

VIP@work

vocational internship placements

2018

I01 – Cum să creezi parteneriate regionale pe tema internship-urilor

This project has been funded with support from the European Commission. This publication (communication) reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Index

Cuprins

1 Prefață	3
2 Introducere în internship-uri VET & parteneri-cheie	4
Definiția internship-urilor VET în Europa	4
Definiția internship-urilor VET în Olanda	5
Definiția internship-urilor VET în Irlanda	6
Definiția internship-urilor VET în Italia.....	7
Definiția internship-urilor VET în România	8
Parteneri cheie și rețea de stakeholderi	Error! Bookmark not defined.
Stakeholderi.....	10
3 De ce un parteneriat regional în domeniul internship-urilor?.....	11
Avantaje generale pentru stakeholderi.....	11
Avantaje specifice pentru grupuri de stakeholderi	12
De ce să mă implic în calitate de organizație suport pentru afaceri?.....	13
4 Cum se pune la punct o rețea regională care vizează internship-urile?	14
Pași de bază & Sfaturi pentru realizarea unui parteneriat regional	14
Matricea	Error! Bookmark not defined.
Etapile realizării parteneriatului regional	18
Pe cine să incluzi?	20
Instrumentele 1 - A și 1 - B.....	21
Aceste instrumente te pot ajuta să determini stakeholderii cheie	Error! Bookmark not defined.
INSTRUMENT 1 - B: PERSPECTIVELE STAKEHOLDERILOR	22
INSTRUMENT 1 - C: ANALIZAȚI POTENȚIALI PARTENERI	23
INSTRUMENT 1 - D: EVALUAȚI POTENȚIALI PARTENERI	24
INSTRUMENT 1 - E: DETERMINAȚI "FACILITATORII" ȘI "CAMPIONII"	25
Numele participanților curenți și potențiali	Error! Bookmark not defined.
1.3 IMPLICAȚI PARTENERII.....	26

INSTRUMENT 1 - F: TREI NIVELURI DE IMPLICARE.....	27
1.4 MODELE DE PARTENERIATE	28
INSTRUMENT 1 - G: MODELE DE PARTENERIATE	29
Model 1. Parteneriat cu un management puternic	29
Model 2. Toți partenerii sunt parteneri cheie	30
6 Cum să creați proprietatea comună	31
Bază puternică de comunicare și informare în timp util.....	Error! Bookmark not defined.
7 Cum să menții rețeaua vie și activă.....	32
Surse:.....	34
Bibliografie	34

1 Prefață

Se întâmplă adesea ca șomajul să fie abordat prea târziu. Cei care au absolvit intră pe piața muncii fără experiență de muncă relevantă și, în consecință, solicitanții de locuri de muncă prezintă adesea un risc pentru angajatori.

VIP @ work vrea să schimbe acest model. Misiunea noastră este de a conecta companiile și educația prin intermediari care facilitează traseul unui stagiu atât pentru studenți, cât și pentru angajatori.

Acest manual / model este conceput pentru a sprijini organizațiile de sprijinire a mediului de business în crearea sau implicarea într-o rețea regională de parteneriate. Scopul este reunirea celor mai importanți actori și părți interesate în domeniul furnizorilor de educație și IMM-urilor. Prin această rețea se pot crea conexiuni importante.

Înființarea acestei rețele are ca scop sprijinirea colaborării dintre partenerii-cheie și părțile interesate, cu beneficiul suplimentar de a ajuta studenții VET în timpul formării lor. Este de o importanță vitală ca elevii să câștige experiență practică în sectorul de afaceri relevant, sub forma unui stagiu. Această abordare este, de asemenea, menită să permită elevilor să facă alegeri conștiente, ceea ce duce la reducerea abandonului studiilor și la reorientarea către specializarea potrivită, la timp. În această descriere veți găsi un plan pas cu pas pentru configurarea unei astfel de rețele. Analizarea și găsirea partenerilor cheie împreună cu interesele lor relevante este un proces hotărâtor pentru succesul rețelei. Acești factori determină „coaliția doritorilor” și proprietatea comună.

Beneficiile unui stagiu de internship

Tinerii care au beneficiat de educație vocațională cu stagii de practică vor găsi mai ușor locuri de muncă în sectorul pentru care sunt calificați, iar acesta este unul dintre factorii care contribuie în mod substanțial la scăderea șomajului în rândul absolvenților.

Un stagiu oferă studenților șansa de a învăța prin practică, într-un cadru în care sunt supervizați de un profesionist la locul de muncă și își pot atinge propriile obiective de învățare, fără responsabilitățile de a fi un angajat permanent.

Își pot însuși competențe mai largi în domeniul lor de muncă și din acest motiv se integrează mai ușor pe piața muncii. Au abilități pertinente pentru ocuparea forței de muncă și au dezvoltat o rețea în domeniul lor de lucru, care îi va ajuta să obțină un loc de muncă permanent.

2 Introducere stagiu /internship & parteneri cheie

Definiția unui internship în educație vocațională, în Europa

Un stagiu este o perioadă de experiență de muncă oferită de o organizație pentru o perioadă limitată de timp. Acestea sunt de obicei întreprinse de studenți și absolvenți care sunt interesați să dobândească abilități și experiență relevante într-un domeniu. Angajatorii beneficiază de aceste plasamente, deoarece deseori recrutează angajați dintre cei mai buni stagiați.

Stagiile oferă angajatorilor posibilitatea de a vedea candidații într-un mediu de muncă și de a se asigura că au capacitățile necesare, economisind astfel timp și bani pe termen lung. Stagiile sunt, de obicei, organizate de organizații terțe care recrutează stagiați în numele unor grupuri industriale. Normele diferă de la o țară la alta privind condițiile în care stagiarii trebuie considerați angajați. Sistemul poate fi vulnerabil exploatareii de către angajatori fără scrupule, iar acest lucru ar trebui să fie monitorizat îndeaproape.

Stagiile pentru carierele profesionale sunt similare în unele moduri, dar nu la fel de riguroase ca ucenicile pentru comerț și meserii. Lipsa standardizării și supravegherii lasă termenul de „stagiu” deschis unei interpretări ample.

De obicei, un stagiu constă într-un schimb de servicii între stagiar și organizație, în vederea unui câștig de experiență de partea stagiului. Stagiile sunt folosite pentru a determina dacă stagiul îți păstrează interesul într-un domeniu după experiența „reală”. În plus, un stagiu poate fi utilizat pentru a crea o rețea profesională care poate ajuta cu scrisori de recomandare sau poate duce la oportunități de angajare viitoare.

Beneficiul angajării unui intern pe un post cu normă întreagă este că acesta este deja familiarizat cu compania, cu cerințele postului și, de obicei, au nevoie de puțin sau deloc de formare. Stagiile oferă studenților încă din facultate oportunitatea de a testa un anumit tip de loc de muncă, domeniu, de care sunt interesați pentru viitoarea carieră, pregătindu-i pentru munca cu normă întreagă în urma absolvirii.

Ce este un contract de internship?

Un contract de internship este practic un document care definește natura stagiului sau plasamentului studentului. Contractul de pregătire este emis de actualul sau fostul furnizor de educație profesională al elevului.

Mai presus de toate, servește pentru a asigura calitatea plasării studenților și ca ghid pentru drepturile și obligațiile, atât ale studentului, cât și ale angajatorului / companiei. Din acest motiv, îl putem defini și drept „Angajament de calitate” * care stabilește drepturile și obligațiile tuturor părților implicate în stagii/internship-uri. În sfârșit, contractul de pregătire trebuie semnat de instituția expeditoare (școala VET), organizația gazdă (compania) și elevul.

În versiunea digitală veți găsi studii de caz despre efectele pozitive ale stagiilor de practică și cum să obțineți cel mai mare impact, există 2 versiuni tipărite diferite ale unui acord de instruire pe site-ul web.

Definiția unui internship VET în Olanda

Educația și formarea profesională (VET) este o cale de învățare disponibilă pentru elevii de gimnaziu. Educația VET oferă elevilor oportunitatea de a beneficia de formări și stagii care pot duce la angajare și / sau perfecționări ulterioare.

Un tânăr înscris în VET are statutul legal de elev în timpul stagiilor. Un student efectuează unul sau mai multe stagii de practică într-o companie sau organizație în timpul cursului. Trebuie să existe un acord semnat între școală, student și companie, unde are loc stagiul. În Olanda, aceasta este SBB (Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven).

(SBB, n.d.)

Cu aceste stagii de formare profesională nu există nicio contribuție financiară solicitată de către IMM-uri, nu se așteaptă compensații financiare pentru studenți. Este un mod de a experimenta o cale de învățare practică ca parte a programului de învățământ.

O parte importantă a programelor VET constă în lucrul și învățarea în practică, așa-numita practică profesională. În acest fel, facem diferențe între stagii și ucenicii. Internship (VET): student care urmează un curs de zi în educația vocațională, care caută stagiu de practică în regiune.

