

NR. 001

TOOLKIT

STAGIU GAMIFICAT

**PENTRU ORGANIZAȚIILE
DE TINERET**

**WORK
PLAY
GROW**



1234567890



Co-funded by
the European Union



GAMA INSTITUTE
Sănătate, Educație, Cercetare



aspaym
castilla y león



ROSTO
SOLIDÁRIO



INSTYTUT AKTYWIZACJI I ROZWÓJU SPOŁECZNEGO

Autori: Diana Laura Ciubotaru, Raluca Ferchiu, Joana Teixeira, Mariana Silva, Judit Arribas Muñoz, Celia Ramos Polo, Adrianna Madej, Michal Olszowy, Anna Tatys

Grafică de:

Fundația Institutul de Activare și Dezvoltare Socială Probstwo 34, Lublin 20-089,
Polonia
biuro@iairs.pl
www.iairs.pl

Nr. Proiect 2022-1-RO01-KA220-YOU-000088546

Toolkit-ul este publicat în cadrul proiectului „Work, Play, Grow! Gamification of volunteering and internship programs for youth”



**Co-funded by
the European Union**

Sprijinul Comisiei Europene pentru producerea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi făcută responsabilă pentru orice utilizare care poate fi făcută a informațiilor conținute în aceasta.

CUPRINS

DESPRE PROIECT

002 DESCRIEREA PROIECTULUI

004 DESCRIEREA PARTENERILOR

DEFINIREA CONCEPTELOR

009 DEFINIȚIA STAGIULUI ÎN ONG-URILE
NOASTRE ȘI PROFILUL INTERN

020 METODOLOGIA DE FACILITARE DE
LA EGAL LA EGAL

027 COMPETENȚE PENTRU STAGIARI

1

2



CUPRINS

3

STAGIU GAMIFICAT ÎN ONG-URI

GAMIFICAREA CA INSTRUMENT
EDUCAȚIONAL NON-FORMAL ÎN
PROIECTAREA ACTIVITĂȚILOR DE STAGIU

035

PROCESUL DE SELECTIE,
PREGĂTIRE ȘI MOTIVARE A
STAGIARILOR ÎN DOMENIUL SOCIAL
ȘI EDUCAȚIONAL

043

PROIECTAREA SI MANAGEMENTUL
ACTIVITĂȚILOR DE INTERNSHIP -
TRAINING PENTRU STAGIARI

053

REZULTATE, IMPACT ȘI
PROMOVAREA/FACEREA VIZIBILĂ A
ACTIVITĂȚILOR DE INTERNSHIP ÎN
COMUNITĂȚI LOCALE, NAȚIONALE,
EUROPENE

056

4

BIBLIOGRAFIE

BIBLIOGRAFIE

1

DESPRE PROIECT



DESCRIEREA PROIECTULUI

DESPRE PROIECT

Scopul principal al acestui proiect este dezvoltarea abilităților profesionale ale tinerilor și lucrătorilor de tineret pentru o mai bună integrare pe piața muncii, prin programe inovatoare de voluntariat și internship, folosind gamification și instrumente digitale ca metodologie nouă în educația non-formală.

Obiective specifice:

O1. Creșterea competențelor profesionale și a nivelului de angajabilitate a 40 de tineri și 40 de lucrători pentru tineret, din 4 țări, prin programe gamificate digital de voluntariat și internship, pe parcursul a 6 luni de activități constante în 4 comunități locale.

Acest obiectiv este îndeplinit prin 2 programe pilot - unul de voluntariat și unul de internship, aplicate în cele 4 țări partenere, pe o perioadă de 1 an. În aceste programe pilot, 40 de tineri vor experimenta 6 luni de activități interactive în scopul comunității locale și 40 de lucrători de tineret vor experimenta ceea ce înseamnă asistența socială, dezvoltarea personală a ta și a educatorului social și sunt angajați în activități concrete legate de experiența celor 4 organizații partenere.

O2. Creșterea capacității a 4 organizații de a oferi programe de voluntariat și internship structurate, pe termen lung și motivaționale, folosind instrumente digitale și gamificarea ca metodologie de educație non-formală în noul context digital și modern.

Acest obiectiv va fi atins prin 2 pachete de lucru, în care partenerii vor dezvolta metodologia de voluntariat și internship și o vor gamifica, pentru ca tinerii și lucrătorii de tineret să fie motivați să participe la activități mai multe și diferite.

O3. Creșterea capacității de teren a ONG-urilor europene de tineret de a implica din ce în ce mai mulți tineri în programe de voluntariat și internship, pentru a-i ajuta să-și dezvolte abilitățile profesionale în domenii precum asistența socială, educația non-formală, educația socială și dezvoltarea personală a tinerilor, printr-o metodologie nouă și completă de selecție, integrare, motivare și evaluare a activității pentru tineret, într-un mod inovator și digital.

INSTITUTUL GAMMA
ROMANIA

Scopul Institutului de Cercetare și Studiul Conștiinței Cuantice - Institutul Gamma, este promovarea, dezvoltarea, cercetarea și inițiativa pentru activități în domeniul psihologiei, psihoterapiei și sănătății mentale. Gamma vizează cursanții, copiii și specialiștii internaționali prin programe de formare, ateliere, servicii psihologice, consiliere și cooperare internațională. Aceste misiuni sunt îndeplinite prin cele 3 departamente ale Institutului Gamma:

1. **Gamma Training** - Oferă pregătire pentru specialiști în psihologie, psihoterapie și dezvoltare personală, alături de formare și educație non-formală pentru adulți. Scopul este de a crea o comunitate de specialiști în psihoterapie și care fac o schimbare în domeniul în care lucrează, la cel mai înalt nivel.
2. **Gamma Clinic Psychology** - Oferă servicii de psihologie clinică și psihoterapie individuală/ de cuplu/ de familie, într-o abordare sistemică. Scopul este de a încuraja schimbarea întregului sistem familial, într-un mod în care ținta să fie sănătatea fizică, psihică, emoțională și relațională.
3. **Gamma Projects & Research** - Dezvoltarea de metodologii inovatoare în psihoterapie și dezvoltare personală, folosind fundamentele teoriilor conștiinței cuantice. Scopul este elaborarea unor instrumente pe diferite teme din domeniul psihologiei, psihoterapiei, tineretului, educației adulților, dezvoltării personale și formării specialiștilor.

FUNDAȚIA ASPAYM CASTILLA Y LEÓN SPANIA



Fundația ASPAYM Castilla y León începe să lucreze în 2004, la doisprezece ani după înființarea ASPAYM în regiunea Castilla y León. Principalele sale scopuri sunt promovarea autonomiei, egalității în drepturi și șanse și creșterea calității vieții persoanelor cu dizabilități fizice, permițându-le o integrare semnificativă în societate. În plus, ASPAYM CyL caută să fie o asociație lider, oferind utilizatorilor săi țintă instrumentele pentru a-și îndeplini misiunea. Acest obiectiv este atins datorită calității programelor și activităților sale, cercetării și utilizării corespunzătoare a noilor tehnologii. Organizația, precum și departamentul de tineret, au sedii în diferite orașe din Castilla y León, cu un accent deosebit pe zonele rurale. Include Ávila, Burgos, Camponaraya (León), Cubillos del Sil (León), León, Matapozuelos (Valladolid) Palencia, Paredes de Nava (Palencia), Segovia, Valladolid și Villadiego (Burgos). ASPAYM CyL are un departament de tineret axat pe activități cu tinerii. Acest departament este un membru activ al Consiliului Regional pentru Tineret din Castilla și Leon și, de asemenea, parte a Consiliului Permanent al Tineretului din Provincia Valladolid, unde ASPAYM este membru al consiliului. De asemenea, facem parte din rețeaua de puncte de informare pentru tineret din provincia Valladolid, ceea ce o face singura entitate a tinerilor cu diversitate care îndeplinește toate cele de mai sus. Departamentul de tineret al ASPAYM Castilla y León dezvoltă numeroase activități de susținere, educație non-formală, angajare, agrement inclusiv, etc. Unul dintre cele mai proeminente exemple este tabăra incluzivă dezvoltată de entitate și care are o experiență de peste 25 de ani și multiple premii, precum și proiectul de conștientizare „Ponte en mis zapatos” (Pune-te în locul meu), al cărui obiectiv principal este standardizarea dizabilităților în școli, centre comunitare, organizații de tineret etc.

IAIRS - FUNDACJA INSTYTUT AKTYWIZACJI
I ROZWOJU SPOŁECZNEGO
POLONIA

„Institutul de Animație și Dezvoltare Socială” (Fundacja Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego), ONG-ul din Lublin care funcționează din 2012. Sediul său este în centrul orașului Lublin. Prin acțiuni se încearcă inițierea și sprijinirea activităților care vizează dezvoltarea armonioasă a grupurilor și indivizilor, bazate pe valori, cetățenie și prosocial. În acest scop, ne propunem să identificăm provocările care apar odată cu schimbările și nevoile societății. Le răspundem utilizând metode de educație non-formală, modelând competențele necesare pentru a participa activ și responsabil la îndeplinirea potențialului său în domeniul personal și profesional.

Inițiam și sprijinim activități care vizează dezvoltarea armonioasă a grupurilor și indivizilor, bazate pe valori și atitudini civice și pro-sociale. Ne străduim să identificăm provocările care apar odată cu schimbările și nevoile societății. Le răspundem folosind metode de educație non-formală, modelând competențele necesare pentru a ne realiza în mod activ și responsabil potențialul în sfera personală și profesională. Principalele noastre valori: prietenie, empatie, sensibilitate, curaj, onoare, înțelegere, onestitate, grija pentru o altă persoană, loialitate, respect, ecologie, patriotism și toleranță.

În 2023, împreună cu Fundația TRACH - (Fundacja Animatorów i Twórców Kultury), IAiRS a înființat un spațiu deschis pentru tineret numit „Prusa2”, care este un loc de întâlnire pentru tinerii locali. Tinerii pot crea și organiza diverse evenimente acolo și își pot integra colegii în aceste activități.

ROSTO SOLIDÁRIO PORTUGALIA



Rosto Solidário s-a născut în 2007, promovat de Congregația Pasionistă din Santa Maria da Feira și un grup de laici din comunitatea locală, pe baza unei lungi experiențe de sprijinire a familiilor aflate în situații de vulnerabilitate socială și a experienței Misionarilor Pasioniști în Misiunile din Angola, mai ales în provincia Uíge. Este o asociație de dezvoltare non-profit, recunoscută din 2008 ca ONGD (Organizație Non-Guvernamentală pentru Dezvoltare) de către Ministerul Afacerilor Externe, beneficiind de statutul de persoană juridică de utilitate publică.

Obiectivele Rosto Solidário sunt aliniate cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, Carta ONG-urilor europene și Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă, precum și Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD) și Declarația de la Incheon „Educația 2013: către o educație de calitate incluzivă și echitabilă și învățarea pe tot parcursul vieții pentru toți”.

Lucrează pentru dezvoltare, promovând echitatea, drepturile omului și egalitatea de șanse prin realizarea de proiecte concrete axate pe educația și cultura comunităților. Apreciază participarea și integrarea prin voluntariat, solidaritate, creare de rețele și parteneriat.



2

DEFINIREA CONCEPTELOR

2.1

DEFINIȚIA STAGIULUI ÎN ONG-URILE NOASTRE ȘI PROFILUL INTERN



CE ESTE STAGIUL?

Un stagiu este o formă de învățare experiențială care integrează cunoștințele și teoria învățate la clasă sau în timpul studiilor, cu aplicarea practică și dezvoltarea abilităților într-un cadru profesional... o experiență de învățare legitimă de care beneficiază studentul și nu doar o experiență de lucru operațională care se întâmplă să fie condus de un student (King, 2018, p.2).

Pentru a ne asigura că o experiență – indiferent dacă este un stagiu tradițional sau unul realizat de la distanță sau virtual (subliniază a noastră) – este educațională și, prin urmare, este eligibilă pentru a fi considerată un stagiu legitim conform definiției NACE, trebuie îndeplinite toate următoarele criterii:

- Experiența trebuie să fie o extensie a clasei: o experiență de învățare care prevede aplicarea cunoștințelor dobândite în clasă.
- Nu trebuie să fie pur și simplu pentru a avansa operațiunile angajatorului sau să fie munca pe care un angajat obișnuit ar efectua-o în mod obișnuit.
- Abilitățile sau cunoștințele dobândite trebuie să fie transferabile în alte locuri de muncă.
- Experiența are definit un început și un sfârșit și o fișă a postului cu calificările dorite.
- Există obiective/scopuri de învățare clar definite legate de obiectivele profesionale ale cursurilor academice ale studentului.

- Există supraveghere de către un profesionist cu experiență și pregătire educațională și/sau profesională în domeniul experienței.
- Există feedback de rutină din partea supervisorului cu experiență.
- Există resurse, echipamente și facilități oferite de angajatorul gazdă care sprijină obiectivele/scopurile de învățare.

Un stagiu înseamnă mult mai mult decât dobândirea de cunoștințe, abilități și valori. Este vorba despre dezvoltarea și transformarea internului ca student. În timp ce multe tipuri de transformări pot avea loc într-un stagiu, există trei transformări ale învățării care considerăm că sunt deosebit de semnificative pentru un stagiu, învățarea ulterioară și experiențele de viață interne. Într-un stagiu de succes, stagiarul devine un student implicat, mai integrativ și mai autonom.

