca aceștia să își dezvolte competențe suplimentare.

Totuși, tehnologiile noi pot forma și noi profesii, locuri de muncă și oportunități pe piața muncii. Astfel, pentru a profita de aceste oportunități, este important să fim la curent cu aceste tehnologii pentru a fi competenți în utilizarea lor la locul de muncă.

2. SCOPUL ŞI DOMENIUL DE APLICARE A METODOLOGIEI

Elaborarea acestei metodologii are drept scop sprijinirea celor ***3 Experți evaluare grup tinta din Neamt, Vaslui si Botoșani*** pentru a identifica nevoia de formare și gradul de interes a celor 602 persoane selectate pentru a participa la activitatile proiectului si a stabili nivelul cunoștințelor privind competentele informatice in contextul implementarii proiectului. COMPETENȚE DIGITALE PENTRU EFICIENȚĂ ECONOMICĂ SPORITĂ ÎN HORECA, a Activității *3.2. Realizarea procesului de evaluare inițială a nivelului de competențe digitale ale fiecărui membru GT și elaborarea planului personalizat de formare profesională în vederea dobândirii competențelor digitale pentru a corespunde cerințelor pieței muncii identificate*, conform Ghidul

Solicitantului Condiții Specifice „Competente digitale pentru piata muncii" – Programul Educatie si Ocupare 2021-2027.

Prezenta metodologie reglementează și prezintă etapele de evaluare și procedurile desfășurate pentru identificarea nivelului de competențe digitale ale fiecărui membru GT și elaborarea planului personalizat de formare profesională in cadrul proiectului.

Metodologia este supusa modificarii si/sau completarii, iar orice modificare va fi adusa la cunostinta personalului implicat.

3. PRINCIPII ȘI TEME SECUNDARE

In elaborarea prezentei metodologii precum și in implementarea activității 3.2. Realizarea procesului de evaluare inițială a nivelului de competențe digitale ale fiecărui membru GT și elaborarea planului personalizat de formare profesională în vederea dobândirii competențelor digitale pentru a corespunde cerințelor pieței muncii identificate, vor fi respectate urmatoarele principii și teme secundare:

1. ***Principiul integralității*** – principiu-cheie în evaluarea competențelor grupului tintă prin contribuția la formarea „unei imagini unitare a realității", la „însușirea unei metodologii unitare de abordare a realității" și la „dezvoltarea unei gândiri integratoare";

2. Principiul conexiunii inverse ce defineste feedbackul ca modalitatea de predare/ instruire să se realizeze pe baza evaluării inițiale;

3. *Principiul autenticității evaluării*, care se referă la faptul că atât evaluarea cât şi autoevaluarea trebuie să aibă ca suport sarcini construite de o manieră care să le facă cât mai apropiate de realitate.

4. Principiul caracterului obiectiv al evaluării care se referă la structurarea şi organizarea evaluării într-o manieră ce ar permite reflectarea adecvată, reală şi relevantă a nivelului de formare a competenţelor digitale ale grupului tintă , prin detaşarea deliberată şi conştientă a experților evaluare de propriile idei preconcepute.

5. Principiul continuității. Promovarea principiului continuității în contextul procesului de formare profesionala a angajaților , vizează examinarea traseului evolutiv al acetora după participarea la programele de formare din cadrul proiectului.

Temele secundare vizate în implementarea proiectului sunt:

a. ***Contribuția la competențele și locurile de muncă verzi și la economia verde***: prin configurarea unei stategii de evaluare și instruire pentru formare și reconversie profesională a angajaților pentru o piață a muncii "verde". Marea majoritate a locurilor de muncă vor necesita un anumit nivel de competențe digitale, iar un număr tot mai mare de locuri de muncă necesită anumite competențe esențiale privind economia verde. Impactul economiei verzi pe piața muncii este un aspect tot mai important în contextul actual, în care se pune un accent deosebit pe sustenabilitate și protecția mediului. Economia verde generează un număr tot mai mare de oportunități de muncă.

b. ***Nediscriminarea și prevenirea oricărei forme de discriminare pe criterii de gen, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală***. In cadrul proiectului se promovează cultura organizațională bazată pe respectarea egalității și demnității umane, dezvoltarea cadrului instituțional pentru asigurarea transparenței decizionale, aplicarea principiilor excelenței, ale diversității, libertății de expresie, promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur, promovarea inițiativelor care sporesc înțelegerea diversității și a transferului de cunoaștere. In procesul de evaluare se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natur, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală.