Programele de internship pot include; mentorat, cazare, networking, sprijin.

(Început MBO, n.d.)

Definiția unui internship VET în Irlanda

Începând cu anii 1990, Irlanda a întreprins o reformă aprofundată a sistemului său de învățământ. Educația pentru toți a fost prioritizată în legislația țării. De acum înainte, atât tinerii cât și adulții, indiferent dacă sunt șomeri sau au un loc de muncă, au dreptul la o a doua șansă în ceea ce privește educația. A fost creat un cadru pentru calificări profesionale. Angajatorii și partenerii sociali au fost solicitați în special să definească standardele de calitate ale instruirii și să faciliteze recunoașterea calificărilor și a experienței. Inovațiile introduse în sistemul de învățământ includ următoarele:

un an de tranziție. Un an de tranziție este un an între învățământul secundar superior și superior; nu este obligatoriu și nici nu este validat printr-un examen. Tinerii au posibilitatea să descopere diferite domenii și activități, să călătorească sau să efectueze stagii la diferite companii etc. Obiectivul este ca aceștia să devină mai maturi și independenți printr-un contact deschis cu lumea exterioară și să devină capabili să facă alegeri avizate în ce privește cariera lor profesională. În ciclul final de studii *Leaving Certificate Vocational Programme (LCVP)*, au fost introduse două module obligatorii: dezvoltarea spiritului antreprenorial și pregătirea pentru piața locurilor de muncă. Scopul este de a dezvolta abilitățile elevilor în domeniile comunicării, cercetării, redactării rapoartelor și a lucrului în echipă.

Întrucât FET în Irlanda cuprinde educație non-terțiară post-secundară, precum și educație / formare a doua șanse, sectorul FET se caracterizează printr-un grad ridicat de diversitate în ceea ce privește tipul, nivelul și elevul.

(Onicep, 2013)

Definiția unui internship VET în Italia

Școlile secundare desfășoară activități de instruire privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, organizând cursuri pentru studenții incluși în alternanța dintre școală și muncă. Profesorul principal identifică, în registrul menționat la punctul 41, companiile și organismele publice și private disponibile pentru activarea stagiilor și stipulează acorduri speciale care vizează și favorizează orientarea pedagogică și universitară a studentului. Convenții similare pot fi stipulate cu muzee, instituții culturale și de artele spectacolului, precum și cu birourile centrale și periferice ale Ministerului Patrimoniului Cultural și Turismului. Directorul școlii, la sfârșitul fiecărui an școlar, întocmește o fișă de evaluare a structurilor cu care au fost stipulate acorduri, subliniind specificul potențialului lor educațional și orice dificultăți întâlnite în colaborare.

Începând cu anul școlar 2015/2016, se stabilește registrul național pentru alternanța între studii și muncă, în cadrul camerelor de comerț, industrie, meșteșuguri și agricultură. Registrul este înființat de comun acord cu Ministerul Educației, Universității și Cercetării, după consultarea Ministerului Muncii și Politicilor Sociale și Ministerului Dezvoltării Economice și este format din următoarele componente:

- O zonă deschisă care poate fi consultată gratuit în care sunt vizibile companiile și organismele publice și private disponibile pentru rute alternative. Pentru fiecare companie sau entitate, registrul arată numărul maxim de studenți eligibili, precum și perioadele anului în care este posibil să desfășoare activitatea de alternanță;
- O secțiune specială a registrului de afaceri menționată la articolul 2188 din codul civil, în care trebuie să fie înregistrate companii care participă la programele de alternanță între studii și muncă; această secțiune permite distribuirea, în conformitate cu legislația privind protecția datelor cu caracter personal, a informațiilor referitoare la datele cu caracter personal, a activității desfășurate, a acționarilor și a altor colaboratori, cifra de afaceri, activele nete, site-ul web și relațiile cu alți operatori din rețeaua companiilor care practică rutele de alternanță.

(Ministero dell'Istruzione, 2017)

Definiția unui internship VET în România

Stagiile în România au fost reglementate recent, sub această denumire, la nivel național, în august 2018, prin Legea internshipului: Legea nr. 176/2018. Înainte de această dată, acest tip de învățământ și relație de muncă era cunoscut sub denumirea de „practică” sau „stagiu de practică” și a fost reglementat prin Legea nr. 335/2013. Baza formală a acestui acord a constituit un contract individual de muncă, pe o perioadă determinată, cu un contract de stagiu anexat. O altă opțiune pentru a face ceva similar cu un stagiu era sub forma unei perioade de voluntariat.

În ceea ce privește sectorul ÎFP, mai multe tipuri de relații, similare cu internship-urile, sunt reglementate și practicate pe scară largă, în colaborare între stat, furnizori de educație, companii private și elevi. Un program de internship are ca scop aprofundarea cunoștințelor teoretice, îmbunătățirea abilităților practice și dobândirea de noi abilități sau competențe. Conform acestei noi legi, un stagiar poate avea cel puțin 16 ani împliniți, iar durata unui stagiu nu poate fi mai mare de 6 luni. Minorii pot lucra nu mai mult de 30 de ore pe săptămână. Stagiul este formalizat printr-un contract între organizația gazdă și un intern. Acest document stipulează toate drepturile și obligațiile celor două părți implicate în această relație.

O companie nu poate avea mai mulți stagiar simultan decât 5% din totalul personalului său. Cu toate acestea, dacă numărul membrilor personalului este de maximum 20, organizația poate avea doi stagiar în același timp.

Un stagiu nu este complet fără un îndrumător, un grafic de activitate, evaluarea activității unui stagiar, un certificat de absolvire și o indemnizație lunară care pornește de la minimum 50% din salariul mediu din România.

Interesant este că stagiile constituie vechime în forța de muncă pentru stagiar și vor conta la calcularea schemei de pensionare.

Dacă organizația care a furnizat stagiul, decide să păstreze stagiarul ca salariat timp de cel puțin doi ani, este în drept să solicite o plată din partea statului care constituie un stimulent menit să încurajeze și să sprijine angajatorii internilor.

Parteneri cheie și rețea de părți interesate

Analiza organizațiilor potențiale partenere pentru a determina dacă problemele și interesele lor sunt compatibile cu obiectivele parteneriatului și pentru a identifica

resursele, abilitățile și influența pe care le-ar putea aduce parteneriatului este un pas important.

Parteneri cheie

Fără partenerii cheie, nu există nicio structură posibilă. Acesta este motivul pentru care aceștia sunt de cea mai mare importanță pentru proiect.

BSO

Lider de proiect

Organizațiile de sprijinire a întreprinderilor își pot juca rolul de conectare între furnizorii de educație profesională și IMM-uri. Dispun de o rețea largă de IMM-uri și pot juca rolul de conector, inițiator, facilitator sau organizator.

Furnizori de educație vocațională

Manager,

Director

The education provider's role is to form the right definition and to organize the internships for the students and put it on the annual curriculum and to check and test is according the formalities. Rolul furnizorului de educație este acela de a defini corect și de a organiza stagiile pentru studenți; de a le include în programa anuală și de a verifica și testa dacă acestea respectă legislația.

IMM

Antreprenor,

Angajat

Rolul antreprenorului este acela de a facilita stagiile și de a se pregăti împreună cu angajații pentru rolul lor de îndrumător al stagiului. Antreprenorii trebuie să stabilească așteptările de la un stagiou pentru studenți și modul în care comunicarea se va desfășura în timpul plasamentului.

Accreditarea companiilor care pot organiza internship-uri

Manager, Contact

They must run through a series of checks with the entrepreneurs before they can give the formal accreditation for working with interns. This is organized differently in many countries, therefore it is important to check in your region who is responsible for giving accreditations to companies.

Comaniile trebuie să treacă printr-o serie de controale înainte de a li se putea acorda acreditarea oficială pentru lucrul cu stagiaari. Modul de acreditare și legislația aferentă diferă în funcție de țară.

Stakeholderi

Din când în când este bine sau chiar necesar să invitați părțile interesate să ia parte la acest proces. Acest lucru poate fi din diferite motive. Membrii parteneriatelor eficiente spun că una dintre cheile succesului este să vă asigurați că aveți la dispoziție părțile interesate potrivite - persoanele și organizațiile cele mai direct afectate sau care au capacitatea de a influența problema.

Faceți-vă timp pentru a identifica și a evalua partenerul sau partenerii care se potrivesc cel mai bine efortului dvs., apoi începeți să faceți pașii necesari pentru dezvoltarea unui parteneriat.

Atunci când identificați potențiali parteneri, este important să luați în considerare acele persoane și organizații care au cel mai mare interes și influență asupra problemei (problemelor) pe care doriți să le abordați și a rezultatului (rezultatelor) pe care doriți să îl atingeți (scopul parteneriatului).

Posibili parteneri pot fi:

Camere de Comerț

Angajat, Director

Ele pot juca un rol în informarea și în creșterea entuziasmului IMM-urilor pentru a deveni furnizor de stagii. În unele țări sunt, de asemenea, acestea sunt furnizorul formal de acreditare. De asemenea, Camerele de Comerț pot disemina inițiativa.