Deoarece stagiarii explorează și încep să-și stabilească identitatea profesională, este important să se ia în considerare modul în care rolul profesionistului diferă de cel al studentului. Cel mai simplu mod de a înțelege această diferență este să gândim în termeni de standarde: a fi profesionist înseamnă a stabili cele mai înalte standarde posibile pentru ceea ce face o persoană în viața sa profesională. Studenții tind să aibă o presupunere implicită din experiențele lor academice că învățarea despre un subiect are un început și un punct final care se încheie cu fiecare semestru. Pentru studenți, scopul este adesea să obțină cea mai bună notă posibilă sau, poate, pur și simplu, să facă minimul necesar pentru a promova un curs. Pentru un profesionist, totuși, învățarea este continuă, fără sfârșit și standardul nu este minimul necesar pentru a promova un curs - este să stăpânească ceea ce trebuie să știe și să facă pentru a-și atinge scopul (Baird, 2018, p. 15).



Multe companii din România folosesc stagiile de practică ca modalitate de a angaja muncitori temporari sau ca intenție de a folosi stagiile. Aceasta este o soluție potențială care face parte din planurile de restructurare a forței de muncă din România, ca urmare a actualei crize economice cauzate de pandemie.

Cadrul legislativ român care reglementează utilizarea stagiilor de practică prevede o

serie de condiții și obligații pe care trebuie să le respecte un angajator român, precum și anumite drepturi pentru stagiaři.

Contractul de stagiu reprezintă acordul încheiat între stagiar și companie. Acesta trebuie să fie pe o perioadă determinată, timp în care stagiarul se angajează la pregătirea profesională și la îndeplinirea unor sarcini specifice pentru și sub autoritatea companiei.

Reguli de bază pentru utilizarea stagiilor de practică în România

a. Condiții aplicabile stagiului

Dacă o persoană dorește să semneze un contract de stagiu cu un angajator român, trebuie să știe că există anumite condiții impuse de legea aplicată, după cum urmează:

- Persoana trebuie să aibă cel puțin 16 ani;
- Prin excepție, cei între 15 și 16 ani pot semna un contract de stagiu, dar numai cu acordul scris al părinților;
- Stagiul de practică se poate desfășura într-o firmă în care persoana respectivă nu a avut niciun loc de muncă anterior;
- Stagiarul poate fi o persoană fără experiență de muncă, sau cineva care a lucrat în alte companii, dar dorește să înceapă să lucreze (și să câștige experiență) într-un alt domeniu;
- Stagiarul poate avea orice tip de diplomă de studii sau deloc.

b. Obligațiile care trebuie respectate de angajator

Pe lângă condițiile descrise mai sus, care se aplică direct stagiului, un angajator care intenționează să organizeze stagii în România trebuie să știe și că legea română a stagiului (Legea nr. 176/2018) prevede anumite obligații care trebuie urmate cu strictețe de orice companie, cum ar fi:

- Firma trebuie să semneze un contract de stagiu cu stagiarul;
- Stagiarul trebuie să primească o indemnizație de stagiu, care nu trebuie să fie mai mică de 50% din salariul minim brut pe teritoriul României;
- Contractul de stagiu poate fi semnat pentru maximum 720 de ore de lucru pe o perioadă de 6 luni consecutive;

- În compania gazdă, stagiarul va trebui să lucreze sub coordonarea directă a unui mentor/coach;
- Contractul de stagiu trebuie raportat la autoritățile de muncă din România și înregistrat într-un registru online specific.

Legea aplicabilă prevede și anumite reguli privind numărul de stagii cu care o companie poate semna simultan contracte. Mai exact, numărul de stagii cu care un angajator poate încheia simultan contracte de stagiu nu poate depăși 5% din numărul total de salariați ai aceluia angajator.

Conform legii stagiului publicată în 2018, stagiile trebuie să fie remunerate. Cu toate acestea, stagiile neremunerate sunt permise dacă oferă un anumit nivel de experiență valoroasă, legături sociale, cursuri de formare etc., pentru a compensa lipsa remunerației financiare.

După finalizarea programului de internship, orice contract semnat cu stagiarul poate fi transformat în contract de muncă, iar statul român chiar încurajează acest lucru.

Este obligatoriu ca la finalul programului, stagiarul să fie evaluat de persoana care l-a îndrumat pe parcursul stagiului. Raportul de evaluare a stagiului trebuie să cuprindă ce abilități au fost dobândite, cum a lucrat stagiarul, care este nivelul lui de cunoștințe și competențe teoretice, dacă au fost îndeplinite obiectivele de performanță etc.

Certificatul de stagiu este documentul întocmit de firmă la finalul programului de stagiu, prin care se atestă perioada în care stagiarul a lucrat în baza contractului de stagiu, activitățile desfășurate, precum și nota obținută în urma evaluării.

Institutul Gamma este un institut de psihologie, iar începuturile asociației se bazează pe practica psihoterapeutică în psihoterapie sistemică de familie și de cuplu. Primele 2 departamente active din Gamma Institute au fost Gamma Training - Systemic School of Training și Gamma Clinic Psychology, Gamma Projects & Research fiind un departament care a început activitățile în 2016.



Stagiul de practică în Gamma Institute poate fi făcut de către profesioniștii interesați din toate cele 3 departamente și până acum au existat câteva programe de internship pe care le-am dezvoltat:

- La Gamma Clinic Psychology, primul stagiul s-a adresat psihologilor care erau studenți la Gamma Training și aceștia au început programul în 2015, după obținerea certificării de practică privată. Stagiul de practică a durat 2 ani și în această perioadă, un grup de 7 psihoterapeuți și-au dezvoltat competențele în: practică privată în psihoterapie individuală, de cuplu sau de familie, cu persoane de toate vârstele (începând de la copii, adolescenți și adulți), redactarea de articole pe teme de psihoeducație, creându-și identitatea terapeutică și propria imagine în comunitate, dezvoltând programe de grup și organizând ateliere gratuite pentru oameni, organizând o conferință pentru psihologi. După terminarea stagiului, unii dintre psihologi au rămas să lucreze în institut, ca psihoterapeuți și, de asemenea, ca mentori pentru psihologii în formare.
- În Gamma Training, stagiul este deschis doar pentru viitorii formatori din departament și durează, de obicei, aproximativ 2 ani, timp în care aceștia urmează un mentor în modulele sale.
- În Gamma Projects & Research, programul de internship se adresează celor interesați să lucreze ca asistenți de proiecte sau cercetători în proiectele pe care le dezvoltăm în cadrul departamentului. Programul de mentorat al stagiului este unul la unu, astfel încât după o perioadă, decisă de consiliu, persoana poate fi angajată.

Pe termen lung, Institutul Gamma organizează programe de internship. În cadrul acestui proiect va fi deschis al doilea stagiul de lungă durată în psihoterapie sistemică, în cadrul căruia 10 psihologi își vor începe practica privată sub supravegherea psihoterapeuților principali și specialiști.

Pe lângă contextul de dezvoltare a competențelor personale și profesionale în domeniu, toți stagiarii au oportunitatea de a avea acces gratuit la toate evenimentele, conferințele, trainingurile și alte reuniuni profesionale pe durata stagiului și după finalizarea acestuia, în funcție de programele pe care institutul le are deschise.



Odată cu reforma generală a studiilor universitare întreprinsă în Spania în 1987, stagiile în mediul profesional sunt încorporate pe scară largă în programele de învățământ. Suntem pe drumul spre împlinirea a 40 de ani de la introducerea în Spania a stagiilor de practică pentru studenții universitari în companii.

În 1981, după câțiva ani de studiu a materiei de către Universitate - Fundația de Afaceri - Antonio Sáenz de Miera fiind personajul cheie în acest proces-, a fost adoptat decretul prin care această activitate a devenit activitate legală în țara noastră.

Stagiile în mediul profesional nu sunt în niciun caz o invenție veche de aproape patruzeci de ani (și cu siguranță nu o invenție spaniolă). Dimpotrivă, învățarea prin stagiatură este o modalitate de formare care își are rădăcinile istorice cel puțin încă din Evul Mediu și a fost practică pe scară largă (García, 2002), atât în schemele de educație informală, cât și în sistemele de educație formale. Nici nu poate fi ignorat faptul că uceniciile „în teren”, sub supravegherea directă a profesioniștilor, au o tradiție îndelungată în Spania în învățământul superior, în cazuri precum predarea și medicina (De la Rica, Gorjón & Lizarraga, 2020).

În contextul general al educației prin care se urmărește formarea profesioniștilor, utilizarea stagiilor de practică ar trebui recunoscută ca o strategie de formare mai completă decât învățământul exclusiv academic. Imersiunea temporară a studenților la locul de muncă reprezintă o valoare adăugată importantă pentru formarea lor (García, 2002), oferindu-le oportunități multiple și valoroase.

În Spania, în cadrul Decretului Regal 1707/2011 și al Statutului Studentului Universitar, se stabilește că stagiile și plasamentele sunt denumite „stagii externe” și sunt organizate în 2 modalități diferite - stagii externe curriculare și stagii externe extracurriculare:

- Stagii externe curriculare: Sunt activitățile practice care sunt integrate în curriculumul ales de student. Aceste stagii sunt, de asemenea, supravegheate, ceea ce înseamnă că studentul va avea un tutore academic (de la universitate) și un tutore de afaceri sau profesional (de la companie sau entitate) la începutul stagiului. Aceștia vor fi responsabili cu stabilirea unui plan de formare pentru student și vor efectua, de asemenea, un plan de monitorizare corespunzător.
- Stagiile externe extracurriculare: Sunt cele pe care studenții le desfășoară în mod

voluntar în timpul procesului lor de formare. Scopul acestor stagii este același ca și în cazul stagiilor curriculare, cu excepția faptului că stagiile extracurriculare nu fac parte din programa aleasă de student.

Prin Decretul Regal-Legea 2/2023 din 16 martie, a existat o nouă reglementare a Securității Sociale în Spania pentru studenții care desfășoară stagii de formare sau stagii academice externe incluse în programele de formare. Intrarea în vigoare a acestei prevederi a fost amânată până în 2024, dar începând cu 1 ianuarie 2024 toate companiile care preiau stagiați - inclusiv stagii pentru studenți din universități și de formare profesională - au fost nevoite să înregistreze stagiații la sistemul de asigurări sociale. Acest lucru este indiferent dacă efectuează stagii plătite sau neplătite.

Obiectivul principal al acestei noi reglementări în Spania este îmbunătățirea și extinderea drepturilor stagiarilor prin includerea acestora în sistemul de securitate socială. Acest lucru le permite să înceapă o carieră de contribuții și să fie acoperiți de acțiunea de protecție a Securității Sociale în timp ce își desfășoară stagiile. Acest lucru îi favorizează pe studenți, și în special pe cei mai tineri, prin întărirea legăturii lor cu sistemul de securitate socială și încurajarea pregătirii lor.

ASPAYM CyL își propune să îmbunătățească calitatea vieții persoanelor cu dizabilități, de aceea este important ca toți stagiarii să fie întotdeauna însoțiți în dezvoltarea lor, încurajând învățarea și dezvoltarea valorilor organizației, precum sentimentul de apartenență. Un alt punct de care ținem cont este că stagiile se desfășoară în perechi, astfel încât să învețe să lucreze în echipă.



Punctele pe care trebuie să le avem în vedere sunt dobândirea de cunoștințe pe care cursanții trebuie să le dobândească. Pe de altă parte, trebuie să ținem cont de valorile pe care vrem să le oferim și de ceea ce pot aduce ele în organizație.

Cunoștințe:

- Abilitatea de a lega cunoștințele teoretice de cele practice.
- Abilitatea de a detecta, analiza și rezolva probleme și nevoi.
- Abilitatea de a cerceta, elabora și executa proiecte pe baza formării.

Valori:

- Abilitatea de a lucra.
- Motivația.
- Dorința de a învăța.
- Ușurința în comunicare.
- Inteligența emoțională.
- Punctualitate.
- Responsabilitate.
- Proactivitate.

Scopul stagiului în cadrul entității este capacitatea de a identifica nevoile societății în care trăiesc și de a încerca să ne ajutăm utilizatorii să se adapteze cât mai ușor posibil, oferindu-le facilități.



Legea din 20 aprilie 2004 privind promovarea ocupării forței de muncă și a instituțiilor de pe piața muncii (Jurnalul legilor 2004, nr. 99, articolul 1001) reglementează legal aspectele legate de stagiile în Polonia.

Potrivit Legii, un stagiu este dobândirea de către un șomer a abilităților practice pentru a presta munca prin îndeplinirea sarcinilor la locul de muncă fără a stabili

un raport de muncă cu angajatorul. Un șomer care are vârsta sub 30 de ani poate efectua un stagiu pe o perioadă de până la 12 luni. În timpul stagiului, șomerul are dreptul la o remunerație în cuantum de 120% din indemnizația de șomaj și 2 zile libere de la muncă pentru fiecare 30 de zile calendaristice ale stagiului.

În conformitate cu Legea învățământului superior (Jurnalul legilor 2005, nr. 164, pct. 1365), o universitate care oferă studii într-un anumit domeniu de studiu și nivel de învățământ cu profil practic este obligată să includă în programul educațional stagii profesionale de cel puțin trei luni. Stagiile de practică se pot desfășura la un angajator, ținând cont să fi îndeplinite toate rezultatele învățării prevăzute în programul de educație pentru domeniul, nivelul și profilul de studii respective. Prin urmare, stagiile sunt o pregătire obligatorie pentru exercitarea unei profesii, fiind organizate de universitate.

