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
TITLU: „Competențe digitale pentru eficienta economica sporita in HoReCa"

METODOLOGIE DE IDENTIFICARE ȘI SELECTARE A GRUPULUI ȚINTĂ

TITLUL PROIECTULUI:

"COMPETENȚE DIGITALE PENTRU EFICIENȚĂ ECONOMICĂ SPORITĂ ÎN HORECA"

Cod: PEO 334751

ACTUALIZAT IULIE 2025

CUPRINS

Capitolul 1- DATE GENERALE 2

1.1.CONTEXT GENERAL 2

1.2. DOMENIUL DE APLICARE A METODOLOGIEI 2

1.3 . DOCUMENTE DE REFERINTA 2

Capitolul 2- OBIECTIVUL SI SCOPUL PROIECTULUI 3

2.1 OBIECTIVUL GENERAL AL PROIECTULUI 3

2.2 SCOPUL PROIECTULUI 3

Capitolul 3- PRINCIPII SI TEME SEDUNDARE 4

3.1 PRINCIPII CE VOR FI RESPECTATE IN CADRUL METODOLOGIEI 4

3.2 TEME SECUNDARE VIZATE DE PREZENTA METODOLOGIE: 5

Capitolul 4-PROCESUL DE PLANIFICARE 6

Capitolul 5- PROCESUL DE DESFĂȘURARE 6

5.1 CAMPANIA DE INFORMARE SI CONSTIENTIZARE 6

5.2 CONDITII DE ELIGIBILITATE A GRUPULUI TINTA 9

5.3 ETAPELE PARCURSE ÎN REALIZAREA PROCESULUI DE INDENTIFICARE, SELECȚIE ȘI IMPLICARE A GRUPULUI ȚINTĂ: 10

Capitolul 6- CRITERII DE SELECTIE SI DEPARTAJARE A GRUPULUI TINTA 11

6.1 CRITERII DE SELECȚIE A GRUPULUI ȚINTĂ 12

6.2 CRITERII DE DEPARTAJARE A GRUPULUI ȚINTĂ 13

Capitolul 7- MOTIVAREA SI MENTINEREA GRUPULUI TINTA 13

Capitolul 8- INDICATORI SI TINTE INETRMEDIARE 14

8.1 INDICATORI DE REALIZARE 14

8.2 INDICATORI DE REZULTAT 15

DISPOZIȚII FINALE 15

Capitolul 1- DATE GENERALE

1.1.CONTEXT GENERAL

Metodologia de identificare și selectare a grupurilor țintă pentru a participa la activitatile din cadrul proiectului cu TITLU*: „Competențe digitale pentru eficienta economica sporita in HoReCa"* are ca scop identificarea rolurilor, activităților și instrumentelor de lucru necesare în implementarea activităților specifice, pornind de la obiectivele generale, obiectivele specifice și responsabilitățile definite de proiect. Vor fi realizate acțiuni de identificare și selectare a grupurilor țintă pentru perpetuarea mesajului și facilitarea procesului celorlalți beneficiari, pentru a promova dobândirea de competențe digitale care să răspundă cerințelor pieței muncii.

Scopul elaborării și aplicării prezentei Metodologii este asigurarea unui cadru unitar pentru selecția grupului țintă al proiectului de **602 persoane angajate** în cadrul A3. EVALUAREA INITIALA A COMPETENTELOR DIGITALE ALE GRUPULUI TINTA LA INTRAREA IN OPERATIUNE –activitatea corespunde cu A1 din GS CS– activitate relevanta si obligatorie ***Subactivitatii 3.1 Organizarea și derularea procesului de identificare și selecție a grupului țintă prin modalități inovative de conștientizare și implicare în proiect*** care conține:

- ✓ Definirea grupului țintă și a condițiilor de eligibilitate
- ✓ Stabilirea criteriilor de selecție a grupului țintă
- ✓ Stabilirea pașilor proceduali de selecție a grupului țintă
- ✓ Stabilirea documentației necesare pentru identificarea și selecția persoanelor în grupul țintă al proiectului

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

1.2. DOMENIUL DE APLICARE A METODOLOGIEI

- ✓ Prevederile prezentei metodologii se aplica in cadrul proiectului cu TITLU*: „Competențe digitale pentru eficienta economica sporita in HoReCa"*
- ✓ Responsabili pentru derularea activatilor descrise in prezenta metodologie sunt cei trei Experti recrutare si evaluare GT din Neamt, Botoșani, Vaslui
- ✓ Responsabil cu monitorizarea respectarii prevederilor prezentei metodologii este MANAGER PROIECT.

1.3 . DOCUMENTE DE REFERINTA

- ✓ - Cererea de finantare a proiectului cu TITLU*: „Competențe digitale pentru eficiența economică sporită în HoReCa"*

- Ghidul Solicitantului Condiții Specifice „Competențe digitale pentru piața muncii" – Programul Educație și Ocupare 2021-2027
- 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 şi a cerinţelor de noi competenţe bazate pe nevoile pieţei muncii, precum şi prin facilitarea tranziţiilor profesionale şi promovarea mobilităţii profesionale (FSE+) "

- Măsura 9.g.7. Implementarea programului „Competenţe digitale pentru piaţa muncii"
- Ghidul Solicitantului – CONDITII GENERALE – Programul Educatie si Ocupare 2021-2027 actualizat
- Manualul beneficiarului POE- PROGRAMUL EDUCAŢIE şi OCUPARE 2021 – 2027; PROGRAMUL INCLUZIUNE ŞI DEMNITATE SOCIALĂ 2021-2027;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;
- Ghidul de identitate vizuala 2021-2027;
- Ordinele, deciziile si instructiunile emise de catre AM PEO

Capitolul 2- OBIECTIVUL ŞI SCOPUL PROIECTULUI

2.1 OBIECTIVUL GENERAL AL PROIECTULUI

Obiectivul general al proiectului constă în consolidarea participării populaţiei în procesul de învăţare pe tot parcursul vieţii în special a oportunităţilor flexibile de actualizare a competenţelor digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării şi a cerinţelor de noi competenţe bazate pe nevoile pieţei muncii şi care conduc la funcţionarea eficientă a pieţii muncii prin formarea profesională a 602 angajati în vederea dobândirii de competente digitale, structurate pe niveluri, bazate pe o evaluare iniţială individuală.