Administrația publică locală

Angajat, Primar

Aceștia pot juca un rol în definirea unui grup țintă, punerea la dispoziție de spații de lucru, un rol de facilitare și, de asemenea, își pot folosi rețeaua pentru a aduce alte IMM-uri la masă. De asemenea, APL poate disemina inițiativa.

Ministerul Educației

Angajat, Contact

În unele regiuni, Ministerul Educației este furnizorul formal de acreditare. De asemenea, acesta poate disemina informația.

Rețea locală de companii

Președinte, Comisie

Când doriți să ajungeți la mai multe IMM-uri pentru a le convinge să devină furnizori de stagii, poate fi util să contactăm o rețea locală de companii. Aceasta își pot informa și încuraja membrii să devină furnizori de stagii.

Parteneri sociali și organizații

Angajat, Director

It is possible that this social partner could elaborate in case of internships. It also could be possible that schools want to set up internships in this sector and that is why they invite this stakeholder.

Agenții de ocupare a forței de muncă**Angajat, Director**

Aceste organisme intră în contact cu un număr mare de tineri șomeri sau persoane care își caută un loc de muncă din alte motive. Acest public poate fi îndrumat spre posibilitatea efectuării unui stagiu de internship.

3 De ce o rețea regională?

Avataje generale pentru stakeholderi

Schimb de experiență

Rețeaua este excelentă pentru schimbul de idei și cunoștințe. Indiferent dacă cereți feedback sau discutați punctul dvs. de vedere, vă vor ajuta să vă extindeți cunoștințele și vă vor permite să vedeți lucrurile dintr-o altă perspectivă.

Este probabil, de asemenea, că în cadrul unui grup vor fi cei care au fost deja acolo unde sunteți astăzi și vă pot oferi câteva informații utile. Acest lucru vă oferă o oportunitate de a învăța și de a evita unele dintre problemele pe care le-au experimentat.

Oportunități

Este firesc ca rețelele să genereze oportunități. Lucrul pe care nu îl vei ști este când sau cum se vor materializa. Fie că este vorba de o recomandare, oferirea unui parteneriat sau o cerere pentru serviciul sau produsul dvs., este important să fiți pregătiți să profitați de oportunități atunci când vor veni.

Conexiuni

Amintiți-vă că nu câștigați doar expunerea la oamenii din parteneriatul direct; creați conexiuni și cu rețeaua lor. Dacă cineva pe care îl cunosc are o nevoie care se potrivește afacerii tale, dacă ai făcut o impresie bună, probabil vei fi recomandat. Reciproca este de asemenea valabilă. Dacă cineva din rețeaua dvs. se potrivește cu o afacere pe care o întâlniți la un eveniment, nu ezitați să le partajați detaliile. Acest gest vă va consolida relația.

Stimularea încrederii în forțele proprii

Prin întâlniri periodice în care ai ocazia să interacționezi cu persoane pe care nu le cunoști, îți va spori încrederea. Acesta este un atribut important pentru orice antreprenor, deoarece creșterea afacerii dvs. depinde de a vorbi cu oamenii, de a face conexiuni și de a construi o relație durabilă.

Câștigă notorietate

Vizibilitatea și creșterea notorietății se numără printre marile beneficii ale rețelei. Prin participarea regulată la evenimente de afaceri și sociale, oamenii vor începe să vă recunoască. Acest lucru vă poate ajuta să vă construiți reputația de persoană inteligentă,

fiabilă, capabilă să ofere informații sau sfaturi utile. De asemenea, aveți mai multe șanse să primiți oportunități și recomandări, devenind cap de listă pe un anumit domeniu.

Avantaje specifice pentru grupurile de părți interesate

Este important atunci când doriți să înființați un parteneriat să consultați partenerii-cheie pentru a afla care este rolul pe care și-l doresc și beneficiile pe care le așteaptă de la parteneriatul respectiv. Această primă fază de abordare a partenerilor cheie funcționează cel mai bine atunci când este realizată individual. Când își percep mai clar propriul rol și beneficiile aferente, obțineți adeziunea la o cauză comună și consolidarea coaliției.

Furnizori de educație vocațională

Beneficiile cooperării în cadrul unei rețele: Școlile sunt mai conștiente de noile inovații pe piața muncii. În acest fel, școlile se pot raporta mai ușor la evoluția profesiilor pentru care se pregătesc elevii, iar programele școlare pot fi adaptate în timp real pentru a-și păstra relevanța.

Beneficiile ulterioare efectuării unui internship

Mai mulți elevi care termină școala își vor găsi un loc de muncă imediat.

Studentii vor învăța mai multe și vor obține informații noi prin stagii în diferite companii și acest lucru poate fi apoi reflectat în programele de învățământ.

Elevii termină școala cu abilități suplimentare care se vor reflecta asupra gradului de performanță al instituțiilor de învățământ.

Administrația publică locală

Beneficiile cooperării în cadrul unei rețele:

Scăderea ratei abandonului școlar.

Mai puține nepotriviri între abilitățile învățate și abilitățile necesare pe piața locală a locurilor de muncă.

Tineri mai bine calificați.

Menține regiunea vitală și dinamică, deoarece tinerii se vor stabili în regiune și își vor construi viitorul aici.

Administrația locală va putea răspunde mult mai bine la dezvoltarea pieței din regiune prin rolul său în rețea.

IMM-uri

Beneficiile cooperării în cadrul unei rețele: Ca antreprenor, îți crești rețeaua personală atunci când participi la o rețea mai largă. Dacă cineva pe care îl cunoști are o nevoie care se potrivește afacerii tale, dacă ai făcut o impresie, probabil vei primi o recomandare. Reciproca este de asemenea valabilă.

Beneficiile ulterioare efectuării unui internship

Mulți elevi continuă să lucreze cu normă întreagă la compania la care au făcut ucenicie, după încheierea stagiului.

Elevii au o viziune nouă despre compania dvs. și contribuie cu cunoștințe actuale și perspective noi - importante pentru un amestec sănătos de tineri și persoane experimentate.

Studentii fac schimb de experiențe între ei și prin construirea de relații pozitive puteți crește reputația dvs. ca angajator.

Organizații de sprijinire a afacerilor, Camere de Comerț, Incubatoare, Agenții de Dezvoltare Regională

Avantajele cooperării în rețea: Organizații de sprijinire a afacerilor vor căpăta un rol și mai important coordonând toți partenerii cheie implicați, prin crearea și organizarea acestor rețele.

Administrația publică locală va căuta să se conecteze mai bine cu organizațiile de sprijinire a afacerilor, deoarece acestea vor deveni un partener cheie și mai valoros, cu experiență vastă și cunoștințe de partajat.

Este un instrument destul de nou și inovator pentru majoritatea organizațiilor care susțin afaceri.

Organizații de sprijinire a afacerilor pot sfătui IMM-urile locale cu privire la stagii și, în acest fel, beneficiază întreaga regiune.

De ce să mă implic – beneficii pentru organizații de sprijinire a afacerilor?

Ca organizație de sprijinire a afacerilor, informați și sfătuiți antreprenorii cu privire la modul de administrare și îmbunătățire a companiei într-un mod optim. În Europa există încă o mulțime de IMM-uri care nu sunt furnizori de stagii. Totuși, majoritatea locurilor de muncă, în special pentru învățământul profesional VET, își vor avea viitorul în acest sector. Majoritatea organizațiilor de sprijinire a afacerilor nu au deținut acest instrument până acum în portofoliul lor. Când vor fi în măsură să creeze rețele de stagii, rata șomajului în rândul tinerilor va scădea. Acest lucru va crea avantajele menționate în avantajele generale, în special pentru organizațiile de sprijinire a afacerilor și administrația locală.

4 Cum se creează o rețea regională dedicată stagiilor?

Scopul este de a permite organizațiilor intermediare să joace un rol mai important în domeniul stagiilor, prin inspirarea angajatorilor și a companiilor și prin crearea unei rețele solide între companii / angajatori, ÎFP și guvern.

Scopul proiectului este de a spori cunoștințele organizațiilor de sprijin pentru afaceri. Aceste organizații vor strânge informații despre sectoarele potențiale în care se pot dezvolta stagii în propria regiune. Organizațiile de sprijinire a întreprinderilor vor folosi aceste informații pentru a informa, inspira și instrui IMM-urile, astfel încât, în cele din urmă, acestea să poată organiza stagii/internship-uri.

Unul dintre cele mai bune moduri de a întâlni oameni cu viziuni similare este să-ți creezi propria rețea. Fiind inițiatorul grupului, veți deveni automat partenerul principal. Oamenii vor dori să te întâlnească pentru că ești cel care a avut ideea și vor vedea că ești entuziasmat să crești și să înveți. Rețineți că networking-ul este bazat pe a fi autentic și a construi relații pornite de la încredere reciprocă.