Orice persoană cu vârsta peste 18 ani care dorește să dobândească competențe legate de implementarea inițiativelor locale, competențe interculturale pentru desfășurarea proiectelor internaționale și competențe interpersonale poate deveni stagiar la Fundația Institutul de Animație și Dezvoltare Socială.

Colaborăm frecvent cu stagiaari care studiază animație culturală, producție media, management și marketing.





În Portugalia, stagiile pot fi curriculare sau profesionale și sunt asociate cu nivelul IV al Cadrului European al Calificărilor (CEC), corespunzător anilor 10, 11 și 12 de învățământ profesional; nivelul VI (CEC), corespunzător unei diplome de licență; și nivelul VII (CEC), referitor la o diplomă de master.

Stagiile curriculare sunt obligatorii și fac parte din planul de învățământ, adesea cu cerințe specifice în ceea ce privește timpul și conținutul, pentru studenții care trebuie să depună un raport. Durata variază între 50 și 400 de ore pentru nivelul IV și între 100 și 400 de ore pentru nivelul VI și cel superior.

Pentru nivelurile VI și superioare, scopul este de a oferi studenților interacțiune cu realitatea pieței muncii, permițând astfel un proces de învățare practică adaptat competențelor tehnico-profesionale (hard skills).

Stagiile profesionale reprezintă o formare practică desfășurată într-un context de muncă, având ca obiectiv integrarea stagiilor în viața profesională. Acestea sunt stagii plătite cu normă întreagă, destinate persoanelor cu vârsta între 18 și 30 de ani, precum și celor peste 30 de ani aflate în condiții speciale, care au finalizat unul dintre nivelurile de studiu menționate (IV, VI, VII). Astfel, în funcție de nivelul atins, fiecare persoană este eligibilă pentru un stagiu profesional care poate avea o durată de 6, 9 sau 12 luni.

Rosto Solidário este o organizație axată pe:

Sprijin centrat pe familie – sprijin specific acordat familiilor de către un asistent social; sprijin psihologic pentru copii și tineri, în special pentru cei cu dificultăți de învățare; o bancă de resurse, unde primim donații de alimente, haine și mobilier.



Programe educaționale bazate pe abordarea ciclului de învățare prin experiență, lucrând cu copii, tineri și adulți pe diverse teme, inclusiv incluziune, discriminare, sustenabilitate, cetățenie globală, competențe sociale și emoționale.

Cooperare pentru dezvoltare în țările africane vorbitoare de limbă portugheză, axată pe educație și voluntariat.

Voluntariat: voluntariat local și internațional.

Rosto Solidário lucrează cu **stagiați** de mai mulți ani, în special în domeniile științelor sociale, umaniste, educației, comunicării, marketingului și finanțelor, oferind stagii care pot fi de natură curriculară sau profesională.

Stagiarii care sunt de obicei primiți în Rosto Solidário sunt studenți ai învățământului superior în Științe Sociale și Umaniste sau studenți VET care se pregătesc pentru a deveni lucrători de tineret.

Nevoile lor în ceea ce privește dezvoltarea profesională și personală, conform curriculei lor, includ: sănătatea mentală, reziliența, rezistența la frustrare, munca în echipă, capacitatea de a oferi și primi feedback, gestionarea planificării și organizării, multitasking, învățarea de a învăța și gândirea critică.

Pentru noi, în Rosto Solidário, "stagiarul ideal" trebuie să aibă sau să își dezvolte câteva competențe-cheie, care sunt transversale și comune tuturor membrilor echipei (angajați, voluntari și stagiați):

- empatie,
- solidaritate,
- adaptabilitate,
- flexibilitate
- și lucru în echipă.

Pe durata stagiului la noi, stagiarii pot fi implicați în activități legate de Managementul Ciclului Proiectului, în special în proiecte din domeniul educației, atât la nivel local, național, cât și european.

Atât în cazul stagiilor curriculare, cât și al stagiilor profesionale, Rosto Solidário își propune să ofere un proces de învățare practică relevant, combinat cu dezvoltarea competențelor soft, esențiale pentru piața muncii, precum și a competențelor personale.

Pentru noi, prezența stagiilor aduce o valoare adăugată semnificativă, deoarece aceștia contribuie cu perspective tehnice diferite, bazate pe o experiență academică recentă, precum și cu idei noi și inovatoare.

2.2 METODOLOGIA DE FACILITARE ÎNTRE EGALI

CE ESTE EDUCAȚIA ÎNTRE EGALI?

Definiția Educației între Egali (Peer Education)

Termenul englezesc „peer” se referă la „o persoană cu același statut ca altcineva; cineva care face parte din același grup social, în special bazat pe vârstă, grad sau statut”. În prezent, acest termen a căpătat sensuri precum coleg, egal, similar, co-egal sau echivalent, conform dicționarului de sinonime (Oxford Thesaurus).

Recent, termenul este folosit cu referire la educație și formare și este considerat o strategie eficientă de schimbare a comportamentului, bazată pe mai multe teorii comportamentale recunoscute - Teoria Învățării Sociale, Teoria Acțiunii Raționale, Teoria Difuziunii Inovației și Teoria Educației Participative.

- „*Oamenii servesc drept modele de comportament uman, iar unele persoane (figuri semnificative) sunt capabile să determine schimbări comportamentale în anumiți indivizi.*” (Teoria învățării sociale - Bandura, 1986)
- „*Unul dintre factorii influenți ai schimbării comportamentale este **percepția unui individ asupra normelor sociale sau convingerilor** despre ceea ce fac sau gândesc persoanele importante pentru el, în legătură cu un anumit comportament.*” (Teoria acțiunii raționale - Fishbein și Ajzen, 1975)
- „*Anumiți indivizi (lideri de opinie) dintr-o anumită populație acționează ca **agenți ai schimbării comportamentale** prin diseminarea informațiilor și influențarea normelor grupului din comunitatea lor.*” (Teoria difuziunii inovației - Rogers, 1983)

- *„Teoria educației participative a avut, de asemenea, un rol important în dezvoltarea educației între egali: rezultatele sunt obținute prin participarea deplină a persoanelor afectate de o problemă sau situație comună.” (Freire, 1970)*

Aplicarea educației între egali

Educația între egali este adesea utilizată pentru a produce schimbări la nivel individual, prin modificarea cunoștințelor, atitudinilor, convingerilor sau comportamentului unei persoane. De obicei, aceasta implică utilizarea membrilor unui anumit grup pentru a influența schimbarea în rândul altor membri ai aceluiași grup.

Totuși, educația între egali poate genera schimbări și la nivel de grup sau societal, prin modificarea normelor sociale și stimularea acțiunii colective, ceea ce duce la schimbări în programe și politici.

Mulți susținători ai educației între egali afirmă că acest proces orizontal, în care membrii unui grup discută între ei și decid împreună asupra unui curs de acțiune, este cheia impactului educației între egali asupra schimbării comportamentale.

Educație între egali și tineret

În majoritatea societăților, tinerii se confruntă adesea cu dificultăți în obținerea de informații clare și corecte despre problemele care îi preocupă. De multe ori, informațiile sunt disponibile, dar acestea pot fi oferite într-un mod care este autoritar, critic sau neadaptat la valorile, perspectivele și stilul de viață al tinerilor.

O modalitate eficientă de a aborda aceste probleme este educația între egali, deoarece aceasta presupune un dialog între egali. În acest proces, membrii unui grup educă alți membri din același grup. De exemplu, tinerii își împărtășesc informații între ei, unii acționând ca facilitatori ai discuțiilor. Acest lucru se întâmplă, de obicei, într-un cadru informal, unde, cu ajutorul unui educator între egali (o persoană de aceeași vârstă sau din același grup social), participanții discută și învață împreună despre un anumit subiect.

Educația între egali este eficientă deoarece este participativă și implică tinerii în discuții și activități. Oamenii învață mai bine prin acțiune, nu doar prin primirea pasivă a informațiilor. Acest proces le oferă tinerilor puterea de a acționa. Exemple de activități participative utilizate în educația între egali sunt jocurile, concursurile de artă și jocurile de rol. Toate acestea îi ajută pe participanți să privească lucrurile dintr-o perspectivă nouă, fără a li se „spune” ce să creadă sau ce să facă.

EDUCAȚIE ÎNTRE EGALI ÎN CADRUL INSTITUTULUI GAMMA

Educația între egali în Institutul Gamma se bazează pe procesul de educație între egali al psihoterapeuților, denumit intervizare. Acest proces este axat pe schimbul de bune practici și discuțiile profesionale referitoare la sarcinile fiecărui membru din cadrul organizației.



În aceste întâlniri, mentorul sau supervizorul nu este prezent, însă stagiarii redactează un raport în care prezintă temele abordate. Orele de educație între egali sunt cuantificate și fac parte nu doar din programul de stagiu, ci și din procesul de formare sistemică și supervizare.

Procesul de intervizare (educație între egali) în psihoterapie și psihologie are obiective diferite, în funcție de nevoile stagiarelor de la acel moment, însă contribuie la următoarele aspecte:

- dezvoltarea profesională prin discuții și dezbateri legate de bibliografie sau cercetări recente pentru a fi integrate în practica lor, prin prezentarea de cazuri și discuții privind planul terapeutic și metodele de intervenție, tehnici și instrumente noi ce pot fi utilizate în activitatea lor psihoterapeutică.
- dezvoltarea personală și formarea identității terapeutice este un aspect foarte important în acest domeniu și chiar dacă are legătură cu dezvoltarea personală a stagiarelor, de fapt, în psihoterapie, persoana terapeutului este un instrument de intervenție în sine. În ceea ce privește dezvoltarea personală, stagiarii își explorează și procesează emoțiile, diferite evenimente din viața lor, discută despre declanșatorii din relațiile terapeutice și despre gestionarea emoțiilor intense din rolul de terapeut.
- teambuilding-ul este important de făcut, deoarece în acest domeniu, echipa funcționează ca un grup de suport care contribuie la îmbunătățirea activității. Specificul Institutului Gamma, diferit de practica obișnuită, este că integrăm activități de teambuilding în toate inițiativele și nu suntem separați ca terapeuți (de obicei este un mediu foarte competitiv). Astfel, noi punem accent pe menținerea legăturii dintre noi și crearea unei comunități unite care să funcționeze pentru fiecare.
- consolidarea capacităților și creșterea organizațională este o activitate permanentă și în cadrul diferitelor întâlniri (dar și în afara acestora), stagiarii participă la sesiuni de brainstorming și cgenerează idei pentru noi activități care pot fi realizate în cadrul programului de stagiu. De obicei, programele propuse de stagiari sunt ulterior dezvoltate de echipa permanentă, fiind transformate în noi proiecte.

Prin toate aceste activități, stagiarii învață într-un mod interactiv, nu doar prin relația cu mentorul sau supervizorul, ci și prin conexiunile pe care le creează între ei.



EDUCAȚIE ÎNTRE EGALI ÎN CADRUL ASPAYM CYL

Tehnicile de facilitare sunt metode și abordări active care încurajează și sprijină oamenii să își asume responsabilitatea asupra proceselor și să contribuie cu experiențele lor.

Competențele necesare pentru a lucra într-un proces de facilitare se bazează pe managementul timpului, ascultarea activă, capacitatea de a pune întrebări, echitatea, adaptabilitatea, abilități de comunicare și este esențial ca fiecare persoană implicată să înțeleagă dinamica conversației.

Metodele pe care le utilizăm pentru a încuraja învățarea sunt focalizarea grupului, înregistrarea tuturor rezultatelor muncii obținute, colectarea opiniilor și atingerea unui punct comun.

Etapele facilitării se bazează pe 4 puncte cheie:

1. Organizarea unei sesiuni de deschidere pentru a gestiona obiectivele, întrebările, temele și regulile necesare pentru o muncă eficientă.
2. În al doilea rând, generarea de idei face parte din rezolvarea conflictelor, așa că ar trebui discutate opțiuni de soluționare și create strategii care să favorizeze coexistența
3. Facilitatorul va ajuta și va interveni în fiecare dezbateră sau problemă, favorizând alegerea cea mai potrivită, în beneficiul tuturor.
4. Din acest proces, se va genera un plan de soluții, în care se va determina ce trebuie făcut, cum trebuie realizat și care sunt rezultatele acțiunii.

În cadrul organizației noastre, un aspect foarte important de luat în considerare este adaptabilitatea și diversitatea grupurilor noastre. De aceea, valorificăm diversitatea grupului nostru în realizarea proiectelor noastre. Acest lucru ne permite să avem o perspectivă diferită față de ceilalți parteneri. Astfel, includem o etapă suplimentară în tehnicile de facilitare, în care evaluăm dacă proiectul la care participăm este accesibil pentru toți utilizatorii noștri. În plus, analizăm și posibilele adaptări pe care le putem face pentru a facilita accesul utilizatorilor la proiect.

Aceste adaptări pot varia în funcție de tipul de dizabilitate, așa că trebuie să ne ghidăm după principii clare, aliniate la obiectivul final.



EDUCAȚIE ÎNTRE EGALI LA IAIRS

Toate proiectele de tineret au fost create ca parte a spațiului creativ deschis al fundației Institutul de Animație și Dezvoltare Socială. Organizația noastră este un spațiu dedicat dezvoltării pasiunilor, hobby-urilor, intereselor și competențelor tinerilor, prin discuții de grup, rezolvarea colaborativă a problemelor și mentorat – în general, prin metode de educație non-formală.