Obiectivul general al proiectului este atins printr-un cumul de activităţi integrate şi personalizate care vor asigura creşterea participării la formare profesională continua pentru 602 angajati din reg NE jud Neamţ, Vaslui si Botoşani din care minim 602 persoane vor dobândi competenţe noi şi relevante prin certificarea participării la schimb de bune practici/instruiri care să asigure dezvoltarea competenţelor şi a locurilor de muncă digitale pentru a susţine progresul şi transformarea digitală ce oferă noi tehnologii şi modalităţi de a consuma servicii în forma digitală respectiv cu noi stiluri de viaţa şi de muncă.

Obiectivul general al proiectului contribuie la realizarea Priorităţii P09 a Programului Educaţie şi Ocupare „Consolidarea participării populaţiei în procesul de învăţare pe tot parcursul vieţii pentru facilitarea tranziţiilor şi a mobilităţii", fiind corelat cu obiectivul specific ESO4.7, acţionand integrat şi personalizat pe mai multe paliere: identifică nevoia reală de formare profesională şi a situaţiei actuale socio- economice privind necesarul de formare profesionala in domeniul competentelor digitale din perspectiva nevoilor pietei muncii prin studiu şi cercetare proprie ce au condus la elaborarea Analizei de nevoi la nivelul Jud NT, VS si BT, evaluare iniţială individuală pentru stabilirea competenţelor digitale necesare pentru accesul la locurile de munca care presupun competenţe digitale şi organizarea a 43 programe de formare pentru 602 pers în vederea dobândirii de competenţe digitale, structurate pe niveluri care vor asigura caracterul durabil al operaţiunilor întreprinse pentru transformarea digitală a României.

2.2 SCOPUL PROIECTULUI

Printr-o abordare integrată, proiectul propus contribuie la realizarea obiectivului specific ESO4.7. prin posibilitatea de creştere a numărului de angajaţi din regiunea Nord-Est (cu 602 persoane) care vor beneficia de

oportunitatea accesării programelor de formare profesională continua propuse în proiect în vederea actualizării competențelor (competențe specifice noilor tehnologii) și alinierii la piața muncii care are nevoie de angajați ce dețin competențe digitale , adaptate noilor tendințe și tehnologii care eficientizează și reprezintă un factor cheie de dezvoltare socio-economică a Jud NT, VS si BT.

Proiectul, prin măsurile propuse se aliniază la intervențiile PEO din cadrul Priorității 9 întrucat vizeaza implementarea de programe de dezvoltare a competențelor digitale ale angajaților ca urmare a evoluțiilor tehnologice rapide și a apariției de noi competențe ca urmare a tendințelor de digitalizare a companiilor și de automatizare a proceselor.

Obiectivele proiectului sunt corelate cu Obiectivul specific ESO4.7 întrucat în Analiza de nevoi efectuată înainte de scrierea cererii de finanțare s-au identificat următoarele aspecte: nevoia de a se promova activ în rândul angajaților și angajatorilor importanța participării la FPC și dezvoltarea unui plan personalizat de formare profesională prin modalități inovative de implicare, evaluare și identificare a nevoii în vederea dobândirii competențelor digitale necesare pentru piața muncii în rândul celor 602 pers GT(soluționată prin activitatea A3); crearea de oportunități în special pentru angajați de a-și putea îmbunătății competențele "depășite" de noile tehnologii digitale (soluționată prin activitatea A4).

Proiectul generează beneficii suplimentare raportate la situația anterioară finanțării datorită modificărilor pe care le determină la nivelul angajaților și angajatorilor din cele 3 județe prin schimbarea mentalităților acestora față de învățarea pe tot parcursul vieții, ocuparea și menținerea unui loc de muncă sustenabil , perspectiva gestionării tranziției la noile modele organizaționale și adaptarea la evoluțiile tehnologice precum și folosirea noilor tehnologii de învățare și dez profesională.Valoarea adaugată rezultă din faptul ca accentul va fi pus pe furnizarea de servicii integrate personalizate pentru 602 angajati care vor dobandi competențe digitale , de dezvoltare durabilă ce le vor permite adaptarea la noile tehnologii, eficientizarea muncii și automatizare a proceselor din întreprinderile cu tendințe evidente de digitalizare.

Modul de acțiune din proiect va permite cunoașterea și acoperirea unui complex de nevoi și așteptări atât a grupului ținta prin dezv comp digitale necesare conform noilor cerințe ale pieței muncii care le va facilita menținerea angajării, tranzițiile profesionale și mobilitatea, cât și a companiilor, prin prisma asigurării unui capital uman competent adaptat la schimbările tehnologice, conform Obiectivului de Politică 4 "O Europa mai socială și mai favorabilă incluziunii, prin implementarea Pilonului European al drepturilor sociale", Agenda pentru competențe în Europa, Planul de Acțiune pentru Educația Digitală (2021-2027), Pactul Verde European și Obiectivele de Dezvoltare Durabilă.