Oferind un plan etapizat pentru crearea acestor rețele, VIP@work oferă un instrument foarte util. Clarificări, idei, exemple de bune practici și studii de caz sunt, de asemenea, incluse în materialele create.

Pași de bază & sfaturi pentru a crea o rețea dedicată internship-urilor

Coalițiile sunt puternice. O coaliție este o rețea de organizații (și uneori doar oameni obișnuiți) care lucrează împreună pentru a atinge un obiectiv comun. Iată doar câteva dintre avantajele majore ale unei coaliții puternice:

- Mai multe persoane și grupuri ajută la extinderea promovării evenimentelor și a mesajelor push.
- O coaliție diversă cunoaște limbajele diferitelor publicuri.
- Este locul perfect pentru brainstorming și schimb de știri de ultimă oră.

Este puternică! O scrisoare din partea unei coaliții, cu zeci sau sute de organizații diferite va arăta putere.

Etape recomandate pentru construirea unei coaliții de succes

Iată câteva etape de bază și lucruri de care trebuie să țineți cont atunci când începeți:

- Stabiliți principiile de bază pe care le va susține coaliția dvs. Păstrați-le simple și limitați-vă la 1-3 puncte. Amintiți-vă că uneori mai puțin controversate, pozițiile mai largi vor atrage coaliții mai mari. Decideți dacă veți angaja alte tipuri de organizații în acest proces și cum.
- Scrieți o scrisoare de coaliție simplă, puternică, scurtă și semnați în numele propriei organizații. Nu o publicați încă.
- Decideți dacă doriți să acceptați semnături individuale sau numai organizații. În general, organizațiile arată mai bine, dar poate fi necesar să includeți persoane care sunt lideri de opinie sau care pot oferi acces la noi comunități.
- Faceți o listă cu toate organizațiile posibile care ar putea dori să se înscrie. Folosiți contactele profesionale și căutările pe Internet pentru a găsi organizații care lucrează la probleme similare.
- Contactați factorul de decizie corespunzător pentru fiecare organizație. Explicați problema și cereți-le să se înscrie. Nu renunțați la primul refuz, reveniți cu un telefon sau email!
- Abordează întotdeauna din timp organizațiile mari. Organizațiile mari, de multe ori, au multă birocrație, care încetinește luarea deciziilor. O organizație mare poate solicita, de asemenea, ușoare modificări ale principiilor tale de orientare; va trebui să cântăriți bine aceste solicitări de la caz la caz.
- Cereți tuturor co-semnatarilor dvs. să vă ajute să difuzați un e-mail către alți semnatori posibili.

- Faceți publică noua coaliție odată ce este formată.
- Când ați adunat un grup de semnatari, lansați un comunicat de presă (vezi ghidul media) și / sau o postare pe blog. Folosiți-vă canalele de social media!
- Configurați o listă de corespondență sau o listă de contacte care servește tuturor membrilor din coaliție care doresc să facă schimb de știri și actualizări.
- Trimiteți e-mailuri în mod regulat, cu link-uri către articole de știri relevante și actualizări ale campaniei. Mențineți tonul conversațional. Dacă trimiteți un link către un articol de știri, includeți un rezumat în propriile cuvinte.
- Planificați convorbiri periodice sau semiregulare pentru a discuta strategie, a face schimb de informații, a crea grupuri mai mici pentru a răspunde nevoilor specifice și a face brainstorming pentru următorii pași.
- Dedicăți timp suplimentar pentru a găsi un program pretabil pentru aceste activități care să funcționeze bine pentru majoritatea oamenilor din coaliție, și nu doar pentru dvs.

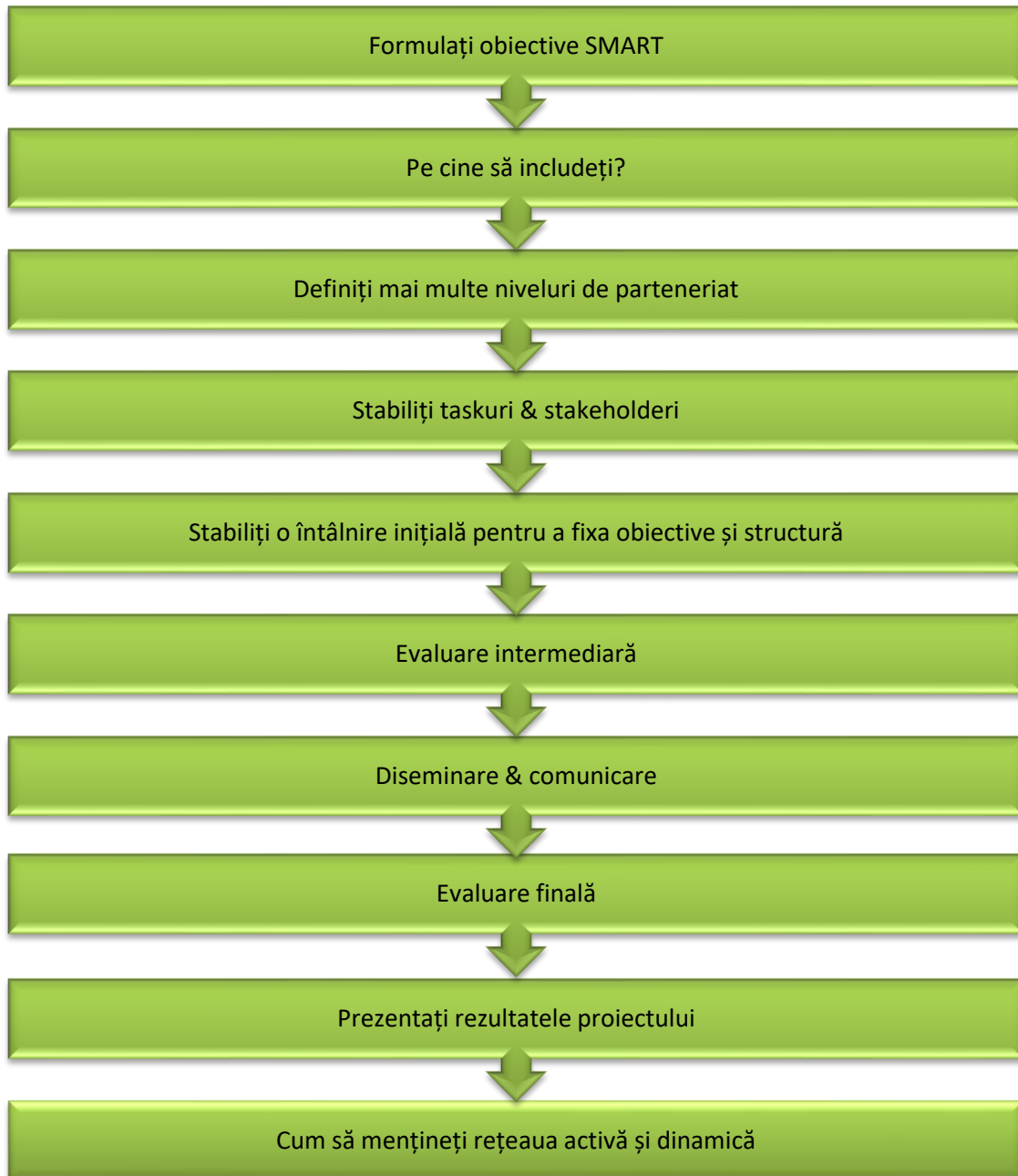
Pro tips

După ce ați stabilit obiectivele principale, luați în considerare să faceți loc în coaliție pentru oricine vă împărtășește obiectivele. Diversitatea politică este adesea un lucru minunat într-o coaliție!

Construiți coaliții pe termen lung. În mod ideal, coaliția dvs. va prospera ani de zile, pe baza încrederii în puterea care vine din colaborare. Concentrați-vă pe obiective pe termen scurt, feedback pozitiv și incluziune. Dacă coaliția dvs. își încheie activitatea, păstrați lista de corespondență în cazul în care apare o nouă oportunitate.

Lucrați pentru a dezvolta o relație personală cu cât mai mulți membri ai coaliției. Dacă membrii implicați anterior încep să nu mai răspundă, încercați să comunicați individual cu aceștia.