c. ***Dezvoltarea competențelor și a locurilor de muncă digitale***. Aproape o treime dintre locurile de muncă din țările dezvoltate ar putea fi afectate de automatizare până la finalul anului 2024, ceea ce face necesară actualizarea constantă a competențelor angajaților pentru a rămâne competitiv pe piața muncii. Prin intermediul proiectului vor fi dezvoktate concepte precum învățarea online, realitatea virtuală și augmentată, inteligența artificială - toate acestea vor fi instrumente esențiale pentru educație și formarea profesionala în cadrul proiectului. Un număr semnificativ dintre angajați vor avea nevoie de recalificare până în 2025, iar competențele digitale se numără printre cele mai căutate. Acestea includ cunoașterea operării de software și hardware, înțelegerea algoritmilor, precum și abilitatea de a utiliza și de a înțelege datele. Pe măsură ce inteligența artificială și automatizarea își fac loc în toate domeniile, abilitatea de a lucra și comunica eficient cu tehnologia va deveni esențială.Astfel proiectul este axat pe promovarea dezvoltării competențelor digitale și a locurilor de muncă digitale.

4. TERMENI SI EXPRESII UTILIZATE ÎN CADRUL METODOLOGIEI

În sensul prevederilor prezentei Metodologii, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

- **expert evaluare**- persoana care are pregătire de specialitate pentru testarea si evaluarea participantilor si este angajat în cadrul proiectului , avizat de catre Autoritatea de Management;
- competențe specifice - competenţe obligatorii care au în componenţă cunoştinţe, atitudini, aptitudini şi abilităţi, stabilite la nivelul cele 5 arii de competențe digitale conform Dig Comp
- **competențe digitale** – competență specifică conform cele 5 arii de competențe digitale și de cele 21 de competențe specifice Cadrului European pentru Competențe Digitale, competența digitală este una dintre cele opt competențe cheie definite de Parlamentul European și se referă la utilizarea sigură a întregii game de tehnologii digitale pentru a afla informații, pentru comunicare și soluționarea problemelor de bază în toate aspectele vieții .

- **evaluarea competentelor digitale**- ansamblu de proceduri prin care se verifică nivelul de competențe digitale ale unei persoane din grupul tintă pentru a participa ulterior la programe de formare profesionala conform nivelului si nevoii de pregatire profesionala;
- **niveluri de competenţă** - o clasificare bazată pe gradul de complexitate care defineşte o competenţă şi care diferenţiază competenţele între diferitele arii de competente ;
- **standardele de testare şi de competenţe** - niveluri de evaluare a cunoştinţelor în domeniul tehnologiei informaţiei, similare nivelurilor de certificare de tip ECDL/ICDL, sau stabilite în mod similar cu nivelurile prevăzute pentru proba de competențe digitale la examenul de bacalaureat.

5. DESCRIEREA PROCEDURII DE EVALUARE INIȚIALĂ A COMPETENȚELOR DIGITALE ALE GRUPULUI TINTA

Procedura de evaluare initială vizează identificarea nivelului de competențe digitale ale grupului ţintă la intrarea in operațiune, anterior demarării programelor de formare profesionala printr-un proces de evaluare a competențelor digitale, care va avea in vedere (conform indicațiilor din Ghidul Solicitantului pagina 24 , Activitatea 1 – Evaluarea inițiala a competențelor digitale ale grupului ținta la intrarea în operațiune – activitate relevantă si obligatorie), următoarele elemente:

1) Evaluarea cunoștințelor, competențelor digitale ale persoanei care intră in grupul țintă. Evaluarea cunoștintelor va tine cont de cele 5 arii de competențe digitale și de cele 21 de competențe specifice Cadrului European pentru Competențe Digitale
2) Identificarea nevoilor de formare profesională în vederea dobândirii de competențe digitale pentru a corespunde cerințelor pieței muncii identificate prin analiza de nevoi realizata la nivelul angajatorilor;
3) Gradul de interes al persoanei din grupul ținta pentru a activa in domeniul/domeniile economice vizate de proiect;
4) Realizarea unui plan personalizat de formare profesională in vederea dobândirii competențelor digitale necesare pentru accesul la locurile de munca care presupun competențe digitale.