Capitolul 3- PRINCIPII ȘI TEME SEDUNDARE

3.1 PRINCIPII CE VOR FI RESPECTATE ÎN CADRUL METODOLOGIEI

În strategia utilizată de implicare, motivare și constientizare a GT la activitățile proiectului se vor respecta urmatoarele principii:

TRANSPARENȚA– Selecția se bazează pe reguli și proceduri clar stabilite și neechivoce, despre care sunt informați în prealabil toți participanții, fiind asigurată și comunicarea tuturor deciziilor.

ECHIDISTANȚA– Toate persoanele și toate dosarele depuse vor fi tratate iîn mod egal, evaluate în mod imparțial pe baza criteriilor stabilite în metodologie.

EGALITATEA DE ȘANSE ȘI NEDISCRIMINAREA– Se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasă, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau

convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, naşterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală.

ACCESIBILITATEA– Pentru a da persoanelor cu dizabilități posibilitatea să trăiască independent și să participe pe deplin la toate aspectele vieții, se vor lua măsurile adecvate pentru a asigura acestor persoane accesul, în condiții de egalitate cu ceilalți, la mediul fizic, la transport, informație și mijloace de comunicare, inclusiv la tehnologiile și sistemele informatice și de comunicații și la alte facilități li servicii, prin alocarea ăn bugetul proiectului a unor sume special dedicate acestor persoane.

COERENȚA– Se va utiliza un limbaj adecvat în comunicarea cu grupul țintă potențial, care să evite stereotipurile de gen și cele asociate altor vulnerabilități.

OPORTUNITATEA – Informațiile transmise sunt oportune, comunicate în timp util și în acord cu nevoile grupului ținta potential.Vor fi prezentate toate avantajele participării la activitățile proiectului plecând de la gratuitatea furnizării serviciilor ca urmare a finanțării obtinute pâna la beneficiile personale, profesionale creșterea nivelului de competente digitale ca urmare a participarii la programe de formare specifice nevoilor identificate) si materiale (subventiile acordate participantilor care finalizeaza programele de formare).

3.2 TEME SECUNDARE VIZATE DE PREZENTA METODOLOGIE:

Proiectul contribuie la atingerea temelor secundare privind locurile de muncă verzi, la economia verde și la dezvoltarea competențelor și a locurilor de muncă digitale prin faptul că se va avea în vedere utilizarea eficientă a resurselor, reducerea impactului negativ asupra mediului prin achiziția de materiale prietenoase cu mediul, acțiuni specifice de formare profesională pt angajați în vederea dobândirii de competențe digitale, inclusiv prin includerea în curricule a unor module de dezvoltare a competențelor de dezvoltare durabilă, care să promoveze dezvoltarea de locuri de muncă ecologice, și care au în vedere protecția sau îmbunătățirea mediului, protejarea și conservarea biodiversității/utilizarea eficientă a resurselor, după cum urmează:

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.

Nediscriminarea și prevenirea oricărei forme de discriminare pe criterii de gen, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală : Selecţia GT se va realiza ținând cont de normele UE cu privire la eliminarea oricărei discrimonări. În implicarea GT se va urmări permanent promovarea egalității de șanse, de gen, nediscriminarea și incluziunea socială. La constituirea GT, nu se va face nici o deosebire, excludere, restricție sau preferință, indiferent de: rasă, naționalitate (cu excepția pers care nu sunt cetățeni UE), etnie, limbă, religie, convingeri, gen, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categ defavorizată sau orice alt criteriu ce ar avea ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale.

Dezvoltarea competențelor și a locurilor de muncă digitale : Într-o lume în continuă schimbare, caracterizată de inovație rapidă și progrese tehnologice, nevoile pieței muncii evoluează la fel de rapid. Pentru

a rămâne relevanți și competitivi în cariera, este vital să identificăm și să dezvoltăm competențele potrivite pentru viitor.

În acest context, competențele digitale devin tot mai importante, reprezentând un fundament esențial pentru succesul profesional pe piața de joburi din România, ceea ce face necesară actualizarea continuă a competențelor angajaților pentru a rămâne competitivi pe piața muncii. Concepte precum învățarea online, realitatea virtuală și inteligența artificială vor fi dezvoltate prin proiect – toate acestea vor deveni instrumente importante pentru educație și formare profesională în cadrul proiectului. Acestea includ cunoașterea operațiunilor software și hardware, înțelegerea algoritmilor și capacitatea de a utiliza și înțelege datele.

Capitolul 4-PROCESUL DE PLANIFICARE

Procedura se aplică pentru a recruta, antrena și selecta persoane ce vor participa la cursurile de competențe digitale și vor constitui grupul țintă al proiectului. **GRUPUL ȚINTĂ** în contextul proiectului, sunt persoane care: au domiciliul stabilit în regiunea Nord-Est, Județele Neamț, Vaslui și Botoșani și se încadrează în categoria persoanelor angajate (18-64 ani) la întreprinderi publice sau private.

Planificarea antrenării și recrutării grupului ținta se va realiza din luna 1 de implementare până în luna 22 de implementare.

În cererea de finanțare a fost descris clar și concis structura grupului țintă - 602 angajați, 210 persoane din județul Neamț, 196 persoane din județul Vaslui, 196 persoane din județul Botoșani din care:

- cel puțin 80 de persoane din mediul rural;
- cel puțin doua persoane cu dizabilități;
- din totalul grupului țintă, 50% să fie femei.

Capitolul 5- PROCESUL DE DESFĂȘURARE

Pentru ca activitățile proiectului să poată fi desfășurate în cele mai bune condiții și cu participarea activă a grupului țintă propus în proiect se va acorda o atenție deosebită acțiunii de recrutare a persoanelor ce vor fi implicate și vor beneficia de măsurile descrise în cadrul proiectului.