Modelul coaliției de succes



Etapele stabilirii unui parteneriat legat de internship-uri

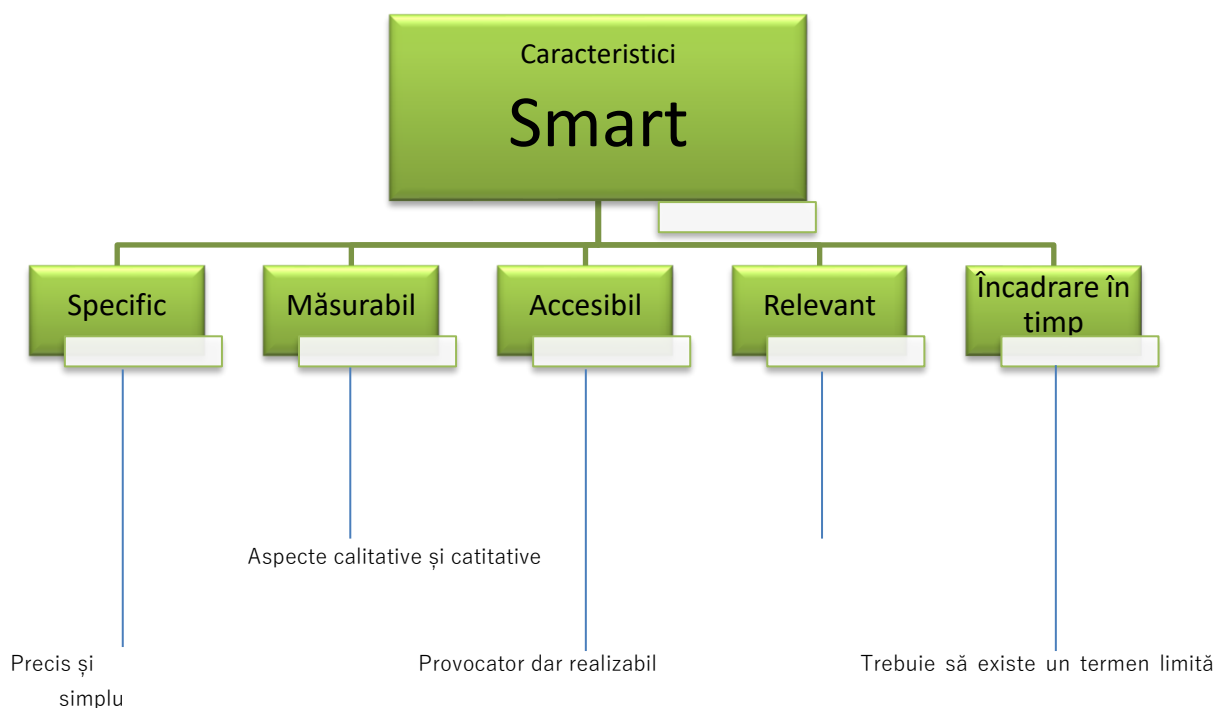
1. Obiective

Obiective definite SMART

1. Fixarea unor obiective este ușoară, dar realizarea acestora este dificilă.

De aceea, stabilirea de obiective SMART este primul pas în realizarea acestora.

SMART - **S**pecific, **M**ăsurabil, **A**ccesibil, **R**ealist și **Î**ncadrat în timp -



1. Fă-ți obiectivul cât mai specific și exprimă-l în termeni pozitivi.

Cum măsoară succesul? Veți avea nevoie de o modalitate de a vă evalua progresul și de a determina dacă vă îndreptați spre obiectivul dvs. De exemplu, dacă doriți să vă îmbunătățiți finanțele, atunci ar trebui să aveți o modalitate de a urmări veniturile și cheltuielile.

Obiectivul dvs. este realizabil? Luați în considerare dacă aveți resursele necesare pentru a vă atinge obiectivul. Dacă nu, trebuie să determinați dacă puteți obține tot ceea ce este necesar pentru a vă eficientiza procesul. Îndepărtați orice obstacole înainte de a începe! Obiectivele realiste sunt obiective realizabile; obiectivele nerealiste sunt doar vise.

Nu înseamnă că ești negativist dacă evaluezi într-un mod onest gradul de realism. A pierde 30 de kilograme în două săptămâni nu este imposibil, dar nu este foarte probabil și, cu siguranță, nu este sănătos. Încadrați-vă obiectivul în timp precizând o dată scadentă pentru obiectivul dvs. și etapele necesare în realizarea acestuia.

2. Aliniați obiectivele valorilor dvs.

Dacă obiectivul dvs. nu reflectă convingerile și caracterul dvs., atunci veți avea dificultăți în realizarea acestuia. Chiar dacă reușiți să obțineți ceea ce doriți, nu veți fi pe deplin fericiți. Stabilește-ți un obiectiv care este semnificativ pentru tine și fii clar cu privire la consecințele rezultatului tău.

3. Împărtășește-ți obiectivele

Împărtășește-ți obiectivele inițiale cu trei-cinci persoane cheie

Nu toată lumea are nevoie de această strategie cu fiecare obiectiv, dar aproape toată lumea poate beneficia de ea la un moment dat. Găsirea unor persoane pozitive, favorabile, este esențială, deoarece cu siguranță nu ai nevoie de nimeni care să-ți saboteze progresul.

4. Asamblați totul

Determinați tot ce aveți nevoie înainte de a avea nevoie de elementele respective.

Această etapă de pregătire este vitală pentru a elimina „alergarea” frustrantă și consumatoare de timp, care vă poate afecta progresul ulterior.

5. Minimizați potențiale provocări

Există trei moduri cheie de a preveni ca încrederea excesivă și planificarea precară să creeze obstacole pe parcurs:

- *Creați un plan de acțiune complet, măsurabil, care să includă toți pașii necesari pentru atingerea obiectivului. Nu uitați termenele scadente pentru fiecare pas.*
- *Încludeți toate acțiunile dvs. în program. Adăugați-le în calendar cu între 10 și 20% procente marjă de timp pentru a vă ajuta să controlați orice întârzieri neașteptate.*
- *Evaluați-vă regulat progresul. Este posibil să fie nevoie să efectuați modificări sau ajustări pe măsură ce proiectul dvs. se concretizează. Anticipează-le, pentru a nu fi luat prin surprindere.*

6. Măsurabil

Acțiunile consecvente te vor propulsa către țelul tău. Chiar și îndeplinirea unei sarcini mici va face un spațiu în lista de sarcini și vă poate motiva să faceți și mai mult.

7. Stabilește un sistem de suport

Cine sau ce vă poate oferi încurajare, sfaturi, feedback sănătos sau ascultare? Faceți o listă a rețelei dvs. de suport și contactați-i atunci când aveți nevoie de o mână de ajutor!

8. Recompensează-te

Nu așteptați până când vă atingeți obiectivul, mai ales dacă este unul pe termen lung. Recompensează-te pe măsură ce atingeți anumite repere. Ceva simplu precum programarea timpului dedicat ție te poate ține motivat să continui.

(Sanchez, 2007)

Pe cine să incluzi?

De cine ai nevoie pentru ca acest proiect să funcționeze? Rețineți punctele menționate cu privire la crearea unei rețele de stagii VET. Dar întotdeauna concentrați-vă pe oamenii potriviți cu aceleași intenții, care sunt pregătiți nu numai să câștige, ci și să dea ceva regiunii. Nu este vorba de a întâlni cât mai mulți oameni cu speranța că ceva va funcționa. În schimb, trebuie să vă concentrați asupra persoanelor despre care știți că vor putea face diferența în rețeaua dvs.

Stakeholderi

Analizarea organizațiilor potențiale parteneri pentru a determina dacă problemele și interesele lor sunt compatibil cu obiectivele parteneriatului și identificarea resurselor, abilităților și influenței pe care le-ar putea aduce parteneriatului este un pas important. Identificarea explicită a beneficiilor și a provocărilor posibile ale fiecărui partener potențial poate ajuta facilitatorul (facilitatorii) sau alți organizatori de parteneriat să anticipeze oportunități, precum și probleme sensibile.

Atunci când evaluați potențiali parteneri din partea părților interesate identificați în secțiunea 1.1, există o varietate de factori și caracteristici dorite ale partenerului, cum ar fi:

Compatibilitate, relații existente și încredere.

Beneficiile colaborării pentru potențialul partener și parteneriat în ansamblu.

Resurse pe care le poate aduce fiecare potențial partener.

Nivelul de interes pentru colaborarea în domeniu.

Nivel de îngrijorare pentru problemă și probleme și sprijin pentru ceea ce speră să realizeze parteneriatul.

Instrumente 1 - A și 1 - B

Aceste instrumente vă pot ajuta să vă gândiți, în linii mari, la cine sunt acești actori-cheie, precum și care ar putea fi o prioritate pentru a fi inclus în parteneriatul dvs.

INSTRUMENT 1 - A: CERCUL PROVOCĂRILOR

Instrucțiuni:

1. Notați problemele și ce sperați să obțineți printr-un parteneriat în centrul unei bucăți de hârtie flip chart sau pe o tablă; desenați trei cercuri concentrice în jurul problemei; etichetați cercurile nivelul 1, nivelul 2 și respectiv nivelul 3. Fiecare nivel se referă la un tip de părți interesate:

Nivel 1: Părți interesate care sunt implicate activ sau direct afectate de probleme, sunt extrem de influente și au perspective critice de luat în considerare.

Nivel 2: Părțile interesate care pot fi afectate de probleme și care pot influența alte părți interesate.

Nivel 3: Părțile interesate care au potențialul de a fi convingși de importanța problemei (problemelor) și ar putea fi susținători de ajutor.