5.1 Etapele evaluării

Ca urmare a înscrierii și selecției grupului țintă în proiect, conform Metodologiei de identificare și selectare a grupului țintă, din punct de vedere al eligibilității, cei 3 Experți evaluare GT Neamț, Botoșani, Vaslui responsabili , vor realiza o planificare a persoanelor validate pentru Evaluarea inițială a competențelor digitale ale grupului țintă la intrarea în operațiune. Astfel se vor *realiza sesiuni de evaluare a competențelor digitale lunar sau de câte ori este cazul, pentru a identifică nivelul în termeni de competențe (cunoștințe, abilități, atitudini), în scopul asigurării premiselor atingerii țintelor propuse pentru etapa următoare, respectiv participarea la programe de formare*

care să răspună nevoii lui specifice în vederea dobândirii competențelor digitale pentru a corespunde cerințelor pieței muncii identificate.
Prezenta metodologie descrie procesele pe care fiecare Expert Evaluare GT le poate parcurge în ritm propriu pentru a planifica și proiecta demersul de implementare a proiectului vizand ***„Competențe digitale pentru piața muncii"*** astfel încât, la finalul acestia, toate competențele din cele 5 arii de competențe digitale și cele 21 de competențe specifice Cadrului European pentru Competențe Digitale (Dig Comp -The digital Competence Framework for Citizens) să fie cunoscute pe cele 602 persoane Grup Tinta pentru atenuarea atenuarea dezechilibrelor din piața muncii.
În acest sens, Reperele metodologice sunt structurate astfel:

1. Planificarea calendaristică;
2. Evaluarea cunoștințelor, competențelor digitale ale persoanei care intră in grupul țintă
3. Recomandări pentru imbunatățirea performantelor profesionale prin programe de formare;
4. Adaptarea la particularitățile/categoriile de de grup tinta cu nevoi specifice prin respectarea principiilor și temelor secundare privind egalitatea d sanse, nondiscriminarea, tratament egal, implicarea persoanelor cu dizabilități, locuri de munca verzi, etc.

5.2 Planificarea calendaristica

In contextul proiectului. Planificarea calendaristica a evaluarii este un document care asociaza graficul de implementare al proiectului cu rezultatele obtinute in cadrul activitatii A3.1 Organizarea și derularea procesului de identificare și selecție a grupului țintă prin modalități inovative de conștientizare și implicare în proiect.
Astfel dupa verificarea condițiilor eliminatorii și validarea selecției care presupune evaluarea administrativă a dosarului și a încadrării participantilor în categoria de GT eligibil, pentru persoanele admise in limita locurilor disponbile acesta vor intra in procesul de evaluare inițiala conform planificarii pentru fiecare din cele 3 Judete de implementare (NT, VS si BT) .Fiecare din cei trei experti Evaluare GT Nt, Vs si Bt vor intocmi o planificare lunara , in functie de numarul de persoane admise in grupul țintă, ce va fi un document structurat astfel:

- Stabilirea etapelor de evaluare conform indicațiilor din ghidul solicitantului;
- Numarul de participanti pentru fiecare etapa de evaluare;
- Perioada de desfăsurare pentru fiecare etapa de evaluare;
- Instrumentele de evaluare.

5.3 Evaluarea cunoștințelor, competențelor digitale ale persoanei care intră in grupul țintă

Scopul acestei etape este evaluarea capacității grupului tinta de a utiliza în mod eficient instrumentele digitale pentru a rezolva probleme, a crea conținut și a naviga în siguranță în mediul online, în conformitate cu competențele digitale specifice DigComp.

Competența digitală este una dintre cele opt competențe cheie definite de Parlamentul European și se referă la utilizarea sigură a întregii game de tehnologii digitale pentru a afla informații, pentru comunicare și soluționarea problemelor de bază , inclusiv cele de la locul de munca.

Există 21 de competențele digitale sunt formate din 5 arii de competențe digitale și 21 de competențe specifice Dig Comp. Fiecare arie de competențe are la rândul sau o serie de criterii de evaluare pentru a se determina daca pesroana evauată are un nivel de începator, mediu sau avansat privind competententele digitale.

Cele 5 aptitudini / arii care formează competențele digitale sunt:

1. Informații și alfabetizare digitală
2. Comunicare și colaborare.
3. Crearea de conținut digital
4. Siguranță
5. Rezolvarea problemelor

Pentru ca evaluarea inițială să fie eficientă, trebuie elaborate criterii şi modalităţi de verificare, măsurare şi apreciere a nivelului de cunoștinte ale grupului tinta , pornind de la competențele specifice corespunzătoare celor 5 arii de aptitudini.

Evaluarea se va realiza clasic, la un calculator în 2 etape și va avea o durată de 60 de minute, din care 15 minute cu access la internet și 45 min fără acces la internet.

În etapa de evaluare cu conexiune la internet vor fi evaluate competențele privind ***Informații și alfabetizare digitală, Comunicare și colaborare și Siguranță*** prin testarea abilităților de a identificare a surselor de informații de încredere, de a utiliza eficient motoarele de căutare și de a evalua critic informația găsită online, abilități de comunicare eficientă prin e-mail, platforme de socializare și alte instrumente digitale, respectând regulile de netichetă și siguranță online.