În vederea implementării cu succes a proiectului este necesară derularea unei campanii de informare și conștientizare.

5.1 CAMPANIA DE INFORMARE ȘI CONSTIENTIZARE

Identificare și selecția GT în perioada de implementare se va realiza prin campanii de informare și conștientizare, ce reprezintă un sistem complex de intervenții pentru grupuri ținta specifice prin diferite mijloace și canale de comunicare. În cele mai multe cazuri, campaniile au drept scop înțelegerea și convingerea. Acestea aduc un plus de motivație persoanelor care nu conștientizează efectele pe termen lung ale problemei vizate, reușind să convingă o mare parte a acestora să facă schimbări importante în viața lor. De cele mai multe

ori, impactul se resimte prin îmbunătățirea cunoștințelor grupului țintă, precum și prin dezvoltarea unor abilități de schimbare a comportamentului și viziunii pe termen lung. În cadrul acestei campanii, experții responsabili vor aborda programe și metode inovative de antrenare și conștientizare a GT în vederea dezvoltării competențelor digitale printr-o strategie de implicare, motivare si constientizare a GT în conformitate cu prezenta Metodologia de identificare și selectare a grupului țintă, după cum urmează:

- publicarea pe website-ul Solicitantului și pe paginile de socializare, a materialelor de informare și conștientizare privind beneficiile participării la activitățile proiectului, a metodologiei de selecție a grupului ținta și a anunțurilor pentru sesiunile de recrutare;
- Organizarea de sesiuni de informare prin prezentări/ mese rotunde la agenții economici pentru a se explica activitățile proiectului și beneficiile acestuia;
- Comunicare indirectă, utilizând rețelele de social-media, email, telefonic, prin care se vor clarifica aspecte referitoare la proiect și eligibilitatea persoanelor ce vor fi selectate pentru GT.

De asemenea, toate documentele publicate/transmise pentru public sau participanți vor include și mențiunea cu privire la faptul că operațiunea a fost sprijinită în cadrul FSE+.

Activitatea de recrutare va viza mobilizarea și implicarea proactivă a min 602 persoane angajate în vederea dobândirii de competente digitale pentru a corespunde cerintelor pietei muncii in Regiunea NE, bazata pe evolutia procesului de digitalizare din România. Pentru a se obtine un cadru stabil de demarare a proiectului, din faza de scriere a fost elaborata Metodologia de identificare si recrutare a grupului țintă care este atașată la secțiunile proiectului.

Selecția GT se va face ținând cont de normele în vigoare ale UE cu privire la eliminarea oricărei discriminări în determinarea GT al proiectului, precum și în elaborarea și implementarea proiectului, se promovează: egalitatea de șanse, egalitatea de gen, nediscriminarea, incluziunea socială precum și sprijinirea tranziției către o economie verde și economie digitală.

Cronologia activitatilor de informare si constientizare este

- elaborare planificare campanie de informare și conștientizare
- elaborarea materialelor de informare și conștientizare
- realizarea paginii de Facebook a proiectului
- elaborare bază de date potențiali angajatori și numărul de angajați
- disiminare Metodologie selecție GT
- publicarea de materiale de informare și conștientizare privind beneficiile participării la activitățile proiectului pe website-ul Solicitantului și pe pagina de Facebook a proiectului
- publicarea metodologiei de selecție a grupului țintă pe website-ul Solicitantului în secțiunea dedicată proiectului
- publicarea de anunțuri pentru sesiunile de recrutare pe pagina de Facebook a proiectului;
- desfășurarea sesiunii de informare prin prezentări/ mese rotunde la agenții economici pentru a se explica activitățile proiectului și beneficiile acestuia;
- încheierea de acorduri de colaborare cu operatorii economici identificați prin care se dorește asigurarea participării personalului la activitățile proiectului, asigurarea prezentei acestora atât la evaluarea inițială cât și la activitățile de formare profesională precum și stabilirea nr de pers ce urmează să fie înscris în GT al proiectului.

- informarea și conștientizarea directă a 602 persoane angajate la intreprinderi publice si private, de către Experții recrutare și evaluare GT din Neamt, Botoșani, Vaslui.

Toate documentele publicate/transmise pt public sau participanți vor include și mențiunea cu privire la faptul ca operațiunea a fost sprijinită în cadrul FSE+.

Activitatea de informare și conștientizare în vederea recrutării GT implica și o componentă de sustenabilitate puternică, procesul de conștientizare dezvoltat vizând chiar impactul pe termen lung al acesteia în rândul grupului țintă. În acest sens, se pune accent pe asigurarea unei strategii de comunicare care va asigura informarea grupului țintă dar și atingerea unui nivel de "educare" ca depășire a etapei de acumulare activă de informații, respectiv să determine o schimbare comportamentală a grupului țintă.

Factorii implicați în procesul de planificare sunt:

1. Factorii externi : intreprinderi/ agenții economici din industria ospitalității

2. Resursele :

a) Resurse umane – Experții recrutare și evaluare GT din Neamț, Botoșani, Vaslui
b) Resurse informaționale (pregătirea mesajelor și a beneficiilor de care se pot bucura cele 602 pers GT participând la proiect);
c) Resurse materiale consumabile (conform buget alocat proiect);
d) Resurse logistice (videoproiector, laptop, ecran de proiectie etc)
e) Resurse financiare (bugetul proiectului aferent activităților)
f) Resurse de timp (lunile 1-22 de implementare, astfel încât să se asigure GT al proiectului care poate participa la activități de formare până în luna 24 de implementare)

3. Mesajele

Pentru realizarea unei campanii de informare și conștientizare, un factor important este formularea unui mesaj explicit în funcție de grupul vizat (602 angajati)