2. Reflectați și scrieți numele părților interesate (organizații sau persoane) care au interes sau legătură cu problema (problemele) pe post-it-uri; așezați notițele într-unul din cercuri pe baza cunoștințelor dvs. despre cât de aproape sau de pivotantă este fiecare dintre problemele. **Sfat:** Dacă faceți acest lucru într-un grup, poate doriți ca toți să decidă cine sunt părțile cheie interesate, pe cont propriu și așezați post-it-urile pe țintă. Grupul poate discuta apoi despre posibilități și poate muta post-it-urile pentru a reflecta consensul.

(CPWR, sd)



INSTRUMENT 1 - B: PERSPECTIVA STAKEHOLDER-ilor

Instrucțiuni: Următoarea listă de perspective comune ale părților interesate în problema stagiilor poate fi utilizată ca listă de verificare sau instrument de brainstorming pentru a analiza posibilitii parteneri. În ultima coloană se întreabă dacă părțile interesate ar fi probabil un „partener de bază” sau o „resursă suplimentară” care ar putea fi implicate în mod specific și când este necesar (a se vedea Instrumentul 1-G: Modele de parteneriat pentru explicații suplimentare).

Ce interes are această persoană / organizație în problemă? Ce rol sau perspectivă ar putea avea acest partener? Ce decizii influențează?	Interes, roluri și perspective Denumirea / denumirile Participanților curenți sau potențiali	Partener cheie (C) Sau Resursă adițională (R)
Administrația publică locală Interes, rol și / sau perspectivă:		
Camera de Comerț Interes, rol și / sau perspectivă:		
Parteneri sociali și organizații Interes, rol și / sau perspectivă:		
Rețea de afaceri locale Interes, rol și / sau perspectivă:		
Antreprenori sociali Interes, rol și / sau perspectivă:		
Centrul pentru locuri de munca Interes, rol și / sau perspectivă:		
Interes, rol și / sau perspectivă:		

Faceți cunoștință cu potențialii dvs. parteneri și alocați-vă timp pentru a stabili raportul și a crea încredere pe măsură ce lucrați la evaluare și informare:

- A. Oferiți o imagine generală asupra problemei / problemelor parteneriatului.
- b. Explicați acțiunile specifice necesare pentru a rezolva problema (problemele) și de ce este necesar un parteneriat.
- c. Întrebați despre organizarea și perspectiva lor.
- d. Întrebați despre nevoile organizației lor și discutați cum poate ajuta parteneriatul la a satisface aceste nevoi.
- e. Întrebați ce resurse ar putea aduce organizația lor în parteneriat.
- f. Faceți clară și specifică „solicitarea” celor invitați să devină parteneri.

Întrebările din Instrumentul 1-C pot fi utilizate ca ghid în momentul în care începeți să luați decizii cu privire la ce părți interesate trebuie să fie invitate să facă parte din parteneriatul dvs. Instrumentul 1-D este o fișă de lucru pentru înregistrarea răspunsurilor la întrebări.

INSTRUMENT 1 - C: CĂUTAȚI POTENȚIALI PARTENERI

Instrucțiuni:

Următoarea listă de întrebări poate fi folosită pentru a lua în considerare beneficiile și provocările colaborării cu potențiali parteneri pentru a aborda problema (problemele) și ceea ce partenerul speră să obțină. Notă - utilizați doar acele întrebări care sunt relevante pentru parteneriatul dvs.

1. Ce parteneri potențiali au fost identificați? (*A se vedea Instrumentele 1 - A și 1 - B*)
2. Ce potențiali parteneri ne-ar putea ajuta să abordăm mai bine problema noastră? (*A se vedea Instrumentele 1 - A și 1 - B*)
3. Am identificat parteneri noi și netradiționali? (*Consultați Instrumentul 1-A: cercul problemelor*)
4. Înțeleg potențialii parteneri și susțin prioritățile partenerului sau au priorități similare?
5. Potenții parteneri au un istoric de relații bune între ei? există respect pentru organizația și activitatea fiecărui partener sau potențial partener? Dacă nu, diferențele pot fi depășite?
6. Care sunt dezavantajele potențiale ale parteneriatului cu fiecare organizație?
7. Ce resurse specifice va aduce fiecare partener potențial parteneriatului? există o anumită resursa care ar putea contribui la succesul parteneriatului?
8. Ce resurse ar fi valoroase? Cine are acele resurse?
9. Ar putea colaborarea să reducă costurile sau să facă posibilă realocarea fondurilor?
10. Există o persoană care ar putea fi „campionă” și ar lucra pentru a se asigura

că parteneriatul se întâmplă? (Vezi Instrumentul 1-E: Luați în considerare facilitatorii și campionii)(CDC, 2011)

INSTRUMENT 1 - D: EVALUAREA POTENȚIALILOR PARTENERI

Instrucțiuni:

Utilizați tabelul următor pentru a urmări avantajele și provocările colaborării cu diverși parteneri potențiali pe baza discuției generate de întrebările din Instrumentul 1-C. Utilizați mai multe exemplare ale acestui grafic dacă doriți să luați în considerare mai mult de trei potențiali parteneri sau adaptați graficul pentru a se potrivi cel mai bine nevoilor dvs. Care este problema (problemele) și ce sperați să obțineți prin parteneriat?

Parteneri potențiali	[Partener A]	[Partener B]	[Partener C]
Experiență anterioară <ul style="list-style-type: none"> • Istoric de relații bune • Respect reciproc 			
Beneficii potențiale ale implicării partenerului <ul style="list-style-type: none"> • Sprijin pentru priorități - înțelegere a problemelor și sprijin pentru ceea ce se speră fi împlinit • Cultură organizațională similară • Atuuri specifice sau perspectiva valoroasă • Resurse specifice • Comunitate/Domeniu/Academic • Experiența de lucru în parteneriat • Aptitudini de cercetare sau evaluare 			
Dezavantaje potențiale sau provocări ale implicării partenerilor Beneficiu potențial PENTRU partener (ce vor obține?)			
Provocări potențiale PENTRU partener (ce îngrijorări pot avea?)			
Note			
Următorii Pași <ul style="list-style-type: none"> • Un potențial partener ar fi fie un bun partener de bază sau o resursă? 			

După ce ați identificat parteneri, Instrumentul 1-E include întrebări de luat în considerare atunci când se stabilește care dintre partenerii dvs. poate îndeplini cele două roluri de conducere. Parteneriatele cu experiență au descris rolurile de lider ca fiind esențiale pentru succes. Asigurarea că aveți facilitatori și campioni puternici va fi vitală pentru succesul parteneriatului.

Facilitatorii ajută la crearea relațiilor de încredere între parteneri și ajută partenerul să funcționeze fără probleme. Ei conduc procesul de grup, asigurându-se că toate vocile sunt auzite și toți partenerii sunt implicați. Aceștia joacă un rol de lider în conducerea agendei și asigură adesea îndeplinirea nevoilor administrative și logistice ale parteneriatului. Facilitatorii sunt adesea persoane care vin în parteneriat fiind respectate și considerate de încredere de către alți parteneri. Vedeți Secțiunea 2: Înțelegeți Arta Facilitării pentru mai multe despre acest rol, inclusiv diferențele dintre un „facilitator neutru” și un „lider facilitator”.

Campionii sunt adesea lideri respectați în domeniile lor, care sunt ferm dedicați parteneriatului și obiectivelor acestuia. Ei își folosesc credibilitatea și influența pentru a-și convinge colegii să susțină efortul, creând avantaje și impuls pentru parteneriat.

INSTRUMENT 1 - E: DETERMINAȚI FACILITATORII ȘI CAMPIONII

Acest instrument include întrebări care trebuie luate în considerare atunci când se stabilește care dintre partenerii dvs. pot îndeplini cele două roluri de conducere pe care parteneriatele cu experiență le-au descris ca fiind pivot pentru succes: facilitatori și campioni.

Instrucțiuni:

Următoarea diagramă poate fi utilizată pentru a determina persoanele care îndeplinesc în prezent sau pot fi în măsură să joace rolurile de facilitator sau de campion. În timp ce aceste roluri s-ar putea umple organic pe parcursul vieții parteneriatului, luând un moment în considerare aceste roluri vă poate permite să direcționați strategic indivizi pentru participare sau conducere.

Roluri și perspective	Numele / numele participantului curent sau potențial
Facilitatori - Cine poate aduce diferite persoane împreună? Cine poate comunica eficient cu ceilalți? Cine se poate asigura că toate vocile și perspectivele vor fi auzite? Cine poate fi neutru și nepărtinitor?	

<p>Campioni - Cine sunt liderii respectați în domeniile lor? Cine poate oferi acces la diferite comunități sau populații țintă? Cine are influența pentru a convinge oamenii din domeniu să facă ceea ce trebuie? Cine vă poate ajuta să navigați prin teren nefavorabil? Cine știe și este dispus să implice factorii decizionali?</p>	
--	--

1.3 IMPLICAȚI PARTENERII

Partenerii selectați vor aduce abilități, experiențe și expertiză unice parteneriatelor dvs., permițându-le să joace roluri diferite. Deși nivelul lor de participare se poate schimba și evolua în timp, este util să luăm în considerare rolurile diferite pe care le pot asuma indivizii și organizațiile și capacitățile lor unice.