Un element cheie este implicarea activă a participanților în procesul de învățare, schimbul de idei și dezvoltarea competențelor. În perioada 2013–2023, cadrul în care a funcționat acest spațiu a fost biroul nostru de pe strada Probostwo 34, iar în prezent s-a transformat în Prusa 2 – un spațiu creativ dedicat tinerilor. Începând cu 2023, spațiul pentru tineret operează în rețeaua Youth Spaces a orașului Lublin, în cadrul programului European Youth Capital 2023.

Pe lângă relaxare, odihnă și distracție, tinerii pot discuta cu colegii lor care își implementează propriile proiecte, pot primi inspirație și îndrumare din partea angajaților noștri și pot participa la numeroase cursuri de formare, menite să răspundă problemelor actuale ale comunității locale. Aceste activități contribuie la construirea unei comunități solide, schimbul de experiențe și creșterea implicării active în procesul de învățare și dezvoltare.

Spațiul este deschis cel puțin 5 zile pe săptămână. În fiecare săptămână, calendarul evenimentelor este actualizat pe rețelele sociale, oferind informații despre disponibilitatea spațiului și oportunităților pentru tineri. Fiecare tânăr poate rezerva gratuit o sală de workshopuri pentru întâlnirile sale, sprijinind astfel inițiativele proprii ale tinerilor din Lublin.

Tinerii noștri și lucrătorii de tineret participă, de asemenea, la schimburi internaționale de tineret și la cursuri de formare organizate de organizațiile noastre partenere, unde își pot împărtăși abilitățile, cunoștințele și bunele practici cu colegi din întreaga Europă.

EDUCAȚIE ÎNTRE EGALI LA ROSTO SOLIDÁRIO

Manualul de instruire „É de Género?” ne spune că oamenii învață atunci când dobândesc cunoștințe noi, când își ajustează practicile și acțiunile sau când își schimbă sentimentele sau atitudinile față de anumite dimensiuni ale realității.



Cu toate acestea, învățarea are loc cel mai semnificativ și durabil atunci când aceste trei aspecte – a cunoaște, a face și a fi – sunt articulate coerent și se întăresc reciproc. Acesta este momentul în care apar schimbări reale la nivel individual. Învățarea se dezvoltă concret prin introducerea de noi informații, dar mai ales prin întâlnirea cu situații noi care „provoacă” confruntarea diferitelor cunoștințe, practici și puncte de vedere, atât între semeni, cât și în interiorul fiecăruia.

Prin urmare, în cadrul Rosto Solidário, urmăm o abordare integrată a învățării, care are experiența ca ax central. Aceasta înseamnă că experiența – fie reală, fie simulată într-un context de instruire – reprezintă punctul de plecare al învățării, deoarece mobilizăm în mod constant ceea ce suntem în procesele noastre de învățare. Totodată, experiența este și scopul învățării, întrucât este concepută pentru a fi utilă și practică, cu aplicabilitate imediată în contexte și circumstanțe viitoare de viață.

Se propune apoi o structură ciclică a învățării (David Kolb, 1984):



Experiența presupune parcurgerea unui eveniment din viață sau a unei activități cu caracter formativ.

Raportarea și reflecția implică amintirea și raportarea a ceea ce s-a întâmplat pe parcursul experienței (reacții, gânduri, sentimente, interacțiuni, alegeri...) precum și reflectarea asupra acesteia pentru a găsi răspunsuri la întrebările: ce s-a întâmplat? Cum mă simt? Ce m-a determinat să fac (sau să nu fac) asta? Ce înseamnă această experiență pentru mine? Este un proces care necesită o atitudine reflexivă.

Generalizarea este faza în care se analizează critic și sistematic experiența, căutând tipare și concluzii, comparându-le cu modele și teorii generice și confruntându-le cu „lumea reală”.

Aplicarea presupune identificarea modului în care concluziile formulate în etapa de generalizare pot fi utilizate în contexte noi, probleme sau provocări din viața reală. Această etapă consolidează procesul de învățare și generează noi experiențe personale, ce pot sta la baza unor viitoare cicluri de învățare.

Învățarea prin experiență poate începe în orice moment al ciclului, dar pentru a crea o schimbare pe termen lung, pentru a învăța, oamenii trebuie să treacă prin întregul proces. Procesul de învățare experiențială, care se bazează pe o conștientizare critică a propriei experiențe, este una dintre cele mai consistente și durabile modalități de transformare a cunoștințelor, practicilor și atitudinilor.

În acest sens, contextul de formare ar trebui să permită tuturor participanților să se angajeze liber în activități adecvate calităților și motivațiilor lor și să se simtă integrați activ și responsabili pentru procesul de învățare. În acest scop, acest context trebuie să fie centrat pe participanți, răspunzând nevoilor și așteptărilor lor individuale și colective exprimate prin contribuțiile lor, făcând întotdeauna apel la potențialul lor reflexiv, critic și creativ (Rosto Solidário NGOD, 2016).

2.3 COMPETENȚE PENTRU STAGIARI

COMPETENȚE SPECIFICE

Un stagiul de succes este unul care facilitează trei aspecte semnificative ale dezvoltării stagiului: personal, profesional și civic.

Dezvoltare personală

Stagiul reprezintă o oportunitate valoroasă de dezvoltare intelectuală și emoțională, importantă nu doar în cadrul programului propriu-zis, ci și în parcursul personal și profesional al stagiului, indiferent de direcția aleasă. Abilități precum gândirea critică, creativitatea, capacitatea de a analiza problemele din perspective diferite, precum și exprimarea clară – atât oral, cât și în scris – sunt esențiale. La fel de importante sunt și competențele de rezolvare a problemelor și de lucru în echipă, utile în viața personală, la locul de muncă și în cadrul comunității.

Dezvoltare profesională

Pentru unii studenți, stagiul reprezintă în primul rând o oportunitate de explorare a carierei. Aceștia pot studia discipline clasice din domeniul științelor umaniste, precum sociologia sau psihologia, și doresc să observe cum pot fi aplicate aceste cunoștințe în practică. Pentru alți studenți, stagiul constituie experiența academică finală, parte a unui parcurs educațional bine structurat și secvențial. În acest caz, stagiul devine o ocazie de a integra și aplica o mare parte din ceea ce au învățat de-a lungul formării. Desigur, există și stagii care se află undeva între aceste două extreme. Indiferent de motivație, pentru toți studenții stagiul oferă oportunitatea de a face un pas important în dezvoltarea profesională – de a dobândi noi abilități, cunoștințe, atitudini și valori specifice unei profesii, precum și de a explora în ce măsură aceasta se potrivește cu interesele și punctele lor forte (Schweitzer, 2008, p. 5).



În cadrul programului de stagiu al Institutului Gamma, cunoștințele, abilitățile, competențele și atitudinile urmărite sunt stabilite în funcție de specificul departamentului în care se desfășoară stagiul.

Dincolo de particularitățile fiecărui departament, se așteaptă ca tot personalul, alături de stagiați și voluntari, să dețină — cel puțin la un nivel de bază — următoarele trăsături:

- Cunoștințe de bază relevante pentru post sau domeniu – psihologie, dezvoltare personală și/sau psihoterapie
- Abilități interpersonale bine dezvoltate – comunicare eficientă, capacitate de lucru în echipă, spirit comunitar
- Competențe digitale de bază și cunoștințe minime de limba engleză (în special pentru înțelegerea textelor)
- Creativitate și gândire nonconformistă („out of the box”)
- Atitudine deschisă, inițiativă și disponibilitatea de a inspira schimbarea și evoluția în jurul său

În funcție de specificul fiecărui departament, următoarele competențe și abilități sunt necesare la un nivel minim sau mediu și sunt vizate pentru dezvoltare pe parcursul programului de stagiu:

1. Gamma Clinic:

- Competențe în psihoterapie sistemică, deținerea unei licențe de practică privată, în supervizare
- Un nivel ridicat de motivație pentru a profesa ca psihoterapeut, precum și deschiderea de a-și dezvolta o specializare în domeniu
- Disponibilitate (atât din punct de vedere al timpului, cât și emoțională) pentru implicarea în diverse activități, precum: ateliere, conferințe, redactarea de articole și promovarea serviciilor de sănătate mintală

2. Școala Sistemică de Formare Gamma:

- Motivație puternică de a deveni formator în cadrul Școlii Sistemice de Formare
- Cunoștințe solide și competențe avansate în psihoterapia sistemică
- Experiență în practica privată și deschidere către dezvoltare profesională continuă în domeniu
- Abilități de formare, facilitare și susținere a procesului de învățare

3. Proiecte Gamma & Cercetare:

- Abilități de comunicare eficientă, atât în limba maternă, cât și în limba engleză
- Competențe digitale solide
- Creativitate și gândire inovatoare („out of the box”)
- Capacitate ridicată de adaptare și abilități dezvoltate de rezolvare a problemelor



Abilitățile reflectă caracteristicile apreciate de fiecare organizație în rândul angajaților săi, motiv pentru care fiecare student aflat în stagiul ar trebui să dezvolte competențele cerute de cadrul în care activează. Printre cele mai căutate abilități se numără: competențele digitale, abilitățile de comunicare, capacitatea de organizare, flexibilitatea și inteligența emoțională. La un nivel general, una dintre cele mai importante abilități pe care ne dorim ca stagiarii noștri să o dezvolte este motivația pentru învățare continuă și formare profesională pe termen lung.

Abilitatea de a lucra în echipă le va permite stagiarii să colaboreze eficient și să distribuie sarcinile într-un mod echilibrat, contribuind la un proces de lucru mai fluent și dinamic.

Este important ca aceștia să manifeste inițiativă și proactivitate, pentru ca activitatea să se desfășoare într-un mod eficient și valoros. Totodată, este necesară flexibilitatea – atât în gândire, cât și în realizarea sarcinilor împreună cu ceilalți. Aceasta presupune dezvoltarea capacității de adaptare, având în vedere că nu toți elevii dispun de aceleași abilități. De aceea, este esențial ca participanții să fie responsabili și dispuși să îi sprijine pe cei care întâmpină dificultăți în îndeplinirea anumitor sarcini.

Pe de altă parte, este important ca elevii să fie capabili să tolereze frustrarea, deoarece aceasta este esențială în lucrul cu persoane cu dizabilități, ale căror ritmuri de muncă și învățare diferă de cele ale persoanelor fără dizabilități. În legătură cu această competență, este necesar să manifestăm empatie și să dezvoltăm abilități de comunicare adaptate nevoilor persoanelor cu care interacționăm. De asemenea, trebuie să identificăm și să aplicăm adaptările necesare, astfel încât aceste persoane să se poată bucura de activități în mod egal cu ceilalți colegi.

O competență esențială, care ne va fi de folos în viitorul loc de muncă, este capacitatea de a gândi critic despre propria persoană. Aceasta ne încurajează să ne îmbunătățim constant și să dobândim abilitățile necesare pentru a atinge satisfacție profesională. De asemenea, abilitatea de leadership și automanagement contribuie la obținerea echilibrului și controlului necesare pentru a lucra eficient în echipă, pentru a înțelege cerințele fiecărui moment și pentru a crea condiții favorabile într-un mediu de lucru sănătos și productiv.



Stagiarii din cadrul Fundației Institutul de Animație și Dezvoltare Socială sunt implicați, în principal, în sprijinirea activităților biroului și a proiectelor aflate în derulare. Din acest motiv, acordăm o atenție deosebită dezvoltării următoarelor competențe:

Competențe generale:

- Comunicare interpersonală: Abilitatea de a comunica clar atât în scris, cât și oral, precum și capacitatea de a lucra cu diverse grupuri de oameni.
- Abilități de lucru în echipă: Abilitatea de a lucra eficient în echipă, împărțând responsabilitățile și susținând obiective comune.
- Autonomie: capacitatea de a lua decizii și de a îndeplini sarcini în mod independent, mai ales atunci când acest lucru necesită inițiativă și creativitate.
- Abilități organizatorice: planificare eficientă a timpului, prioritizarea sarcinilor și gestionarea mai multor sarcini simultan.
- Bună cunoaștere a instrumentelor de birou: Abilitatea de a utiliza programe și sisteme (de exemplu, Microsoft Office, Canva), platforme de comunicare și instrumente de management de proiect.

Competențe legate de implementarea proiectului:

- Cunoașterea programului Erasmus+ și a Corpului european de solidaritate: înțelegerea obiectivelor, politicilor și procedurilor programului Erasmus+.
- Management de proiect: Abilități de bază de management de proiect, inclusiv planificare, monitorizare a progresului și raportare.
- Abilitatea de a lucra cu documentația de proiect: Abilitatea de a citi, analiza și crea documentație legată de proiect, inclusiv bugete, grafice și rapoarte.
- Creativitate și inovație: Capacitatea de a gândi creativ, de a genera idei și soluții noi, care pot fi importante mai ales în contextul proiectelor locale.
- Competențe interculturale: Cunoașterea diferențelor culturale: Capacitatea de a înțelege și respecta diferențele culturale, în special în contextul proiectelor internaționale.
- Abilități lingvistice: abilități de comunicare de bază în limba engleză.

Abilități interpersonale:

- Suport pentru parteneriat: Abilitatea de a stabili și menține relații pozitive cu partenerii locali și internaționali.
- Rezolvarea problemelor: Abilitatea de a identifica probleme, de a analiza situații și de a propune soluții eficiente.