Pentru ca materialele să fie acceptate, folosite și înțelese de audiență trebuie asigurată:

- acurateţea mesajului - acurateţea ştiinţifică este esenţială, dar ea trebuie coordonată cu necesitatea ca mesajul să fie simplu de înţeles
- consistenţa mesajului - toate mesajele din toate materialele şi activităţile trebuie să se potenţeze reciproc şi să urmeze strategia de comunicare. Trebuie luată în calcul posibilitatea ca mesajul prezent să contravină unor mesaje anterioare.
- claritatea mesajului - mesajele ideale sunt cele simple; ele conţin un număr limitat de termeni tehnici sau ştiinţifici. Cele scrise trebuie să fie uşor de citit. Reacţia sau acţiunea dorită de la audienţa ţintă trebuie să fie explicită.
- relevanţa faţă de audienţa ţintă - se poate obţine prin sublinierea beneficiilor suplimentare, care pot fi obţinute prin adoptarea unui anumit comportament. De asemenea, stilul de prezentare trebuie să fie cât mai apropiat de normele şi aşteptările audienţei, diferenţele regionale ale audienţei trebuie considerate, precum şi experienţa anterioară a audienţei la teme similare. Mesajele trebuie să fie, nu în ultimul rând, potrivite cu potenţialul audienţei de a face o schimbare
- credibilitatea - prin folosirea unor surse credibile de informaţii şi prin folosirea cu atenţie şi selectiv a unor modele de bune practici

Experții recrutare și evaluare GT din Neamt, Botoșani, Vaslui vor avea în vedere promovarea constantă a beneficiilor principale oferite celor 602 pers GT prin conștientizarea importanței de a participa la programe de dezvoltare profesională privind competențele digitale ce vor conduce la eliminarea unui obstacol major în calea ascensiunii profesionale și mentinerii locului de muncă, răspunzând astfel nevoilor angajatorilor de forța de muncă înalt calificată.

În componenta beneficiilor suplimentare oferite GT care contribuie la menținerea acestuia în proiect se regăsesc:

- primirea de subvenții pentru participanții care finalizează programele de formare cu certificare;
- asigurarea bazei materiale pentru dezvoltarea competențelor digitale (laptop-uri, soft, locații specifice);
- asigurarea de personal specializat care vor oferi suport în dezvoltarea competențelor conform nivelului identificat;

Aceste beneficii sunt generate exclusiv de participarea în proiect a 602 pers angajate.

Alte beneficii:

-dobândirea de experiență profesională - atribut necesar oricărui angajat, având în vedere tendința companiilor de a minimiza cheltuielile cu pregătirea angajaților, scurtarea timpului în care productivitatea este scăzută, precum și optimizarea procesului de adaptare a angajaților la tehnologiile digitale utilizate în cadrul organizatiei;

- dezvoltarea nivelului inteligenței; creșterea potențialului creativității; dezvoltarea vocabularului; dezvoltarea deprinderilor de comunicare orală și scrisă; dezvoltarea capacitatii de intelegere a textelor scrise; dobandirea de tehnici de invatare practica; dezvoltarea ariei afective si atitudinale cu care angajatii se implica in activitatile de munca.

5.2 CONDITII DE ELIGIBILITATE A GRUPULUI TINTA

Pentru procesul de selecție, este ***eligibilă*** orice persoană care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- au domiciliul stabil în Regiunea Nord-Est, vizând județele Neamț, Botoșani și Vaslui;
- se încadrează în categoria persoanelor angajate la întreprinderi publice și private și prezintă un document justificativ în acest sens (adeverință de angajat sau copie CIM) ;
- au vârste cuprinse între 18-64 de ani;
- își exprimă intenția de participare la activitățile proiectului; dovada se va face cu completarea Angajamentului de disponibilitate față de activitățile proiectului;
- își exprimă consimțământul cu privire la utilizarea și prelucrarea datelor cu caracter personal; dovada se va face cu Declarația pe proprie răspundere de consimțământ cu privire la utilizarea și prelucrarea datelor cu caracter personal;
- declară că nu a mai participat la un alt proiect finanțat din fonduri nerambursabile, cu aceleași activități precum cele din proiectul nostru; dovada se va face cu Declarația de evitare a dublei finanțări;
- completează formularul de înregistrare a grupului țintă bifând încadrarea în categoria eligibilă de grup țintă;
- are studiile minim necesare fiind școala profesională sau învățământ liceal absolvit (ISCED 3) pentru a putea participa la programele organizate în cadrul proiectului.

Recrutarea beneficiarilor are la bază principiul egalității de șanse, egalitatea de gen, nediscriminarea, incluziunea socială precum și sprijinirea tranziției către o economie verde și economie digitală.

5.3 ETAPELE PARCURSE ÎN REALIZAREA PROCESULUI DE INDENTIFICARE, SELECȚIE ȘI IMPLICARE A GRUPULUI ȚINTĂ:

1. Lansarea selecției: selecția grupului țintă va fi lansată prin intermediul elaborării și publicării a câte unui anunț de selecție pentru fiecare județ de implementare publicat pe site-ul Solicitantului, pagina de facebook și transmis pe e-mail la unitățile economice din baza de date aferentă ***Analizei de nevoi*** realizată la nivelul proiectului.

În anunțul de selecție se vor regăsi:

- informații privind finanțarea obținută, activitățile proiectului, condițiile de eligibilitate ale GT;
- numărul de locuri disponibile la activitățile de formare;
- perioada în care se deruleaza programele de formare;
- condiții minime de studii aferente fiecărui program de formare.