Rolul unei persoane sau organizații și capacitatea de a răspunde așteptărilor de sprijin și implicare trebuie luate în considerare la selectarea partenerilor. Următoarele trei niveluri de participare oferă o modalitate de a defini rolul (rolurile) partenerului și de a clarifica așteptările:

Rețea - partenerul este dispus și capabil să folosească conexiunile, site-urile web, publicațiile și social media pentru a aduna și a partaja informații pentru a promova activitatea parteneriatului.

Cooperare - partenerul se angajează să îndeplinească obiectivele parteneriatului general și oferă resurse și activități parteneriatului în sprijinul obiectivelor.

Colaborare - partenerul este angajat formal să susțină parteneriatul și să își atingă obiectivele. La începutul parteneriatului dumneavoastră, puteți utiliza aceste trei niveluri și Instrumentul 1-F pentru a ghida o discuție despre nivelul de implicare al partenerilor care cred că este necesar pentru efortul și ceea ce sunt capabili să angajeze. Sau, dacă aveți un parteneriat stabilit, puteți utiliza această discuție pentru a rafina și comunica viziunea dvs. despre parteneriat noilor parteneri.

INSTRUMENT 1 - F: TREI NIVELURI DE PARTICIPARE

Instrucțiuni:

1. Distribuie o copie a tabelului partenerilor. Folosind problema (problemele) care i-a reunit pe parteneri, cereți-le să identifice nivelul de sprijin pe care sunt dispuși și capabili să-l angajeze în parteneriat.
2. Repetați acest exercițiu dacă există mai multe probleme.
3. Urmăriți discuția și rezumați rezultatele într-un raport pentru a partaja cu toți partenerii.

Probleme _____

	Networking	Cooperare	Colaborare
Nivel de suport Necesar:	Partener individual	Toți partenerii	Organizația parteneră
Scop:	Schimb de informații & organizați periodic activități comune	Aveți un scop comun	Împărtășit resurse & atinge obiective comune
Coordonare:	Pe termen scurt sau episodic, chiar dacă apărute în mod regulat	Pe termen mediu-lung planuri cu activități apărute în mod regulat	Planuri pe termen mediu- lung cu acorduri financiare și management comun necesar
Formalizarea parteneriatului:	Informal	Misiunea fiecărei organizații partenerie sprijină activități comune și formalizarea asocierii	Acorduri de parteneriat formale, scrise, pe toată durata asocierii
Responsabilitățile membrilor	Numai anumiți parteneri sunt implicați	Toti partenerii sunt implicați	Toti partenerii sunt implicați

(PPCWG, sd)

1.4 MODELE DE PARTENERIAT

Selectarea unei structuri de parteneriat care să permită parteneriatului să își atingă obiectivele este, de asemenea, importantă. Există multe modele de parteneriat diferite. Următoarele sunt exemple de două modele diferite care au funcționat cu succes în industria construcțiilor. În timp ce aceste modele implică multe grupuri sau membri într-un parteneriat, un parteneriat poate implica și numai doi parteneri diferiți.

Primul, Parteneriat pentru managementul muncii, este un model stabilit pentru a aborda obiectivul general al parteneriatelor pe tema stagiilor. Partenerii de bază din acest model includ acele organizații care au același nivel de preocupare și interes pentru toate problemele legate de internship cu care se confruntă sectorul. Când acest grup de bază identifică o problemă, acesta aduce alți parteneri cu expertiză specifică, influență sau interes pentru problemă, care vor putea ajuta parteneriatul să atingă rezultatul prevăzut.

Al doilea, Modelul de parteneriat, Toți partenerii sunt parteneri cheie, abordează o problemă și un rezultat predefinite. Deși un astfel de parteneriat își poate extinde domeniul de aplicare la o dată viitoare, accentul inițial este restrâns. Cei care au expertiza și influența necesară pentru a obține rezultatul dorit sunt incluși ca parteneri încă de la început. Toți partenerii sunt esențiali, deoarece fără unul sau mai mulți parteneri nu s-ar putea realiza rezultatul prevăzut.

INSTRUMENTUL 1 - G oferă o scurtă prezentare a acestor două modele de parteneriat și întrebări pentru a vă ajuta să identificați un model pentru parteneriatul dvs. Aveți întotdeauna nevoie de cele trei organizații [Instituția VET, IMM-uri, BSO și autoritatea de supraveghere formală], deoarece, dacă nu, nu se va întâmpla nimic. Dacă oricare dintre aceste organizații se opune unei anumite chestiuni, aceasta nu se va întâmpla.

TOOL 1 - G: MODELE DE PARTENERIAT

Instrucțiuni:

1. Înmânează copii ale fiecărui model sau desenează fiecare model pe hârtie flip chart sau pe o tablă albă.
2. Utilizați următoarele întrebări pentru a ghida o discuție despre ce model (sau o variantă) vor funcționa cel mai bine pentru efortul dvs. Ce model reflectă cel mai bine structura pe care o aveai în minte la alegerea partenerilor?
 - Ce schimbări ai face modelului pentru a-l face mai potrivit?
 - Care ar fi avantajele acestui tip de model pentru grupul dvs.?
 - Ce dezavantaje ar fi?

Model 1. Parteneriat în jurul unui nucleu puternic

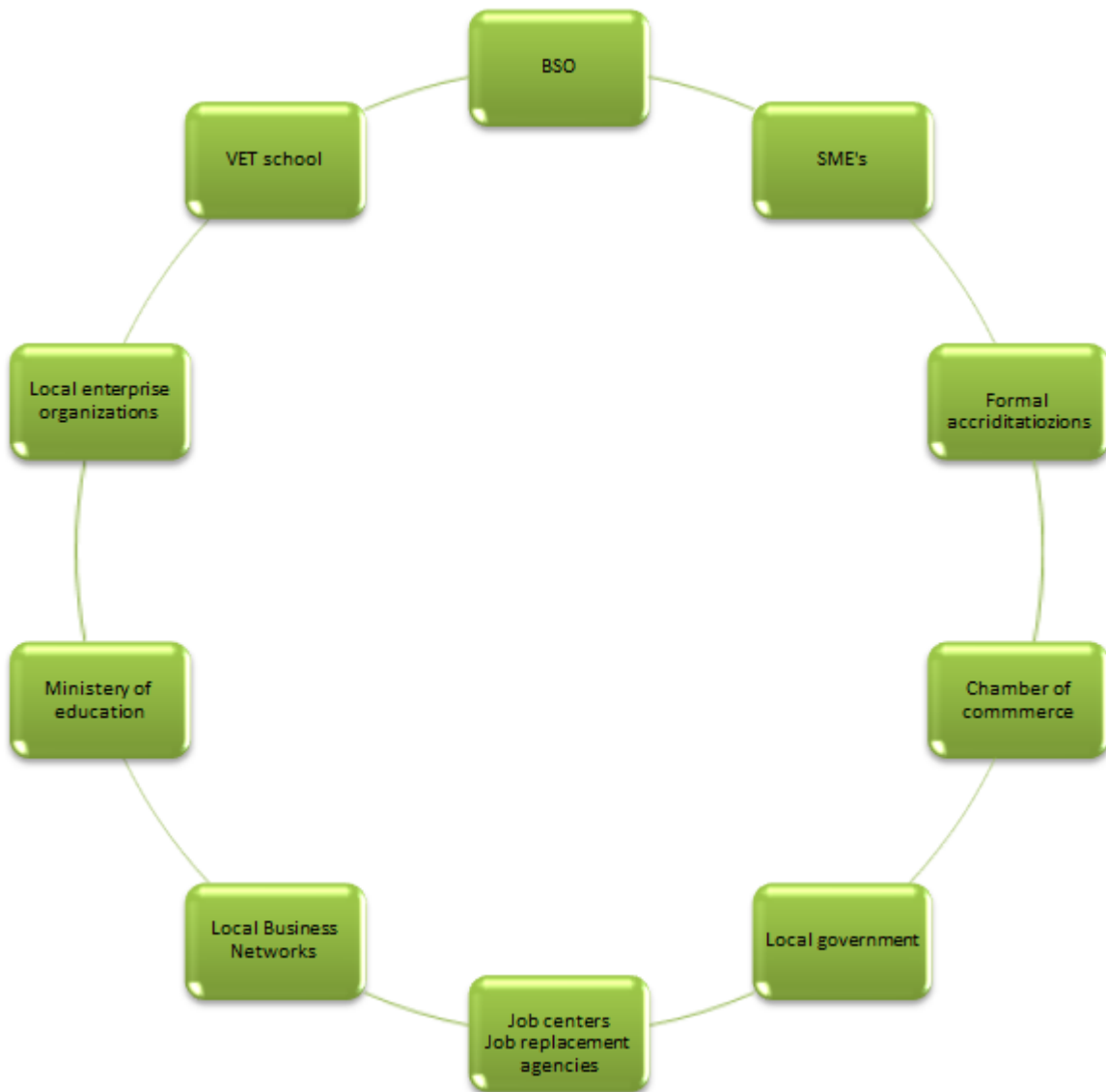
Un parteneriat poate fi alcătuit dintr-un grup central de parteneri care invită părți interesate suplimentare, cum ar fi producătorii sau cercetătorii, să participe la rezolvarea



problemei.