Având în vedere identitatea și misiunea sa, Rosto Solidário definește trei competențe cheie care sunt transversale și comune întregii sale echipe:

- **Empatie și solidaritate**, manifestate prin cultivarea sensibilității și smereniei, fiind persoane amabile, cu un profund sentiment de apropiere, respect și înțelegere față de ceilalți.
- **Adaptabilitatea și flexibilitatea** sunt esențiale, reflectate prin capacitatea de a îndeplini sarcini diverse, cu angajament și deschidere pentru extinderea responsabilităților, în funcție de cerințele cotidiene, care pot varia în funcție de circumstanțe. Este important ca stagiarii să fie rezilienți, mai ales în condiții de presiune, să manifeste autonomie și proactivitate, precum și o atitudine orientată spre soluții. Această flexibilitate nu poate funcționa în regim automat, ci trebuie ghidată de capacitatea de (auto)reflecție continuă, de dorința de învățare și dezvoltare personală și profesională.
- **Munca în echipă** este un alt pilon important – presupune **capacitatea de a comunica deschis**, asertiv și respectuos, atât în cadrul echipei Rosto Solidário, cât și în relația cu partenerii externi. Înseamnă, de asemenea, disponibilitatea de a cere sprijin, de a implica activ toți membrii echipei în activități diverse și de a colabora într-un mod armonios. A face parte dintr-o echipă înseamnă încredere și responsabilitate, astfel încât colectivul să poată construi o viziune sistemică asupra RS. Când toți lucrează împreună, apare un fir comun: știm unde ne aflăm, unde vrem să ajungem și ce obiective ne dorim să atingem.

Pe lângă aceste abilități, în timpul stagiului și voluntariatului încurajăm dezvoltarea următoarelor competențe:

1. Planificare și organizare: capacitatea de a planifica, structura și controla propria activitate și proiectele în desfășurare; stabilirea obiectivelor, termenelor și priorităților.
2. Relaționare interpersonală: abilitatea de a interacționa adecvat cu persoane diferite, în contexte sociale și profesionale variate, menținând o atitudine constructivă și gestionând eficient eventualele dificultăți sau conflicte.
3. Toleranță la presiune și eșec: capacitatea de a gestiona situațiile stresante și eșecurile într-un mod echilibrat și profesional.
4. Comunicare eficientă în limba engleză, atât orală, cât și scrisă.
5. Competențe tehnice specifice domeniului profesional, prin dezvoltarea continuă a abilităților tehnice care permit fiecărei persoane să își aprofundeze aria de specializare.

Rosto Solidário își propune să dezvolte și să consolideze aceste opt competențe, adaptând abordarea în funcție de profilul fiecărei persoane – atât personal, cât și profesional – precum și de tipul de activitate desfășurată:

Abilități și competențe		Empatie și solidaritate	Adaptabilitate și flexibilitate	Munca în echipă	Planificare și organizare	Relații interpersonale	Toleranța la presiune	engleză	Abilități tehnice
Serviciul de voluntariat	Full time - CES	x	x	x	x	x	x	x	
	Cu normă întreagă	x	x	x	x	x	x		
	Permanent	x	x	x		x			
	Bazat pe proiecte	x	x	x		x			
	Ocazional	x	x	x		x			
Stagii de practică	Nivelul curricular IV	x	x	x		x			x
	Nivelul curricular V sau mai mare	x	x	x	x	x		x	x
	Profesional	x	x	x	x	x	x	x	x



3

STAGIU GAMIFICAT ÎN NGO

3.1 GAMIFICATION CA INSTRUMENT EDUCAȚIONAL NON-FORMAL

INTRODUCERE

Pentru a înțelege conceptul de gamification trebuie să mergem la rădăcinile lui, întrucât este necesar să-i definim rădăcinile ca joc: în joc, jucătorii sunt implicați într-un conflict, definit de reguli care le oferă posibilitatea de a vedea și de a obține rezultate specifice. O definiție mai completă include și latura mai emoțională și se bazează pe ideea de distracție pentru jucători (adică, în timp ce învață, le place și să joace). Când vorbim despre originea gamificării, trebuie să ne referim la lumea afacerilor, așa cum a apărut atunci când recompensele au fost folosite pentru prima dată ca metodă de a atrage și păstra clienții. Mai târziu, în anii 1980, industria jocurilor video se consolida și au apărut noi mecanisme și noi moduri de joc (în special, lumea marketingului a început să adopte dinamica acestor jocuri video).

Cu toate acestea, abia în 2003, Nick Peeling (designer de jocuri video și software de afaceri) a folosit pentru prima dată termenul „gamificare” pentru a se referi la utilizarea jocurilor ca metodologie de învățare. Acest termen a început să se răspândească în 2010 prin congrese și conferințe, punând accent pe ideea de distracție, de transfer în lumea reală a emoțiilor trăite în experiența de joc. De menționat că gamificarea a început să fie aplicată în domeniul educației datorită profesorului Malone și altor autori precum James Paul Gee și Peter Smith.

Este important de reținut că gamificarea este o metodologie complexă, cu elementele și tehnicile sale, studiată de mulți autori.

Gamificarea nu înseamnă să te joci la întâmplare în sala de clasă și nici nu este un simplu joc. Ea constă în aplicarea modelelor și tehnicilor specifice jocurilor în contexte non-ludice, cu scopul de a dezvolta diverse abilități în rândul participanților. Prin gamificare se urmărește implicarea activă a acestora, încurajând atât competiția, cât și cooperarea între egali și stimulând motivația intrinsecă — adică trezirea interesului pentru a iniția acțiuni care contribuie la atingerea unui scop colectiv.

În ceea ce privește teoria gamificării, aceasta se bazează pe concepte din învățarea comportamentală. Behaviorismul, ca filosofie a științei comportamentale, susține că stimulii generează răspunsuri, iar comportamentul poate fi modelat în funcție de consecințele acestor răspunsuri. Cu alte cuvinte, dacă oferim o întărire pozitivă ca rezultat al unui comportament, este mai probabil ca acel comportament să fie repetat.

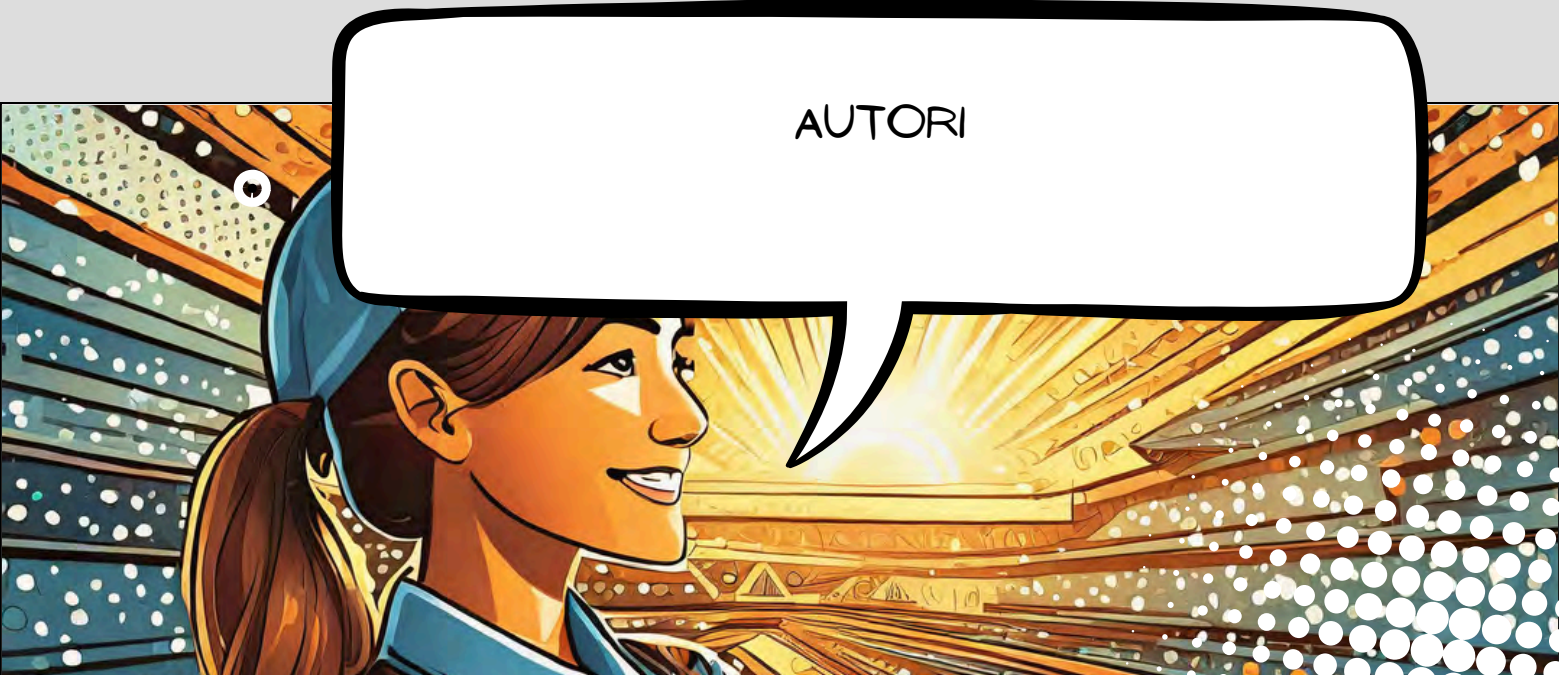
Teoria comportamentală afirmă că procesul de învățare este unic pentru fiecare cursant și fiecare situație specifică, iar cunoștințele se construiesc în timp. Pe această bază, gamificarea ca teorie a învățării integrează un sistem de evaluare bazat pe întărire pozitivă și validare comunitară – elemente comune cu behaviorismul –, întrucât învățarea apare atunci când stimulii sunt susținuți prin recompense sau feedback pozitiv.

Un alt aspect important este capacitatea gamificării de a gestiona trasee de învățare personalizate. Ea pune accent pe obținerea unor mici realizări, nu pe legătura dintre ele, ceea ce permite conturarea mai multor rute către același scop, adaptate în funcție de obiective, abilități și alte caracteristici individuale ale cursanților. În plus, gamificarea valorifică și componenta vizuală a procesului de învățare, în special prin reprezentarea progresului și a parcursului educațional.

Astfel, gamificarea adoptă o perspectivă individualizată asupra procesului de învățare, oferind fiecărui cursant o cale potrivită nevoilor și calităților sale. De asemenea, evaluează constant performanța și include feedback-ul ca instrument esențial pentru gestionarea eficientă a unui grup de cursanți, printr-un sistem unitar, dar adaptabil.

Un element important în aplicarea gamificării îl reprezintă alegerea corectă a tehnicilor utilizate, deoarece, în funcție de experiența de joc propusă, pot fi dezvoltate competențe precum:

- Lucrul în echipă
- Competențe digitale
- Managementul conflictelor
- Abilități de comunicare
- Leadership
- Învățarea continuă („învățând să înveți”)
- Luarea deciziilor
- Negocierea
- Managementul timpului
- Rezolvarea problemelor
- Inteligența emoțională



AUTORI

Termenul gamification a fost promovat de Nick Pelling, un programator care a identificat oportunitatea de a folosi dinamici specifice jocurilor pentru a facilita procesul de învățare, transformându-l într-o experiență mai accesibilă și mai distractivă, prin jocuri dezvoltate chiar de el.

Ulterior, această metodologie a fost preluată și adaptată de numeroși autori, fiecare integrând-o în propriile viziuni. Potrivit lui Deterding, gamificarea se bazează pe utilizarea elementelor de design ale jocurilor video în contexte non-ludice, cu scopul de a genera învățare într-un mod mai atractiv, motivant și plăcut. La rândul său, Zichermann consideră că mecanicile și abordările din jocuri îi pot ajuta pe cursanți să se implice activ în toate activitățile propuse.

Kapp subliniază că acest proces favorizează implicarea participanților, iar prin utilizarea modelelor și tehnicilor inspirate din jocuri, se stimulează dezvoltarea de abilități și comportamente, încurajând atât competiția, cât și spiritul de echipă.

În general, mulți autori sunt de acord că gamificarea reprezintă o modalitate eficientă de a motiva participanții, de a le stârni entuziasmul și dorința de implicare, încurajându-i să își pună în valoare potențialul și abilitățile în atingerea unui obiectiv comun.

Potrivit lui Werbach, dinamica jocului este structurată în jurul a trei elemente-cheie: concepte, structuri și componente. Acestea sunt însoțite de o narațiune, emoții, constrângeri și o progresie clară. Pe de altă parte, mecanica jocului cuprinde aspecte precum provocările, recompensele, feedback-ul și spiritul competitiv.

În cele din urmă, componentele se referă la elementele vizibile ale progresului: realizările obținute, punctele acumulate și alte forme de recunoaștere a implicării în joc.



DEZVOLTARE

Gamificarea este o tehnică de învățare care aplică mecanici din jocuri în contexte educaționale sau profesionale, cu scopul de a facilita asimilarea cunoștințelor, dezvoltarea unor abilități specifice sau crearea unei experiențe de învățare pozitive și motivante.

Scopul principal al gamificării este de a spori motivația, de a îmbunătăți atenția și concentrarea, de a promova autonomia, de a susține învățarea semnificativă, colaborarea în echipă și dezvoltarea de competențe specifice.

Printre cele mai utilizate tehnici gamificate se numără:

- Acumularea de puncte
- Progresul prin niveluri
- Acordarea de premii și recompense
- Oferirea de cadouri simbolice
- Clasamente (pentru a ordona participanții în funcție de performanță)
- Provocări și misiuni

În raport cu aceste tehnici, există factori fundamentali care influențează comportamentul participanților în cadrul procesului de gamificare. Aceștia includ: emoțiile, narațiunea, conștientizarea progresului, distracția, limitările de timp, statutul, altruismul și autoexprimarea.