Vor fi organizate minim 10 sesiuni de informare prin realizarea de prezentări/ mese rotunde în fiecare Județ (Neamț, Vaslui, Botoșani) la operatorii economici la care vor participa persoanele angajate, potențial grup țintă în proiect. În această etapă se vor încheia cu operatorii economici identificați cel putin 30 acorduri de colaborare (cate 10 pt fiecare județ de implementare) prin care se dorește asigurarea participării personalului la activitățile proiectului, asigurarea prezenței acestora atât la evaluarea inițiala cât și la activitățile de formare profesională precum și stabilirea nr de pers ce urmează să fie înscris în GT al proiectului .

2.Depunerea dosarelor de candidatură: această etapă constă în depunerea dosarului de candidatură și evaluarea administrativă a dosarelor în funcție de criteriile de eligibilitate a Grupului Țintă stabilite. În urma demersurilor făcute în etapa 1 (lansarea selecției), persoanele care doresc să participe la proiect vor putea să își depună candidatura. Înscrierea este voluntară și se va considera completă după ce dosarul de candidat va conține (dupa caz) următoarele documente:

- cerere de înscriere;
- formular de înscriere în Grupul Țintă;
- declarația de încadrare a persoanelor în categoria de Grup Țintă, inclusiv documente justificative, după caz (adeverință de angajat sau copie CIM);
- declarație consimțământ privind prelucrarea datelor personale;
- declarația de disponibilitate față de activitățile proiectului;
- declarație de evitare a dublei finanțări;
- copie după CI/BI;
- copie după ultima diplomă de studii sau adeverință (in care sa ateste care are minim scoala profesionala sau invatamantul liceal absolvit – ISCED 3);
- copie după certificatul de căsătorie.

Experții responsabili vor sprijini persoanele interesate în depunerea dosarelor de candidatură și vor informa în scris asupra prevederilor Legii privind protectia datelor personale.

3.Verificarea condițiilor eliminatorii și validarea selecției: presupune evaluarea administrativă a dosarului și a încadrării în categoria de Grup Țintă eligibil.

Persoanele implicate în evaluarea candidaturilor în cadrul procesului de selecție vor respecta următoarele reguli:

- exercitarea atribuțiilor cu onestitate, corectitudine și responsabilitate;
- evaluarea obiectivă, pe baza criteriilor stabilite;
- păstrarea confidențialității datelor cu caracter personal ale participanților;
- respectarea procedurilor și termenelor stabilite.

În urma ***procedurii de selecție***, fiecare candidat se va încadra în una dintre următoarele categorii:

- admis (în limita locurilor disponibile);
- admis pe lista rezervă (în limita locurilor disponibile);
- respins (această listă cuprinde persoanele care nu îndeplinesc condiţiile de eligibilitate sau care nu au depus documentaţia completă pentru înscriere).

In urma acestei evaluări, Experții recrutare și evaluare GT din Neamt, Botoșani, Vaslui vor întocmi un Proces verbal de selecție prin care prezintă justificarea selectării persoanei și îl prezintă Managerului proiect, care validează înscrierea persoanei în GT. Înscrierea în Grupul Țintă se va face cronologic, pînă la selectarea a 602 angajați (210 persoane din Neamț, 196 persoane din Vaslui și 196 persoane din Botoșani), din care cel putin 545 persoane certificate în cadrul programelor de formare organizate.
De asemenea, în proiect se va tine cont de urmatoarele aspecte principale:

- pentru a se asigura egalitatea de șanse și nediscriminare, se va avea în vedere să se selecteze și persoane din mediul rural (cel putin 80 persoane), persoane cu dizabilități (minim 2 persoane) iar din totalul Grupului Țintă cel putin 50% să fie femei;
- criteriile de selecție: respectarea condițiilor de eligibilitate, descrise mai sus, prin depunerea unui dosar complet.

Capitolul 6- CRITERII DE SELECȚIE ȘI DEPARTAJARE A GRUPULUI ȚINTĂ

Analiza și selecția se va realiza de către comisia organizată conform metodologiei. Se vor avea în vedere criteriile de departajare privind eligibilitatea Grupului Țintă. Selecția participanților în grupul țintă se va face în ordinea cronologică de depunere a dosarului, complet și valid, în limita locurilor disponibile, ținând cont de normele în vigoare ale UE cu privire la eliminarea oricărei discriminări. Pentru procesul de selecție sunt eligibile următoarele categorii de persoane:

- au domiciliul stabil în Regiunea Nord-Est, vizând județele Neamț, Botoșani și Vaslui;
- se încadrează în categoria persoanelor angajate la întreprinderi publice și private.
- au vârste cuprinse între 18-64 de ani;
- cel puțin 80 de persoane din mediul rural;
- cel puțin două persoane cu dizabilități;
- din totalul grupului țintă, 50% să fie femei, aducând astfel o contribuție pozitivă politicilor UE cu privire la eliminarea oricărei discriminări în determinarea Grupului Țintă al proiectului, precum și în elaborarea și implementarea proiectului, se promovează: egalitatea de șanse, egalitatea de gen,

nediscriminarea, incluziunea socială precum și sprijinirea tranziției către o economie verde și economie digitală.

6.1 CRITERII DE SELECȚIE A GRUPULUI ȚINTĂ

Dosarele depuse vor fi verificate de către Experții recrutare și evaluare GT din Neamt, Botoșani, Vaslui. Verificarea dosarelor de înscriere va viza îndeplinirea criteriilor de selecție și corectitudinea/completitudinea întocmirii dosarului. După verificarea dosarelor de înscriere, fiecare partener va întocmi, cu respectarea indicatorilor din proiect, lista persoanelor admise și înscrise să participe la urmatoarea etapă privind evaluarea inițială a nivelului de competențe digitale ale fiecarui membru GT și elaborarea planului personalizat de formare profesională în vederea dobândirii competențelor digitale pentru a corespunde cerințelor pieței muncii identificate.