Model 2. Toți partenerii sunt parteneri cheie

Toți partenerii sunt identificați ca parteneri cheie și sunt participanți deplini la toate aspectele parteneriatului.



6 Cum se creează proprietatea partajată

Dreptul de proprietate comună este un concept larg, care are în principal legătură cu asumarea responsabilității, păstrarea angajamentelor și contribuția reală la organizație. Întrebările-cheie în proprietate sunt:

- Își asumă toți responsabilitatea?
- Cooperarea este bună?
- Sunt partenerii cheie și părțile interesate orientate către soluții?
- Sunt încurajați partenerii cheie și părțile interesate în sarcinile lor?

Puteți organiza cu alți parteneri-cheie în mod regulat o întâlnire de masă rotundă pentru a vă informa reciproc despre mișcările sau activitățile care se desfășoară.

Punctele de mai sus sunt deosebit de importante pentru partenerii cheie care nu sunt implicați în derularea proiectelor pentru a păstra legătura cu ei.

Dedicați resurse umane

- Un angajament deplin față de coaliție este demonstrat printr-o contribuție de timp, resurse și putere. Modusul operandi al coaliției ar trebui să includă un angajament clar și dedicat al partenerilor de a pune în comun sau de a asigura în comun resursele necesare realizării obiectivelor alianței.
- Resursele sunt limitate, dar prin valorificarea lor, colaborarea sporește probabilitatea de succes și permite membrilor coaliției să împărtășească în mod egal rezultatele și recompensele. Combinând puterea, expertiza, materialele și timpul, colaborarea împluternicește și membrii grupului. Investiția unește și extinde punctele forte, minimizează slăbiciunile și randamentele, idei noi și mai multe rezultate, care beneficiază de dezvoltarea fiecărei organizații.

Sursa: ww.nln.org [2017] construirea de coaliții

Baza puternică de comunicare și informare în timp util

O coaliție de succes depinde de canale de comunicare bine definite care funcționează între toți membrii. Schimbul continuu de informații și crearea de conexiuni vor oferi fundamentul comunicării și încrederii, care sunt integrante parteneriatelor dinamice.

Colaboratorii ar trebui să simtă că sunt incluși. Aceștia ar trebui să fie conștienți de ceea ce se întâmplă și să știe că sunt membri valoroși, ale căror contribuții la comunicarea de grup sunt necesare pentru a menține coaliția la curent cu procesul în continuă schimbare de politici publice.

În plus, ar trebui să existe un canal de comunicare bine definit pentru ca o coaliție să își atingă obiectivele cu succes. Caracteristicile necesare pentru eficientizarea operațiunilor într-o coaliție includ:

Construirea de advocacy

Interacțiunea cu media și dinamizarea acestora

Oferind comentarii de purtător de cuvânt rafinate

Furnizarea de conținut digital de calitate și pretabil pentru social media

Stabilirea și menținerea credibilității vorbind cu sinceritate, deschis și constant

Follow-up

Follow-up-ul este adesea discutat în activitatea de relații guvernamentale. Este esențial să stabilim credibilitate. Dar follow-up-ul este important și în cadrul coaliției. Un parteneriat de succes caută în mod constant modalități de îmbunătățire a proceselor sale de grup. Membrii coaliției ar trebui să evalueze grupul în funcție de inclusivitate, management, luarea deciziilor și distribuirea volumului de muncă. Evaluarea funcționării grupului trebuie încorporată în modus operandi. Succesul nu se referă doar la proiect; este vorba și despre succesul coaliției.

(NLN, 2017)

7 Cum să menții rețeaua vie și activă

Pentru a menține rețeaua activă, trebuie să țineți cont de următoarele lucruri:

- Identificați și adresați blocajele de pe piața regională a forței de muncă –
- Găsiți oameni cu viziuni similare care doresc să investească în contactul dintre (persoane) din instituții, școli și afaceri -
 - Creați și conectați-vă la grupuri care doresc să stimuleze conexiunea între instituțiile de învățământ și companii -
 - Organizați întâlniri periodice între angajații din companii și tinerii interesați de internship-uri și angajare -
 - Creați un mediu în care colaborarea dintre școli și comunitatea de afaceri să fie vizibilă -

- De asemenea, asigurați-vă că organizația dvs. este conectată activ la rețele valoroase în care aceste teme pot juca un rol.

Toate acestea cu scopul unei cooperări extinse între școli, companii și autoritățile locale pentru realizarea de stagii în IMM-uri, intermediare de către organizațiile de sprijin pentru afaceri.

Pentru a dobândi această poziție, este necesar să „organizăm spontaneitatea” pe de o parte și să răspundem la evoluțiile formale care ajută la realizarea acestei conexiuni pe de altă parte.

Organizați întâlniri pentru a discuta teme cheie

Dacă în momentul respectiv nu există proiecte active referitoare la stagii, puteți configura una sau mai multe întâlniri tematice pentru a inspira partenerii cheie cu privire la acest subiectul. Vă puteți gândi la mentorat, la job shadowing, evenimente de networking care să implice companiile și elevii, etc.

Posibilități informale și alternative

Organizați o întâlnire ”meet and match” între angajați și studenți

Organizați un eveniment de mentorat. Puteți alege să luați legătura doar cu mentori, puteți să faceți legătura între mentori și elevi despre care credeți că ar lucra bine împreună.

Puteți începe cu organizarea unei mese rotunde, cu discuții pe tema internship-urilor în regiune.

Mențineți legătura

Dacă unul dintre participanți v-a învățat o lecție valoroasă, a contribuit într-un mod substanțial sau v-a ajutat să rezolvați o problemă dificilă, arătați-vă aprecierea trimițându-le un mesaj de mulțumire.

Organizați evenimente restrânse, pentru un grup mai mic parteneri cheie care se cunosc cu toții. În acest fel, rețeaua dvs. se poate reuni pentru un prânz sau o scurtă excursie.

Socializați

O modalitate excelentă de a-ți construi și de a-ți menține rețeaua și de a-i ajuta pe alții să pună la punct o astfel de rețea este să găzduiești un eveniment. Acesta poate fi un un

prânz informal sau un eveniment periodic la un loc de întâlnire ales. Aceasta va oferi o modalitate informală de a vă reuni și de a conecta membrii rețelei dvs. unul cu celălalt.

Sursă:

Bibliografie

- CDC. (2011). *Engaging, Building Partnership Development Toolkit, Introduction*. Retrieved 11 2018, from [www.cdc.gov: http://www.cdc.gov/cancer/nbccedp/pdf/toolkit/NBCCEDP_Toolkit.pdf](http://www.cdc.gov/cancer/nbccedp/pdf/toolkit/NBCCEDP_Toolkit.pdf); and the Labour Occupational Health *Characteristics of Effective Partners in Community - Based Participatory Research* – (n.d.). Retrieved from <http://depts.washington.edu/ccph/cbpr/u2/u21.php>
- CPWR. (n.d.). *IDENTIFY STAKEHOLDERS AND POTENTIAL PARTNERS*. Retrieved 11 2018, from CPWR.
- Engaging, B. P. (n.d.). *CDC*. Retrieved from 2011.
- MBO start. (n.d.). *BOL BBL*. Retrieved 11 2018, from MBO start: <https://www.mbostart.nl/bol-bbl/>
- Ministero dell'Istruzione. (2017). *Alternanza Scuola Lavoro*. Retrieved from Informazioni Utili: <http://www.alternanza.miur.gov.it/normativa.html>
- National Institute of Environmental Health Sciences. . (n.d.).
- NLN. (2017). *coalition building*. Retrieved 11 2018, from www.nln.org
- Onicep. (2013). *Initial vocational education and training in Europe*. Retrieved from Ma Voie Pro Europe: <http://mavoieproeurope.onisep.fr/en/initial-vocational-education-and-training-in-europe/ireland/>

PPCWG. (n.d.). *Types and Levels of Partnership*. Retrieved from <http://www.ppcwg.org/strategicpartnerships>

Sanchez, M. (2007). *Project Smart*. Retrieved 11 2018, from <https://www.projectsmart.co.uk/8-strategies-for-achieving-smart-goals.php>

SBB. (n.d.). *S-BB Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven*. Retrieved 11 2018, from S-BB: <https://www.s-bb.nl/en>

Sciences, N. I. (n.d.).



Prepared by: **friesland college**