În etapa de evaluare fără conexiune la internet vor fi evaluate competențele privind **Crearea de conținut digital și Rezolvarea problemelor** prin testarea abilităților de a utiliza programe de calculator pentru a formata texte, de a crea tabele, a insera grafice, a crea foi de calcul pentru a rezolva probleme specifice, de a aplica formule și de a analiza date, precum și realizarea unei prezentări pe un anumit subiect, folosind text, imagini, animații și alte elemente multimedia.

În cadrul acestei secțiuni, persoanele evaluate din grupul țintă nu au acces la internet pentru rezolvarea cerințelor. Spre exemplu, în cadrul acestei fișe, candidații vor primi o serie de date statistice despre o anumită problemă socială. Ei vor trebui să utilizeze un program de foi de calcul pentru a organiza datele, a crea grafice și a realiza o analiză a problemei.

În cadrul acestor 2 etape, gradul de dificultate al sarcinilor va fi organizat pe 3 nivele: începător, mediu , avansat.

Cei trei **Experti evaluare Grup tinta** vor elabora subiectele de evaluare astfel incat să poata fi evaluate cele 5 arii de competențe digitale prin:

- ***Informații și alfabetizare digitală*** pentru evaluarea cunoștințelor despre funcționarea internetului, navigarea pe web, utilizarea platformelor de socializare, gestionarea și securizarea datelor personale . Fără aceste cunoștințe și abilități fundamentale, comunicarea în mediul online devine dificilă și plină de provocări. Competențe identificate: Navigarea, căutarea și filtrarea datelor, informațiilor și conținutului digital; Evaluarea datelor, informațiilor și conținutului digital; Gestionarea datelor, informațiilor și conținutului digital
- ***Comunicare și colaborare*** pentru evaluarea cunoștințelor de a utiliza corect și eficient instrumentele și canalele de comunicare digitală, cum ar fi e-mailurile, mesageria instantanee, videoconferințele și rețelele sociale. Se evaluează capacitatea de interacțiune prin tehnologii digitale , schimb de informații și conținut , angajament civic în mediul online, colaborarea prin tehnologiile digitale și gestionarea identității digitale. Competențe identificate: Interacțiune prin tehnologii digitale , partajare, implicare, colaborare prin tehnologii digitale , cunoașterea normelor de comportament în utilizarea tehnologiilor digitale și interacțiunea în medii digitale și gestionarea identității digitale.
- ***Crearea de conținut digital*** pentru evaluarea capacității privind dezvoltarea conținutului digital, integrarea și re-elaborarea conținutului, precum și aspecte referitoare la drepturile de autor, licențe și programare. De exemplu, comunicarea scrisă corectă și coerentă, adaptată la diferite platforme și medii de comunicare, utilizarea suporților digitali, programe software si setările acestora. Competențe identificate: Dezvoltarea de conținut digital, Integrarea și reelaborarea conținutului digital, Drepturi de autor și licențe , Programare
- ***Siguranță*** pentru evaluarea noțiunilor legate de dispozitive de protecție, protecția datelor personale și a vieții private, precum și protejarea sănătății a bunăstării și a mediului. Identificarea competențelor de gestionare a confidențialității și a securității datelor personale este foarte importantă pentru protejarea și comunicarea online pentru siguranță în medii digitale. Competențe identificate: dispozitive de protecție, protejarea datelor personale și a confidențialității, protejarea sănătății și a bunăstării, protecția mediului;
- ***Rezolvarea problemelor*** pentru evaluarea capacității de a rezolva probleme tehnice de bază precum combinații de taste pentru închiderea și repornirea calculatorului, conectarea la o rețea prin dispozitive tehnologice, capacitatea de a identifica caracteristicile tehnice ale unui dispozitiv informatic, cunoștințe privind tehnologiile inovative inclusiv inteligența artificială, utilizarea creativă a tehnologiilor digitale și identificarea deficiențelor de competențe digitale. Competențe identificate: rezolvarea problemelor tehnice, identificarea nevoilor și a răspunsurilor tehnologice, folosirea creativă a tehnologiilor digitale, identificarea lacunelor de competență digitală.