Nr. Crt.	Criteriu evaluat	Observații
1.	Dosarul este depus în perioada de implementare a proiectului lunile 1-22	Criteriu eliminatoriu
2.	Dosarul depus este complet (cuprinde toate documentele solicitate) - cerere de înscriere; - formular de înscriere în Grupul Țintă; - declarația de încadrare a persoanelor în categoria de Grup Țintă, inclusiv documente justificative, după caz (adeverință de angajat sau copie CIM); - declarație consimțământ privind prelucrarea datelor personale; - declarația de disponibilitate față de activitățile proiectului; - declarație de evitare a dublei finanțări; - copie după CI/BI; - copie după ultima diplomă de studii sau adeverință in care sa ateste care are minim ISCED 3 absolvit; - copie după certificatul de căsătorie.	Da / NU
3	Persoana evaluată are vârsta cuprinsă între 18 și 64 ani	Da / NU
4	Persoana evaluată deține calitatea de angajat cu contract individual de muncă (cu normă întreagă sau cu timp parțial), inclusiv persoane care ocupă poziții de management, ce provin din întreprinderi publice și private.	Da / NU
5	Persoana evaluata este angajata într-o unitate economica din domeniile turism si alimentatie sau care doresc sa activeze in domeniu fara a se limita la acestea.	Da / NU

6.2 CRITERII DE DEPARTAJARE A GRUPULUI ȚINTĂ

Nr. Crt.	Criteriu evaluat	Observații
1.	Data depunerii dosarului de candidatura	În procesul de selecție se va ține cont de ordinea cronologică a solicitării de înscriere, cu respectarea criteriilor de eligibilitate și data depunerii dosarului de înscriere.
2.	Apartenența la una din categoriile de persoane dezavantajate/ vulnerabile	Se vor puncta suplimentar următoarele categorii de persoane vulnerabile: - Persoane cu handicap/ dizabilități; - Minorități inclusiv de etnie romă; - Persoane cu 2 sau mai mulți copii aflați în întreținere; - Femei; - Persoane din mediul rural; - Persoanele cu un nivel scăzut de formare profesionala;

Capitolul 7- MOTIVAREA ȘI MENȚINEREA GRUPULUI ȚINTĂ

Experții recrutare și evaluare GT din Neamt, Botoșani, Vaslui vor realiza demersuri pentru motivarea grupului țintă de a participa la activitățile proiectului, se va asigura de urmărirea parcursului integrat și atingerea obiectivelor de dezvoltare profesională a membrilor grupului țintă și va dezvolta abordări, instrumente și tehnici prin care se va facilita menținerea activă a grupului țintă în activitățile proiectului. Se vor asigura de acordarea de beneficii directe și suplimentare membrilor grupului țintă, care să sporească motivarea acestora, determinând astfel menținerea în GT, până la finalizarea intervenției planificate conform Planului personalizat de formare profesionala al fiecărui membru GT. În componența beneficiilor principale oferite grupului țintă se regăsesc:

Beneficii ale G.T. generate de dezvoltarea competențelor digitale prin participarea la programe de formare sunt:

- **Acordarea de subvenții în valoare de 5 lei / oră participanților** la cursurile de formare profesională care finalizeaza programele prin certificare;
- **Dezvoltarea carierei:** Utilizarea de calculatoare sau dispozitive digitale, aplicații sau noi tehnologii și echipamente este necesară pentru o mare parte din angajați, indiferent de poziția lor în cadrul companiei în condițiile în care firmele din România și din toată lumea vor accentua procesul de digitalizare și automatizare pentru a eficientiza munca și activitățile lor.
- **Avantaje pe piața muncii**: competențele digitale trebuie să fie incluse pe CV-ul fiecărei persoane, iar o persoană cu competențe digitale bine evidențiate va avea șanse mai mari de integrare și ascensiune profesională;
- **Competențe de comunicare**: Prin dobândirea competențelor digitale, se îmbunătățesc competențele de comunicare. În mod simplist, internetul un mediu de comunicare și de

transmitere a datelor și informațiilor. Astfel, oricine cu un dispozitiv mobil sau cu acces la internet poate comunica cu ușurință cu ceilalți, iar dezvoltarea de competențe digitale ajută la utilizarea acestor medii de comunicare pentru a comunica mai bine și mai eficient cu ceilalți.

- **Creșterea eficienței muncii**: Îmbunătățirea competențelor digitale ajută nu numai companiile în eficientizarea activității, dar și angajații în sine și indivizii în munca lor și activitățile lor profesionale în general. Prin intermediul serviciilor digitale se pot accesa un volum mare de informații relevante nevoilor din organizații, ceea ce economisește din timp și resurse. De asemenea, prin tehnologiile digitale se poate comunica mai ușor și mai rapid cu alte persoane și se pot utiliza aplicații sau tehnologii ce ușurează și eficientizează munca.
- **Stimulează creativitatea**: Tehnologiile și dispozitivele digitale oferă mai multe servicii și aplicații prin care oricine își poate folosi imaginația și creativitatea pentru a crea diverse materiale.
- **Ajută în analiza informațiilor**: Posibilitatea de a accesa un volum aproape nelimitat de informații este foarte utilă pentru orice persoană, dar nu toate informațiile de pe Internet sunt utile sau corecte. Prin dobândirea competențelor digitale, se dezvoltă și abilitățile de analiză și evaluare a informațiilor identificate precum și de identificare a surselor de informații cele mai relevante și de încredere. Astfel, aceste abilități ajută grupul tinta să devenim mai responsabili și mai conștienți cu privire la răspândirea de informații incorecte.
- **Îmbunătățește securitatea datelor și securitatea digitală:** Odată cu dezvoltarea Internetului și a social media, securitatea datelor personale devine o problemă din ce în ce mai importantă. Dezvoltarea competențelor digitale ajută la utilizarea internetul cu precauție, evaluarea informațiile ce sunt prezentate și mijloace de comunicare securizate în mediul online.