Prin urmare, atunci când vorbim despre gamificare, unul dintre conceptele-cheie care ne vine adesea în minte este jocul de rol, o metodă eficientă de implicare activă și învățare experiențială.

Un alt aspect important de luat în considerare în gamificare este estetica. Nu este vorba doar despre componenta vizuală sau sonoră, ci mai ales despre modul în care jucătorii percep experiența. Pentru ca jocul să fie cu adevărat complet, trebuie să ținem cont de: senzații, fantezie, narațiune, provocare, interacțiunea socială (comunitatea creată între participanți), explorarea necunoscutului și exprimarea creativității prin descoperire și distracție.

De asemenea, în cadrul procesului de gamificare, apar diferite profiluri de jucători, fiecare cu motivații specifice:

- Killers: orientați spre câștig, competiție și avansarea în clasamente;
- Performanți: motivați de atingerea obiectivelor și finalizarea nivelurilor;
- Socializatori: concentrați pe relaționare și construirea de legături cu alți participanți;
- Exploratori: curioși, dornici să investigheze și să descopere elemente noi în joc.

Atunci când dezvoltăm un joc, trebuie să ținem cont nu doar de crearea de avatare, ci și de alte elemente esențiale precum: punctele acumulate, clasamente, insigne, recompense, echipamente, meserii și niveluri.

Pentru ca această metodologie să aibă succes, este necesar un mediu optim, care să susțină integrarea eficientă a gamificării. Într-un cadru educațional, metoda poate funcționa excelent dacă este bine structurată. Este important să luăm în calcul timpul și spațiul disponibil pentru desfășurarea activităților, pentru a determina dacă aplicarea este eficientă sau, dimpotrivă, poate genera obstacole sau confuzii.

Unul dintre avantajele majore ale gamificării este feedback-ul imediat: fiind bazată pe teste, progresul sau dificultățile pot fi observate în timp real, ceea ce susține procesul de învățare. În plus, favorizează automatizarea, permițând elevilor o mai mare libertate în desfășurarea activităților și contribuind la dezvoltarea autonomiei.

Întregul proces de învățare ar trebui să se bazeze pe patru etape fundamentale:

- Stabilirea obiectivelor
- Identificarea instrumentelor potrivite
- Proiectarea activității
- Evaluarea rezultatelor

Când vorbim despre instrumentele utilizate în gamificare, realizăm că există o varietate aproape infinită de opțiuni: jocuri de societate, jocuri live, jocuri video, instrumente digitale, povestiri interactive, teatru și multe altele. Aceste instrumente nu doar că sprijină procesul de învățare, ci contribuie și la organizarea informațiilor, a sarcinilor și a timpului. Ele pot fi folosite pentru realizarea de hărți conceptuale, stimularea dezbaterilor sau încurajarea socializării între participanți.

Câteva dintre instrumentele care pot îmbunătăți procesul de gamificare:

- Jocuri de societate: Gamification of Employment, cuburi de poveste
- Jocuri live: gymkane, jocuri imersive, escape room-uri
- Jocuri video
- Instrumente digitale: Miro, Duolingo, rețele sociale, Kahoot
- Povestirea narativă (storytelling)
- Teatru educațional

Exemple de aplicații și platforme online utile în educație:

1. Plickers – Aplicație cu realitate augmentată: profesorul introduce întrebări, iar elevii răspund folosind carduri codate. Răspunsurile sunt preluate prin scanare și procesate automat.
2. Super Teacher Tools – Oferă activități interactive inspirate din formate de emisiuni TV, ideale pentru dinamizarea lecțiilor.
3. ClassDojo – Platformă care oferă insigne pentru comportamente pozitive și încurajarea implicării.
4. Miro – Tablă digitală colaborativă, ideală pentru organizare vizuală, brainstorming și planificare de echipă.
5. Padlet – Spațiu colaborativ online unde mai mulți utilizatori pot contribui simultan și pot structura conținutul în funcție de nevoi.
6. Bubbl.us – Platformă pentru crearea de hărți conceptuale intuitive.
7. Voki – Permite crearea de personaje animate, utile în prezentări și comunicare educațională.

The illustration shows a woman with brown hair in a ponytail, wearing a blue cap and a blue jacket. She is looking towards the right with a slight smile. Above her head is a large white speech bubble with a black outline. The background is a colorful, abstract design with horizontal lines in shades of blue, orange, and yellow, and a pattern of white dots on the right side. The word 'PROIECTAREA' is written in black capital letters inside the speech bubble.

PROIECTAREA

În proiectarea activităților care utilizează gamificarea – așa cum este cazul acestui proiect, în care am dezvoltat un program de internship gamificat și un program de voluntariat gamificat – este esențial ca întregul proces de design să fie adaptat valorilor fiecărei organizații, precum și competențelor pe care dorim să le dezvoltăm sau să le susținem în rândul stagiatorilor. De exemplu, în cadrul ASPAYM CyL, unde lucrăm cu persoane cu dizabilități, activitățile trebuie adaptate atât nevoilor fiecărei persoane, cât și profilului fiecărui stagiar. De aceea, este important ca aceștia să beneficieze de monitorizare constantă, sprijin individualizat și însoțire activă pe tot parcursul procesului de formare.

În procesul de proiectare, este important să se țină cont de tipul de învățare și de cunoștințele pe care stagiarii urmează să le dobândească prin activitățile propuse și desfășurate. Acestea trebuie să fie aliniate valorilor și competențelor menționate anterior, pe care fiecare organizație sau instituție dorește să le promoveze. Concret, în cadrul ASPAYM CyL, încurajăm dezvoltarea autonomiei, astfel încât stagiarii să își poată forma abilitățile și competențele necesare în raport cu obiectivele stabilite, ținând cont de nivelul lor de calificare și de specificul rolului asumat. De exemplu, un student aflat în stagiul la Asistență Socială va avea sarcini și obiective diferite față de un student din domeniul Educației Sociale.

Pe baza cunoștințelor, valorilor și competențelor/deprinderilor menționate anterior, este necesar să stabilim obiectivele educaționale, care ulterior vor fi transformate în obiective ale jocului.

După ce știm clar ce dorim să dezvoltăm împreună cu stagiarii, următorul pas este alegerea unei narațiuni – firul narativ care va conecta toate activitățile și va susține procesul de gamificare. Pentru ca această narațiune să fie atractivă și să sporească implicarea participanților, este important să alegem o temă relevantă (de exemplu: agenți secreți, supereroi, ființe mitologice etc.) și să construim o poveste coerentă care să ghideze întregul proces de predare-învățare.

Pornind de la această narațiune și având obiectivele clar definite, urmează planificarea ciclului de activități – ceea ce implică elaborarea misiunilor, provocărilor, dar și a sistemului de recompense și progres.

În cele din urmă, este important să dezvoltăm și elementele estetice ale procesului de gamificare: avataruri, scenarii, insigne și alte elemente vizuale.

3.2

PROCESUL DE SELECȚIE, PREGĂTIRE ȘI MOTIVARE A STAGIARILOR ÎN DOMENIUL SOCIAL ȘI EDUCAȚIONAL

PROCESUL DE SELECȚIE

Stagiile sunt o modalitate excelentă pentru tineri de a dobândi experiență în domeniul dorit, de a învăța noi abilități și de a construi relații cu profesioniști influenți din domeniul lor.

De asemenea, stagiile reprezintă un punct de plecare valoros în parcursul profesional și oferă oportunitatea de a evalua dacă un candidat este potrivit sau nu pentru un anumit domeniu.

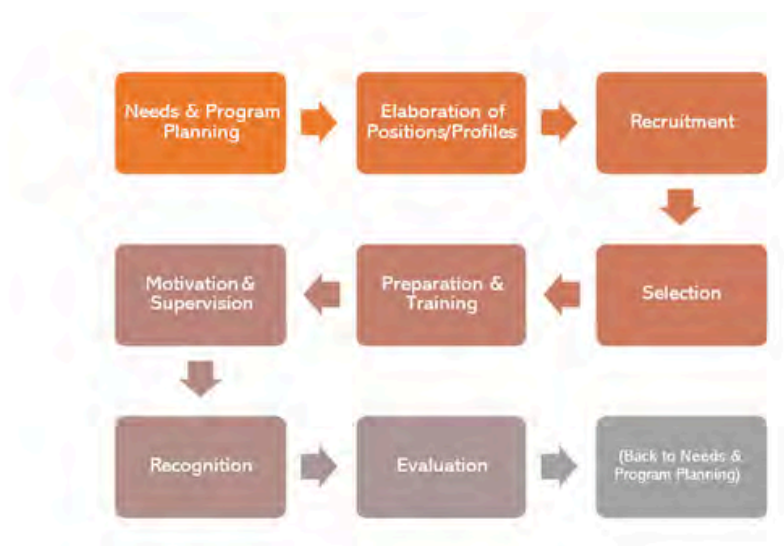
Persoanele care aleg să urmeze stagii sunt, de obicei, studenți sau persoane aflate în proces de reconversie profesională.

Fiecare stagiar trebuie să aibă desemnată o persoană care să acționeze în calitate de supervisor sau mentor. Supervisorul este responsabil de gestionarea aspectelor administrative legate de grupul de stagii, precum recrutarea, integrarea, orientarea, salarizarea (dacă este cazul) și organizarea activităților specifice programului de stagiu.

De asemenea, supervisorul are rolul de a oferi stagiului o imagine de ansamblu asupra activității departamentului sau organizației, pentru ca acesta să înțeleagă modul în care contribuie proiectul său la obiectivele generale ale echipei.

Stagiul și supervisorul ar trebui să se întâlnească în mod regulat pentru a defini proiectele, a analiza abordările, a monitoriza progresul și a discuta rezultatele obținute.

Procesul de management intern – 8 pași



Nevoi și planificare a programului: *Identificarea corectă a nevoilor organizației prin adresarea întrebărilor potrivite care să fundamenteze structura programului de stagiu.*

Elaborarea posturilor și profilurilor: *Stabilirea clară a ceea ce oferă organizația (rolul, responsabilitățile, oportunitățile poziției) și a ceea ce se așteaptă de la candidat (profilul, competențele, motivația).*

Recrutare: *Procesul trebuie să fie un dialog autentic între organizație (expeditor) și candidat (destinatar), folosind canale de recrutare adecvate pentru a atrage persoane compatibile cu cerințele.*

Întâmpinarea stagiului: *Implică organizarea interviului, prezentarea planului individual de stagiu, precum și aplicarea unor întrebări de screening pentru clarificarea așteptărilor reciproce.*

Pregătire și training: *Selectarea tipurilor de pregătire potrivite, menținerea motivației stagiului și alegerea formatului adecvat (online, față în față, mentorat etc.).*

Interviul: *Este esențială exprimarea aprecierii față de progresul stagiului. Interviul trebuie să fie un spațiu de reflecție, recunoaștere și orientare.*

Evaluarea: *Stabilirea unei frecvențe clare a evaluărilor, evidențierea beneficiilor pentru stagiar și definirea clară a persoanei sau echipei responsabile de evaluare.*



NEVOILE ȘI PLANIFICAREA PROGRAMULUI

Conștientizarea nevoilor fiecărei organizații reprezintă fundamentul pentru dezvoltarea unui program de internship eficient. Odată identificate aceste nevoi, organizația poate defini un profil clar al stagiaryului, adaptat domeniilor de activitate în care acesta va fi implicat.

Un program de internship bine conceput este rezultatul unui proces matur și atent planificat, care presupune luarea unor decizii esențiale înainte de integrarea stagiaryilor. Pentru început, este important să fie adresate următoarele întrebări:

- Are organizația o viziune clară și integrată asupra a ceea ce presupune un program de stagiary?
- Este organizația pregătită să primească stagiaryi și să le ofere un mediu adecvat de învățare?
- Există un spațiu fizic și un cadru organizațional potrivit pentru desfășurarea stagiului?
- Sunt stagiaryii valorizați și integrați în echipă?
- Cine este persoana responsabilă cu coordonarea stagiaryilor? Cine le va oferi sprijin și îndrumare zilnică?
- Cum vor fi identificate și îndeplinite nevoile stagiaryilor?
- Există în cadrul organizației o politică de stagiary sau un set clar de linii directoare?
- A fost elaborată o descriere actualizată a rolului stagiaryului și un profil clar al candidatului ideal?
- Este pus în aplicare un plan coerent de sprijin, monitorizare și supervizare a stagiului?



ELABORAREA POSTURILOR/ PROFILURI

Un program eficient de management al stagiului începe cu identificarea clară a nevoilor (așa cum s-a menționat anterior) și cu definirea posturilor pentru stagiaari – poți contura un profil adecvat doar atunci când știi exact de ce ai nevoie. Posturile de stagiar ar trebui să răspundă atât cerințelor organizației, cât și nevoilor de învățare ale stagiarii. Negocierea între părți este esențială pentru a asigura un echilibru și pentru a satisface interesele tuturor celor implicați, în orice moment al procesului. În general, stagiarii sunt recomandați de școli sau universități și vin cu un plan clar de învățare și dezvoltare, care include obiective și sarcini specifice. Acestea trebuie luate în considerare de către organizația gazdă. Prin urmare, proiectarea postului și a profilului stagiarii trebuie să se bazeze pe o colaborare între cele trei părți implicate: instituția de trimitere, organizația care primește și stagiarii însuși. În loc să creeze posturi artificiale, personalul identifică în mod clar nevoile operaționale reale și sarcinile care pot fi îndeplinite de stagiaari, menținând o aliniere coerentă între structura programului de stagiul și obiectivele organizației gazdă.