Evaluarea initiala se desfășoară în perioada menționată în Planificarea calendaristica si este susținută conform unui grafic stabilit, dupa cum urmeaza:

5.3.1 Rezolvarea fisei A de evaluare *pentru care se alocă 15 minute, dar în situații excepționale (de exemplu întreruperi temporare ale accesului la internet) timpul de lucru efectiv se poate prelungi până la 30 de minute, caz în care se prelungește corespunzător si timpul total alocat probei, la care participantii au acces la internet.*

In aceasta etapa se va urmari cele 3 arii de competente, respectiv:

a. ***Informații și alfabetizare digitală*** *, respectiv pot utiliza tehnici complexe de căutare (ex. operatori de căutare) pentru a găsi informaţii fiabile pe internet. Pot utiliza feed-uri web (de ex. RSS) pentru a fi la curent cu lucrurile de interes pentru mine. Pot evalua validitatea şi credibilitatea informaţiei folosind un set de criterii. Sunt la curent cu noile progrese în ceea ce priveşte căutarea de informaţii, stocarea şi regăsirea acestora. Pot salva informaţia găsită pe internet în diferite formate. Pot folosi servicii de tip cloud pentru depozitarea informaţiei.*

b. ***Comunicare și colaborare,*** respectiv pot sa_folosesească în mod activ o gama largă de instrumente de comunicare (email, chat, SMS, mesagerie în timp real, bloguri, micro-bloguri, rețele sociale) pentru comunicarea online. Pot crea și gestiona conținutul prin instrumente de colaborare (de ex. calendare electronice, sisteme de management de proiect, corectură online, tabele colaborative). Participa în mod activ în spațiile online şi folosesc mai multe servicii online (de ex. servicii publice, e-banking, cumpărături online). Pot folosi funcţii avansate ale instrumentelor de comunicare (de ex. Conferințe video, schimbul de date, schimbul de aplicaţii).

c. ***Siguranță,*** respectiv daca pesroana evaluata verifia în mod frecvent configurația de securitate a dispozitivelor și sistemelor și / sau a aplicațiilor pe care le folosesc. Știe cum să reacționez în cazul în care computerul este infectat cu un virus, poate configura sau modifica setările de firewall și de securitate ale dispozitivelor digitale. Știe cum să encriptez email-uri sau fișiere. Poate aplica filtre pentru email-uri de tip spam. Pentru a evita probleme de sănătate (fizică și psihică) utilizezeaza în mod rezonabil tehnologia informației și comunicării. Este informat cu privire la impactul pe care tehnologiile digitale îl au asupra vieții de zi cu zi, asupra consumul de online, și asupra mediului.

5.3.2 **Rezolvarea fișei B de evaluare** *pentru care se alocă 45 de minute. In aceasta etapa se va urmari cele 2 arii de competente, respectiv:*

a. **Crearea de conținut digital,** persoana evaluata poate produce sau modifica conținut multimedia complex, în diferite formate, folosind instrumente și medii digitale. Poate crea un site web, folosind un limbaj de programare. Poate folosi funcții avansate de formatare ale diferitelor instrumente (de ex. fuziunea documentelor de diferite formate, folosind

formule avansate, macro-uri). Știe cum se aplică licențele și drepturile de autor. Poate folosi mai multe limbaje de programare. Știe cum să proiecteze, creeze și să modifice baze de date cu ajutorul calculatorului.

b. **Rezolvarea problemelor,** persoana evaluata poate rezolva aproape toate problemele care apar în utilizarea tehnologiilor digitale. Poate alege în mod corect instrumentul, dispozitivul, aplicația, software-ul sau serviciile pentru a rezolva problemele (non-tehnice). Este conștient de noile evoluții tehnologice. Înțelege cum funcționează noile instrumente. Își actualizezeaza frecvent competențele digitale.

Candidatii care refuză să rezolve subiectele propuse se consideră că nu au susținut Proba de evaluare inițială.

5.3.3 Pentru ziua in care se desfasoara evaluarea, experții se vor asigura că evaluarea se va desfasura in conditii optime prin:

- Asigurarea accesului la internet si a numarului de calculatoare necesare conform planificării;
- Dispozitivele și echipamentele tehnice sunt functionale și asigura preluarea fiselor de lucru în condiții de siguranta;
- Vor realiza un scurt instructaj candidatilor cu privire la modul de desfasurare a probelor;
- Asigura inregistrarea corecta a datelor completate de fiecare candidat;
- Asigura distribuirea fiselor de lucru, si accesul la informatiile din cele doua foi de lucru.