Experții recrutare și evaluare GT din Neamt, Botoșani, Vaslui vor asigura comunicarea, încurajarea și motivarea permanentă a GT prin realizarea de întâlniri directe cu aceștia, prin care se vor asigura:

- Comunicarea susținută în vederea menținerii GT în proiect;
- Informarea corectă și promptă pt motivarea și implicarea GT pe toată durata proiectului;
- Implementarea măsurilor de motivare și implicare a grupului țintă;
- Comunicarea cu grupul țintă pentru centralizarea celor mai frecvente întrebări privind activitățile proiectului și publicarea răspunurilor pe paginile dedicate proiectului
- Imbunatatirea nivelului de implicare prin intelegerea beneficiilor aduse de participarea in cadrul proiectului.

Capitolul 8- INDICATORI ȘI ȚINTE INETRMEDIARE

Prezenta metodologie va fi aplicată astfel încat să fie atinși indicatorii asumați în cadrul cererii de finanțare, după cum urmează:

8.1 INDICATORI DE REALIZARE

Cod indicator	*Denumire indicator*	*Țintă stabilia in cadrul proiectului*	**AN I DE IMPLEMENTARE**	**AN II DE IMPLEMENTARE**

EECO01	*Număr total de participanți*	*602*	**PLAN 1**	**PLAN 2**	**PLAN 3**	**PLAN 4**	**PLAN 5**	**PLAN 6**	**PLAN 7**	**PLAN 8**
NEAMT		*210*	*28*	*28*	*28*	*28*	*28*	*28*	*28*	*14*
VASLUI		*196*	*14*	*28*	*28*	*28*	*28*	*28*	*28*	*14*
BOTOSANI		*196*	*14*	*28*	*28*	*28*	*28*	*28*	*28*	*14*

8.2 INDICATORI DE REZULTAT

Cod indicator	***Denumire indicator***	***Țintă stabilia in cadrul proiectului***	**AN I DE IMPLEMENTARE**				**AN II DE IMPLEMENTARE**			
5SR01	*Participanți care au finalizat formarea cu certificat/care au participat la schimb de bune practici/instruiri*	*545*	**PLAN 1**	**PLAN 2**	**PLAN 3**	**PLAN 4**	**PLAN 5**	**PLAN 6**	**PLAN 7**	**PLAN 8**
NEAMT		*187*	*25*	*25*	*25*	*25*	*25*	*25*	*25*	*12*
VASLUI		*179*	*13*	*26*	*26*	*26*	*25*	*25*	*25*	*13*
BOTOSANI		*179*	*13*	*26*	*26*	*26*	*25*	*25*	*25*	*13*

Definiții indicatori:

- EECO01 „Număr total de participanți" – reprezintă numărul de persoane din grupul tinta care participă la activitățile proiectului. Pentru ca o persoană să fie contabilizată la indicatorul de realizare EECO01, aceasta trebuie să participe la un program de formare profesională.
- 5SR01 „Participanți care au finalizat formarea cu certificat/care au participat la schimb de bune practici/instruiri" – reprezintă numărul de persoane din grupul țintă care ca urmare a parcurgerii Activității 2 definite conform secțiunii 5.2.2. Activități eligibile din prezentul Ghid al Solicitantului Condiții Specifice au fost certificate. În cazul acestui indicator vor fi avute în vedere certificatele obținute ca urmare a unui proces de evaluare indiferent dacă sunt certificate de absolvire/calificare cu recunoaștere națională (în conformitate cu O.G. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare) sau certificate de absolvire/participare cu recunoaștere la nivelul operatorului economic.

DISPOZIȚII FINALE

Prezenta procedură intră în vigoare din prima zi de implementare a proiectului, prevederile acesteia fiind valabile până la sfârșitul perioadei de implementare a proiectului ***TITLU: „Competențe digitale pentru eficiența economică sporită în HoReCa"***

Prezenta procedură va fi adusă la cunoștință persoanelor implicate, care vor fi instruite cu privire la conținutul acesteia.

ANEXE ȘI FORMULARE SPECIFICE:

1. Formular de înscriere în cadrul grupului țintă;
2. Anexa 1 CERERE DE ÎNSCRIE ÎN GRUPUL ȚINTĂ;
3. Anexa 2 DECLARAȚIA DE ÎNCADRARE A PERSOANELOR ÎN CATEGORIA DE GRUP ȚINTĂ;
4. Anexa 3 NOTĂ DE INFORMARE cu DECLARAȚIE DE CONSIMȚĂMÂNT cu privire la utilizarea și prelucrarea datelor cu caracter personal;
5. Anexa 4 DECLARAȚIE DE DISPONIBILITATE FAȚĂ DE ACTIVITĂȚILE PROIECTULUI;
6. Anexa 5 DECLARAȚIE PE PROPRIA RĂSPUNDERE PRIVIND EVITAREA DUBLEI FINANȚĂRI;
7. Anexa 6- Fișă de evaluare și validare a dosarelor de candidatură;
8. Anexa 7- Proces verbal de selecție pentru validarea înscrierii persoanelor în grupul țintă al proiectului.

ELABORAT,

PRESEDINTE
ASOCIATIA EDUCATIE SI VIITOR
TUGUI ANA DIANA