Descrierea postului de stagiar ar trebui să includă următoarele elemente:

- Titlul: denumirea funcției sau poziției ocupate.
- Scopul: rezultatul urmărit prin desfășurarea activității în cadrul acestui rol.
- Activități propuse: sarcinile concrete care trebuie realizate pentru atingerea obiectivului.
- Indicatori de performanță: criterii care permit evaluarea modului în care sunt atinse rezultatele așteptate.
- Cerințe: abilități, atitudini și cunoștințe necesare, inclusiv eventuale cerințe de conduită, îmbrăcăminte sau documente legale (de exemplu, certificate de înregistrare sau adeverințe privind protecția copilului).

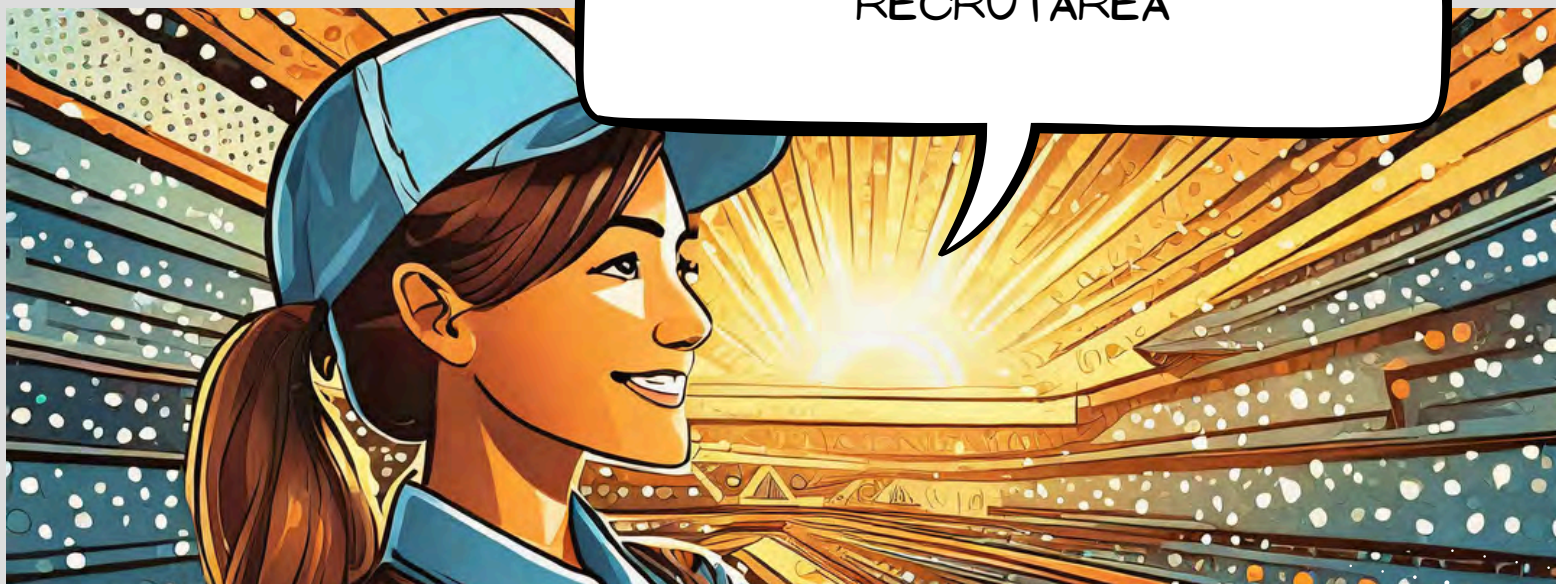
- Durata stagiului: numărul estimativ de ore, perioada de desfășurare și programul de lucru.
- Locația și mediul de lucru: locul în care se desfășoară activitatea, descrierea mediului de lucru și a echipei cu care stagiarul va colabora.
- Supraveghere: persoanele responsabile de monitorizarea, sprijinirea și coordonarea activității stagiarylui.
- Beneficii: avantaje oferite de organizație, cum ar fi sesiuni de training, asigurare, facilități de parcare, rambursări, acces la evenimente etc..

De asemenea, în acest context, este important ca potențialii candidați să fie conștienți de beneficiile intangibile pe care le poate oferi un stagiul, cum ar fi:

- Familiarizarea cu tipul de organizație în care urmează să activeze;
- Posibilitatea de a învăța și exersa prin implicarea directă în proiectele organizației;
- O mai bună înțelegere a unei posibile direcții de carieră;
- Dezvoltarea unor competențe esențiale, precum comunicarea eficientă, organizarea, colaborarea în echipă și responsabilitatea profesională;
- Oportunități de recunoaștere, socializare, formare de prietenii și experiențe plăcute;
- Creștere personală și dezvoltare a încrederii în sine.

Anumite aptitudini sunt relevante pentru conturarea profilului stagiarylui în organizațiile care lucrează pentru schimbare socială, precum: creativitatea, deschiderea către pluralism, capacitatea de a colabora cu alte entități, deschiderea către dialog și interesul de a se implica în generarea de idei și promovarea de acțiuni.

RECRUTAREA



Recrutarea de stagieri se face de obicei prin contactarea școlilor sau universităților locale sau din apropiere, deoarece multe școli au deja programe de potrivire a stagiilor în birourile lor de dezvoltare a carierei. Facultățile însele ajută adesea la identificarea candidaților mai potriviți la dorințele organizațiilor.

METODE/CANALE DE RECRUTARE

Pentru a obține o recrutare bună, trebuie să existe o comunicare clară și un mesaj bine gândit între școli și organizațiile gazdă, pentru a răspunde nevoilor și așteptărilor tuturor.

SELECȚIE/PRIMIRE. Primul interviu al candidaților este crucial, deoarece permite concilierea nevoilor organizației cu motivațiile stagiului, creând bazele unui mediu de lucru plăcut. Intervievarea candidaților are ca scop:

- Să evalueze capacitatea și disponibilitatea unui candidat de a se încadra productiv într-o funcție din cadrul organizației;
- Pentru a înțelege mai bine persoana, cu scopul de a o integra într-o situație care va fi plină de satisfacții atât pentru stagiar, cât și pentru organizație;
- Să fie capabil să identifice antecedentele și experiența stagiului și să ofere o poziție care să ridice voința de implicare în cadrul organizației, ca într-o situație de câștig-câștig pentru ambele părți;
- Să prezinte pe deplin misiunea și etica organizației, scopurile și obiectivele acesteia, domeniile sale de acțiune etc., pentru ca stagiul să aibă o imagine clară asupra cadrului în care urmează să intre;
- Să prezinte planul de dezvoltare al stagiului, respectând indicațiile școlii și oferta organizației, având în vedere programarea sarcinilor, indicatorilor și instrumentelor de Învățare și evaluare, întâlniri de urmărire etc.;
- Să prezinte supervisorul și planul său de acțiune și urmărire (interviu, observație în timpul pregătirii/formării, supraveghere formală sau informală, metode de evaluare etc.)

Întrebări de screening

Pentru a evalua stagiarii în mod eficient, se pot folosi cinci categorii de întrebări care ajută la identificarea motivației, abilităților, intereselor și trăsăturilor personale ale acestora:

- Motivație
- Valori personale
- Interese și activități de timp liber
- Abilități și experiență anterioară
- Personalitate și atitudine

PREGĂTIRE ȘI INSTRUIRE

Supraveghetorii au responsabilitatea de a concepe un program de internship eficient, care să ofere stagiarii oportunități reale de dezvoltare, prin acumularea de experiență practică și abilități valoroase. Programul trebuie să permită stagiarii să învețe și să evolueze prin implicarea în activități noi și relevante.

Iată câteva aspecte esențiale de luat în considerare:

- Ce tip de pregătire este necesar pentru ca stagiarii să își îndeplinească responsabilitățile? Cum va fi organizată această instruire?
- Cum dorește organizația ca stagiarii să interacționeze cu clienții sau comunitatea, dacă aceste interacțiuni fac parte din activitate?
- Ce sarcini pot fi realizate de stagiarii în mod autonom, fără a necesita aprobarea directă a unui supraveghetor?
- Sunt ceilalți angajați ai organizației informați cu privire la rolul stagiarii și la modul în care îl pot sprijini?

Elementele și etapele esențiale din procesul de pregătire a unui stagiar pentru integrarea într-o echipă de lucru pot include:

- **Orientare:** oferirea unui cadru clar de relaționare între stagiar și organizație, pentru a facilita acomodarea și înțelegerea valorilor și structurii interne.
- **Instruire:** dezvoltarea sau activarea competențelor și abilităților necesare pentru desfășurarea eficientă a activităților din cadrul organizației.
- **Coaching:** transmiterea și actualizarea abilităților profesionale, fie prin sesiuni formale de formare, fie prin întâlniri individuale.
- **Consiliere:** sprijin în identificarea și gestionarea problemelor sau comportamentelor care necesită îmbunătățire, încurajând asumarea responsabilității de către stagiar.
- **Mentorat:** integrarea stagiarii într-un mod care favorizează sentimentul de apartenență și, totodată, dezvoltarea competențelor prin relații formale cu membrii echipei.

Kit informativ pentru stagiar

Un kit informativ destinat stagiatorilor poate reprezenta un instrument esențial pentru a le oferi toate informațiile necesare integrării și desfășurării eficiente a activității în cadrul organizației.

Conținutul unui astfel de kit poate include:

- Informații generale despre organizație: misiune, viziune, scopuri, istoric și programul în cadrul căruia se desfășoară stagiul;
- Structura de management și liniile de comunicare internă;
- Prezentarea echipelor și a membrilor acestora;
- Descrierea activităților de stagiu (planul de lucru);
- Durata stagiului, cu menționarea întâlnirilor de monitorizare și evaluare;
- Informații logistice și financiare: transport, masă, cazare, formare etc.;
- Drepturi și responsabilități ale ambelor părți, în concordanță cu reglementările legale aplicabile;
- Situații și condiții care pot duce la întreruperea colaborării;
- Date de contact și persoane de referință din cadrul organizației;
- Instrumente de monitorizare a progresului: formulare, tabele, jurnale de activitate etc.

MOTIVAȚIE & SUPRAVEGHERE

Motivația este un element esențial în lucrul cu stagiarii, mai ales în contextul în care aceștia pătrund într-un domeniu nou, specific și dorit. Factorii care contribuie la menținerea motivației includ:

- Sentimentul de realizare și împlinire – oportunitatea de a desfășura activități interesante și relevante;
- Recunoașterea muncii bine făcute – aprecierea efortului și a progresului;
- Interesul față de activitățile desfășurate – sarcini stimulatoare care susțin învățarea și dezvoltarea;
- Asumarea responsabilității – încrederea acordată stagiariusului și implicarea în activități semnificative.

În funcție de sursa motivației, putem identifica următoarele tipare:

- Motivația prin realizare: stagiarii orientați către succes acceptă provocările, sunt axați pe rezultate, își asumă riscuri și dau dovadă de inovație.
- Motivația prin afiliere: stagiarii motivați de relaționare își evaluează succesul prin calitatea relațiilor profesionale și prin capacitatea de a lucra cu o diversitate de persoane.

Motivația este strâns legată de recunoaștere – un element esențial în menținerea angajamentului și a implicării stagiatorilor în procesul de învățare. (Vezi mai jos)

Supraveghere

Gestionarea eficientă a oamenilor presupune asigurarea faptului că aceștia își doresc și sunt capabili să îndeplinească sarcinile care le revin. Pe măsură ce stagiarilor dobândesc cunoștințe și experiență în cadrul programului, nivelul de control exercitat asupra lor poate trece treptat de la unul mai strict la unul mai flexibil. Acest lucru indică faptul că își îndeplinesc responsabilitățile în mod corespunzător, dezvoltând în același timp încredere și capacitate de autoreflexie.

Pentru ca supravegherea stagiarelor să fie eficientă, trebuie respectate câteva condiții esențiale:

- Stagiarii simt că munca lor este apreciată;
- Beneficiază de o atenție constantă și adecvată din partea supraveghetorului;
- Evaluarea activității se realizează pe baza unor criterii clare, comune și bine stabilite.

RECUNOAȘTERE. Aprecieră și recunoașterea contribuției stagiarelor în cadrul organizației sunt esențiale pe multiple niveluri. Fiind într-un proces activ de învățare și dezvoltare personală, stagiarii au nevoie de validare constantă pentru a-și menține motivația și a-și atinge obiectivele. Lipsa recunoașterii poate duce la scăderea angajamentului și a performanței, în special în cazul celor cu o motivație mai fragilă.

Câteva riscuri frecvente care pot afecta motivația stagiarelor:

- Diferențe semnificative între așteptările stagiarelor și realitatea din teren;
- Lipsa feedbackului și a aprecierii pentru efortul depus;
- Sarcini repetitive, omogene, fără o explicație clară a scopului acestora;
- Absența sprijinului din partea echipei sau a personalului organizației;
- Tensiuni sau neînțelegeri între stagiași și personal (și invers);
- Lipsa oportunităților pentru dezvoltare personală și profesională;
- Lipsa posibilităților de a-și manifesta inițiativa sau creativitatea.