5.3.3 **Evaluarea competentelor digitale** se face prin utilizarea itemilor de tipuri diferite și cu grade de dificultate diferite. Se va avea în vedere trei niveluri cognitive/de complexitate:
Nivelul 1 (de cunoaștere) – cunoștințe declarative, cunoștințe procedurale, cunoștințe contextuale; nivelul este evidențiat prin următoarele tipuri de sarcini: reamintirea informațiilor relevante, descrierea/exprimarea cu propriile cuvinte, exemplificarea, demonstrarea cunoștințelor în legătură cu utilizarea aparatelor, echipamentelor, instrumentelor;

• Nivelul 2 (de aplicare) – aplicarea cunoștințelor și înțelegerea conceptuală manifestată în situații problemă; nivelul este evidențiat prin următoarele tipuri de sarcini: comparare /diferențiere, relaționare, utilizare de modele, interpretare, explicare;

• Nivelul 3 (de raționament) – analizarea unor situații nefamiliare, a unor contexte complexe, formularea de concluzii și explicații, luarea deciziilor, transferul de cunoștințe în situații noi sau rezolvarea unor probleme ce presupun identificarea unei strategii de lucru; nivelul este evidențiat prin următoarele tipuri de sarcini: analiză, sinteză, formulare de întrebări/ipoteze/predicții, design/proiectare a investigațiilor, evaluare, justificare a concluziilor.

5.3.4 **Fisele de lucru** vor fi salvate în formatul corespunzator , intr-o versiune de software pentru care s-a realizat adaptarea participantului.

Evaluarea va consta in acordarea unui punctaj exprimat printr-un număr întreg cuprins între 0 și 100. Punctajul final al fiecărui candidat se calculează ca medie aritmetică a punctajelor obtinute la fiecare din cele 2 Foi de lucru (A si B).

(3) În funcție de punctajul final obținut, se stabilește nivelul de competență digitală a candidatului, după cum urmează:

a) 0-30 de puncte —nivel începător;

b) 31-70 de puncte —nivel mediu;

c) 71-100 de puncte — utilizator avansat;

Punctajul maxim pe care îl va putea obține persoana evaluată este de 100 de puncte, ce vor fi consemnate **într-un proces verbal de evaluare a cunoștințelor digitale.** In procesul verbal de evaluare al fiecarui candidat se va trece punctajul obtinut si nivelul de competente digitale.

5.4 *Identificarea nevoilor de formare profesională în vederea dobândirii de competențe digitale pentru a corespunde cerințelor pieței muncii identificate prin analiza de nevoi realizată la nivelul angajatorilor*.

Pe baza informaţiilor evaluării iniţiale, cei 3 Experți evaluare GT Neamț, Botoșani, Vaslui, vor planifica cu aceștia demersul profesional urmator, respectiv se va organiza un interviu structurat în cadrul căruia vor fi identificate nevoile specifice de formare profesională conform procesului de evaluare inițială stabilit în sectiunea 5.3 din prezenta metodologie.

În cadrul interviului structurat cu persoana evaluată, cei 3 Experți evaluare GT Neamț, Botoșani, Vaslui vor adresa întrebări concrete legate de modul în care competențele digitale îl ajută la îndeplinirea sarcinilor de serviciu, în viața profesională sau personală în vederea identificării nevoii reale de dezvoltare a competențelor digitale și care din cele 5 arii de competențe digitale specifice DigComp sunt importante pentru dezvoltarea sa profesională.

In aceasta etapa pentru fiecare persoana evaluata se va completa un chestionar de identificare a nevoii de formare care va contine intrebari legate de:

- Utilizarea dispozitivelor digitale in cadrul intreprinderii;
- Utilizarea platformelor digitale pentru promovarea activitatii intreprinderii;
- Utilizarea aplicatiilor software de contabilitate;
- Utilizarea software de birou (procesoare de text, foi de calcul ca un serviciu cloud computing);
- Utilizarea software pentru partajarea informatiilor;
- Utilizarea programelor si dispozitivelor digitale specifice la locul de munca;
- Care din cele 5 arii de competențe digitale specifice DigComp sunt importante pentru dezvoltarea sa profesională.

5.5 Gradul de interes al persoanei din grupul țintă pentru a activa în domeniul/domeniile economice vizate de proiect

Gradul de interes al persoanei din GT se va identifica prin completarea unei Fișe de interes privind domeniul economic în care acesta dorește să activeze ca urmare a dobândirii competențelor digitale și în care vor fi prezentate programele de formare profesională stabilite în cererea de finanțare, acesta putând să opteze pentru unul sau mai multe programe de formare, dar cronologia participării la instruire trebuie să fie logică.

Prin intermediul acestei ***fise de interes*** se evaluaza obiectivele și interesul participanților pentru îmbunătățirea cunoștințelor , abilităților și atitudinilor care să corespundă cerințelor pieții muncii. Interesele se manifestă prin comportamente de apropiere față de anumite activități şi pot fi identificate pe baza unor indicatori calitativi şi cantitativi.

5.5.1 Indicatorii cantitativi:

- atenție focalizată pe activitatea desfasurata la locul de munca (concentrare în timpul realizării activității)
- afectivitate pozitivă ce acompaniază realizarea activității (plăcerea de a realiza o anumită activitate la locul de munca)
- menținerea unei tendințe de apropiere față de activitatea desfasurata
- implicare în realizarea activității (atitudine activă în realizarea activității la locul de munca) ca urmare a inbunatatirii competentelor digitale

5.5.2 Indicatori cantitativi

- frecvență crescută a activităților specifice domeniului de interes (realizarea activității chiar şi în timpul liber)
- persistență în timp a preferinței pentru activitatea desfasurata (manifestarea preferinței pentru cel puțin 6 luni în ultima perioadă de timp);
- persistența în activitatea desfasurata la locul de munca (cât timp continuă să facă activitatea respectivă)

In cadrul fisei de interese se prezinta liste de activități şi ocupații dintre care se vor selecta cele preferate de persoana evaluata astfel incat Experții sa poata evalua gradul de interes privind activitatea desfasurata in domeniul HoReCa (ospitalitatii). Prin gruparea preferințelor pot fi puse în evidentă interesele şi modul în care pot fi valorificate acestea prin intermediul programelor de formare profesionala cin cadrul proiectului.

5.6 Realizarea unui plan personalizat de formare profesională in vederea dobândirii competențelor digitale necesare pentru accesul la locurile de munca care presupun competențe digitale.

După parcurgerea acestor trei etape de identificare a nivelului de cunoștinte, a nevoii și a gradului de interes, cei 3 Experți evaluare GT vor elabora ***un plan personalizat de formare profesională***

în vederea dobândirii competențelor digitale necesare pentru accesul la locurile de muncă ce presupun competențe digitale.

Pentru elaborarea acestui plan personalizat cei 3 Experti evaluare vor realiza o centralizare a rezultatelor obtinute în cadrul fiecarei etape de evaluare, astfel incat prin stabilirea programului de formare profesionala ce urmeaza sa fie parcurs de persoana din grupul tinta , acesta sa raspunda cat mai obiective nevoii și cerintelor pietii muncii din domeniul Hoteluri si Restaurante.

5.6.1 Continutul planului personalizat de formare: Acest plan personalizat va fi elaborat a.i **să corespundă cerințelor pieței muncii identificate din domeniul HoReCa și va** conține:

a. ***Obiectivele instruirii***: Se vor specifica nevoile organizaționale: Care sunt cerințele organizației angajatoare? Care sunt punctele sale forte și punctele slabe? De ce tipuri de aptitudini are nevoie pentru a rămâne competitiv la locul de munca?
b. ***Programul sau programele de formare profesională*** ce urmează a fi parcurse de persoana evaluată având la bază trei criterii respectiv nivelul cunoștințelor conform procesului verbal de evaluare, nevoia de formare conform informațiilor din interviul structurat și gradul de interes conform fișei de interes pentru dezvoltarea sa profesionala în domeniul ospitalitatii: Se vor specifica competențele identificate: Care sunt punctele forte ale persoanei evaluate? Cum își pot valorifica abilitățile pentru a aduce rezultate mai bune la locul de munca? Cum le pot beneficia aceste rezultate cariera și îi pot ajuta să se dezvolte?
c. **Strategia de formare** prin descrierea etapelor, resurselor și a perioadei de intervenție: Se vor specifica domeniile de interes ale fiecărui persoane grup tinta si competentele profesionale ce sunt necesare pentru evolutie la locul de munca.

Prin planul personalizat de formare profesională se vor stabili direcțiile de actiune și programele de formare profesională ce urmează a fi parcurse de fiecare membru GT în conformitate cu competențele digitale specifice DigComp, de care acesta are nevoie avand în vedere nivelul sau de pregatire, nevoile sale și interesul pentru dezvoltarea sa profesionala.

Pentru a fi eficientă, instruirea participantilor trebuie gândită anticipativ. Bazându-se pe rezultatele identificate în urma evaluarii initiale, cei trei experti responsabili vor proiecta prin intermediul Planului personalizat de formare activități și interventii de instruire, în vederea formării competențelor specifice corespunzătoare nivelului identificat si a necesitatilor la locul de munca.

Prin intermediul acestui plan personalizat Expertii își propun să ofere participanților cunoștințe și abilități esențiale în utilizarea eficientă a tehnologiei și a mediului online.

Prin atingerea obiectivelor stabilite in plan, se doreste dezvoltarea, conform nivelului de pregatire care să ofere participantilor o bază solidă pentru navigarea în mediul digital și pentru utilizarea eficientă și responsabilă a tehnologiei în diferite contexte personale și profesionale, la locul de munca.

Prin lecții interactive și exemple practice, participanții sunt îndrumați să-și îmbunătățească competențele digitale pentru a se adapta și a prospera într-o lume digitală în continuă schimbare, pregătindu-se pentru o varietate de contexte personale și profesionale.

Prin respectarea planului de formare profesionala, participantii au ocazia să-și îmbunătățească abilitățile pentru jobul lor actual și să dobândească cunoștințe, abilități și calificări pentru noi roluri și responsabilități in domeniul HoReCa. Uneori, asta înseamnă formarea lor să devină lideri, dar nu întotdeauna. Depinde de abilitățile, interesele angajaților și de nevoile organizației unde lucrează. Asta înseamnă că nu funcționează o abordare identică pentru fiecare persoană, nu putem folosi acelasi plan de dezvoltare pentru fiecare angajat, ci trebuie personalizată pe baza nevoilor..

Acest plan funcționează cel mai bine dacă se bazează pe nevoile persoanelor evaluate. Abordarea individualizată produce rezultate superioare. Pentru a stabili obiectivele și măsurile adecvate este necesar parcurgerea tuturor etapelor din prezenta metodologie.

5.6.2 Etapele parcurse în elaborarea planului personalizat de formare profesională vizeaza:

- ✓ Corelarea fișei postului angajatului cu competente și calificării necesare pentru îndeplinirea postului;
- ✓ Identificarea nevoilor de învățare, dezvoltare și calificare ale grupului tinta în raport cu responsabilitățile, preferințele acestuia și competențele necesare
- ✓ Identificarea posibilităților de formare și calificare de care are nevoie persoana evaluata pentru dezvoltarea profesională optimă în cadrul organizatiei.

5.6.3 Informarea participantilor cu privire la continutul planului personalizat de formare profesională. Dupa elaborarea acesui plan, toate cele 602 persoane din grupul tinta vor fi informate cu privire la conţinutul planului de formare profesională și li se vor explica etapele ce urmeaza a fi parcurse pentru participarea la programele de formare, iar persoana evaluata va semna pentru luarea la cunostinta a actiunilor ce urmeaza a fi intreprinse in cadrul proiectului.
Dupa parcurgerea Planului personalizat de FPC de catre pers din GT, fiecare din cei 3 Experti responsabili vor centraliza informatiile privind participarea GT la activit proiectului cf Fisei indicatorilor EECO01 si 5SR01, la iesirea din operatiune ce reprezinta ultima zi în care o pers este implicata în activitățile derulate în cadrul, iar raportarea acestora se va realiza in primele 4 saptamâni care urmeaza acestui eveniment.

6. ELEMENTE CREATIVE ŞI INOVATOARE

Aptitudinile nu sunt creative prin ele insele , ci devin astfel in masura in care sunt activate si valorificate prin motive si atitudini creative ce vor fi aplicate în cadrul proiectului. Cele mai importante atitudini creative ce vor fi promovare în cadrul procesului de evaluare sunt:

- increderea in fortele proprii si inclinatia puternica pentru realizarea de sine ;
- interesele cognitive si devotamentul fata de profesiunea aleasa ;
- atitudinea antirutiniera ;
- cutezanta in adoptarea de noi scopuri neobisnuite ;

- perseverenta in cautarea de solutii pentru realizarea problemelor la locul de munca;
- simtul valorii si atitudinea valorizatoare .

Creativitatea poate începe cu lansarea unui program tematic, o provocare tematică sau un program de educație online prin noi tehnologii. Marcarea inițiativei de formare cu un logo sau o mascota poate adăuga un nivel de personalitate, distracție și familiaritate pe măsură ce programul se desfășoară. Alte elemente creative de inclus pot fi anumite jocuri și concursuri.

7. DISPOZIȚII FINALE

Prezenta metodologie intră în vigoare din prima zi lucrătoare de implementare a proiectului, prevederile acesteia fiind valabile până la sfârșitul perioadei de implementare a proiectului .
Prezenta metodologie va fi adusă la cunoștinta persoanelor implicate, care vor fi instruite cu privire la conținutul acesteia.

Intocmit,
PRESEDINTE
ASOCIATIA EDUCATIE SI VIITOR
TUGUI ANA DIANA