(Tošner și Sozanská, 2002)

Deci, recunoașterea ar trebui luată în serios și luând în considerare cele trei stiluri de motivare:

- **Realizare:** Atingerea obiectivelor și obținerea unor rezultate măsurabile reprezintă surse de motivație pentru persoanele orientate spre performanță. Acestea apreciază recompensele care evidențiază concret contribuția lor într-un proiect, precum și formele de recunoaștere oficială, cum ar fi scrisorile de recomandare, utile pentru portofoliul profesional sau dosarul de personal.
- **Afilieră:** Persoanele motivate de afiliere își evaluează succesul prin prisma relațiilor interumane. Acestea apreciază gesturile de recunoștință, cum ar fi bilețelele de mulțumire, mici cadouri, întâlnirile sociale, insignele personalizate, implicarea în proiecte de echipă sau articole simbolice, precum tricourile oferite cu ocazia evenimentelor speciale.

De asemenea, aceștia valorizează recunoașterea publică, laudele primite în fața celorlalți, scrisorile de recomandare, oportunitatea de a prelua roluri de conducere, dar și șansa de a fi ascultați și de a vedea cum ideile lor sunt puse în practică.

EVALUARE. Evaluarea stagiului reprezintă o componentă esențială a procesului de practică, oferind feedback valoros pentru supervisor/coordonator, organizație, administratori, manageri, dar și pentru stagiaari. Aceasta contribuie la îmbunătățirea programului și a procesului de învățare.

Evaluările ar trebui realizate în mod constant și regulat, adaptate duratei programului de stagiu.

Beneficiile evaluării stagiului includ:

- Colectarea sistematică a informațiilor despre performanța stagiarului (sarcini îndeplinite, progrese, contribuția la proiecte);
- Evaluarea gradului în care au fost atinse obiectivele stabilite privind dezvoltarea stagiarului, precum și identificarea aspectelor ce necesită îmbunătățire;
- Verificarea eficienței și relevanței acțiunilor întreprinse. În cazul în care o acțiune nu funcționează, aceasta trebuie ajustată sau redefinită;
- Analiza eficienței structurii și impactului organizației – este important să știm dacă modul de funcționare este unul eficient și adaptat;
- Evaluarea periodică, în diferite etape ale stagiului, oferă atât stagiarului, cât și supervisorului o imagine de ansamblu clară, contribuind astfel la o mai bună coordonare și control al procesului;
- Măsurarea impactului activităților derulate, formularea de recomandări și orientarea acțiunilor viitoare ale organizației.

Evaluarea trebuie realizată din perspective multiple, incluzând opiniile stagiarului, ale supervisorului, ale celorlalți membri ai echipei, precum și ale beneficiarilor sau membrilor comunității cu care stagiul interacționează.

În final, la încheierea fiecărui ciclu de stagiu, organizația ar trebui să revină asupra Planificării Nevoilor și Programului, pentru a ajusta și îmbunătăți în mod continuu procesul de selecție și integrare a viitorilor stagiaari.

3.3

PROIECTAREA ȘI MANAGEMENTUL ACTIVITĂȚILOR DE STAGIU - TRAINING PENTRU STAGIARI

PROIECTAREA

Atunci când planificați activități de învățare, este important să aveți în vedere că acestea trebuie să ofere participanților oportunități de implicare activă, de exersare a competențelor și de a primi feedback relevant în raport cu rezultatele vizate. Iată câteva dimensiuni esențiale ale proiectării activităților de învățare:

TITLU. Cât de important este titlul într-o activitate? Titlul reprezintă poarta de acces către conținut și este primul element care atrage atenția participanților. Dacă nu este suficient de atractiv, este prea lung sau transmite un mesaj greșit despre conținut, interesul față de activitate poate scădea considerabil.

Este recomandat să alegeți titluri scurte, deoarece acestea nu trebuie să dezvăluie totul, ci să stârnească curiozitatea cu privire la ceea ce urmează să se întâmple. Un titlu eficient este sugestiv, atractiv, pozitiv, dinamic, creativ și captivant.

Exemple de titluri inspirate: „Ce este și ce nu este”, „Cine este cine”, „Până acum, e bine”.

PREZENTARE GENERALĂ. Funcționează ca o introducere sau o vedere de ansamblu a obiectivelor activității, oferind informații succinte care vor ajuta la înțelegerea contextului și a relevanței activității. Iată două exemple: activitatea face parte dintr-un ansamblu de alte activități care se recomandă a fi desfășurate în succesiune; se recomandă ca activitatea să se desfășoare într-un interval orar specific (ca activitate de primire, de formare sau de încheiere a unui proces).specific (ca primire, sau formare sau încheiere a unui proces).

OBIECTIVE. Obiectivele sunt pași specifici în atingerea unui scop. Acestea trebuie formulate ca afirmații clare și măsurabile, care explică modul în care scopul va fi atins. Fiecare activitate ar trebui să includă între 1 și 3 obiective specifice. Obiectivul trebuie să înceapă cu un verb, urmat de o scurtă descriere a sarcinii concrete pe care un participant ar trebui să o poată îndeplini după participarea la activitate. Este recomandat să începeți fiecare obiectiv cu un verb măsurabil, precum: descrie, explică, identifică, discută, compară, definește, diferențiază, enumeră etc. Exemple: Să identifice semnele anxietății, Să fie capabili să discute despre impactul anxietății în viața de zi cu zi.

NUMĂR DE PARTICIPANȚI. Este foarte important ca activitatea să fie definită în funcție de modul de participare al celor implicați, deoarece aceasta poate fi individuală, în perechi, în grupuri mici sau în grup mare. Dincolo de conținutul activității în sine, această informație este esențială pentru organizarea resurselor necesare (numărul de facilitatori, spațiul fizic, materialele și echipamentele necesare). De asemenea, aceeași activitate poate presupune diferite forme de implicare a participanților. De exemplu: se poate începe dintr-o perspectivă individuală, apoi se formează grupuri mici; se poate porni cu un grup mare, urmând ca participanții să lucreze ulterior în perechi.

TIP. Există numeroase opțiuni în ceea ce privește tipurile de activități: jocuri de rol, simulări, jocuri (fizice, de societate, online), mese rotunde, discuții etc., iar facilitatorii pot și trebuie să fie cât mai creativi posibil. Descrierea detaliată, pas cu pas, a activității este esențială pentru ca aceasta să poată fi replicată cu succes (vezi secțiunea Procedura de mai jos).

TIMP. Timpul alocat unei activități trebuie să fie suficient pentru a permite desfășurarea completă a tuturor dimensiunilor acesteia, într-un mod cât mai rezonabil posibil, luând în considerare: obiectivele activității, numărul de participanți, spațiul și materialele disponibile, precum și natura activității în sine. Atunci când pregătiți activitatea, este important să faceți ajustările necesare astfel încât aceasta să se potrivească specificului participanților și condițiilor disponibile (spațiu, materiale). Adaptarea duratei este una dintre ajustările posibile. De exemplu, în etapa de planificare, puteți decide împărțirea activității în două intervale de timp, dacă este necesar. Analizați cu atenție fiecare etapă a activității și timpul necesar pentru fiecare pas, astfel încât să vă asigurați că veți putea gestiona eficient timpul în timpul desfășurării acesteia.

SPAȚIU. Începând cu perioada pandemiei, activitățile online au devenit la fel de fezabile ca cele desfășurate fizic, atât timp cât sunt organizate cu rațiune și echilibru. Indiferent de format, este esențial ca participanții să aibă posibilitatea de a se implica activ și complet în activitate. De exemplu, sesiunile online necesită echipamente adecvate și cunoștințe tehnice specifice. În schimb, sesiunile desfășurate la fața locului trebuie să asigure condiții de confort, adaptabilitate, liniște și intimitate pentru o experiență optimă.

PROCEDURĂ sau Dezvoltare. Activitatea trebuie descrisă cât mai detaliat posibil. Este recomandat să fie prezentată pas cu pas, folosind un limbaj clar și propoziții scurte, pentru a facilita citirea și înțelegerea. De asemenea, dacă implementarea activității presupune ca facilitatorul să parcurgă în prealabil anumite materiale sau lecturi relevante, acest aspect trebuie menționat în această secțiune.

MATERIAL. Toate activitățile necesită un anumit tip de material, iar cea mai bună opțiune este, pe lângă creativitate, utilizarea de materiale durabile și reutilizabile, adaptate numărului de participanți și obiectivelor propuse. De asemenea, echipamentele electronice trebuie pregătite în prealabil, iar facilitatorii trebuie să se asigure că există un plan de rezervă (plan B) în cazul în care acestea nu funcționează conform așteptărilor.

DEBRIEFING. Chiar înainte de încheierea activității (asigurându-vă că este alocat timp suficient și pentru acest moment), are loc etapa de debriefing. Aceasta reprezintă momentul în care facilitatorul facilitează formularea concluziilor, încheie subiectul discutat și oferă direcții pentru pașii următori. Adesea, această etapă este tratată în grabă, ceea ce duce la pierderea unor concluzii valoroase și face ca activitatea să rămână incompletă.

FOLLOW-UP După încheierea activității, pot exista diverse modalități de continuare: o formă de „temă” care le permite participanților să aprofundeze individual subiectul; o reluare ulterioară, care oferă facilitatorului ocazia de a evalua progresul și dezvoltarea personală a participanților; sau chiar revenirea asupra temei într-un moment ulterior al procesului, folosind o altă abordare, pentru a consolida învățarea și a valorifica potențialul acesteia.

SUGESTII. Fiecare facilitator poate aduce adaptări valoroase unei activități, în funcție de specificul grupului și al contextului. De aceea, șablonul activității ar trebui să includă spații libere dedicate notării acestor ajustări, precum și observații legate de desfășurarea activității, utile pentru reflecții și analize viitoare.

BIBLIOGRAFIE. Așa cum s-a menționat anterior, pot exista referințe teoretice relevante pentru activitate, fie ca surse, fie ca lecturi recomandate. Aceste informații trebuie incluse în șablonul activității.

ANEXE. Unele materiale pot fi prezentate ca anexe la șablon (printabile, link-uri) trebuie adăugate la șablonul de activitate, pentru ca facilitatorul să aibă la îndemână toate informațiile necesare.

3.4

REZULTATE, IMPACT ȘI PROMOVAREA/FACEREA VIZIBILĂ A ACTIVITĂȚILOR DE INTERNSHIP ÎN COMUNITĂȚI LOCALE, NAȚIONALE, EUROPENE

INTRODUCERE

Organizațiile moderne care doresc să atragă tineri talentați pentru programele de stagiu trebuie să acorde o atenție deosebită activităților de promovare și comunicare. În contextul unei piețe a muncii din ce în ce mai competitive, stagiarii tind să aleagă oportunități care nu doar că oferă dezvoltare practică, ci aduc și prestigiu, recunoaștere socială și valoare profesională. Prin urmare, modul în care o organizație își promovează imaginea influențează direct percepția stagiarii asupra instituției, motivele pentru care o aleg și disponibilitatea lor de a se implica într-o colaborare pe termen lung. Totodată, este esențială promovarea și diseminarea rezultatelor proiectelor și activităților organizației, întrucât acest demers contribuie la consolidarea reputației și crește motivația stagiariilor de a se alătura programului.



CONȘTIENTIZAREA ROLULUI DE
STAGIAR ȘI MOTIVAȚIA PENTRU
APARTENENȚA LA ECHIPĂ

Promovarea în cadrul organizației este esențială pentru creșterea gradului de conștientizare a stagiatorilor cu privire la activitățile, misiunea și valorile acesteia. Eforturile de comunicare atent planificate nu doar oferă informații despre programul de stagi, ci construiesc și o imagine pozitivă și atractivă a organizației. Un stagiator care observă că organizația își comunică activ realizările, prestigiul și profesionalismul va fi mai motivat să o considere un mediu propice dezvoltării sale profesionale.

Motivația de a aparține unei astfel de organizații poate fi alimentată de mai mulți factori, influențați de strategiile de promovare:

- Reputația și prestigiul organizației – Campaniile de comunicare care scot în evidență realizările importante, colaborările cu parteneri de renume, premiile și acreditările contribuie la atragerea tinerelor talente interesate de un viitor profesional într-un mediu de excelență.
- Oportunități de dezvoltare personală și profesională – Promovarea programelor de mentorat, a sesiunilor de formare, accesului la tehnologii moderne sau colaborării cu experți oferă stagiatorilor motivația necesară pentru a se implica activ.
- Implicarea socială a organizației – Campaniile care evidențiază inițiativele de responsabilitate socială sau de protecție a mediului pot atrage candidați care împărtășesc aceleași valori.

Exemplu: ONG-uri axate pe protecția mediului

Organizații non-profit precum WWF (World Wide Fund for Nature) își promovează programele de stagi punând accent pe proiectele majore de conservare a mediului la care pot contribui și stagiarii. Prin campanii educaționale în social media și prin organizarea de evenimente tip „Ziua Porților Deschise”, WWF inspiră și motivează tinerii pasionați de natură să se alăture eforturilor ecologice ale organizației.



DISEMINAREA LUCRĂRILOR ȘI A REZULTATELOR PROIECTULUI

Promovarea și diseminarea rezultatelor activității unei organizații și a proiectelor finalizate sunt esențiale pentru consolidarea poziției sale pe piață și pentru creșterea prestigiului programelor de stagiu. O organizație care comunică activ impactul și realizările sale atrage nu doar atenția stagiariilor, ci și pe cea a altor actori relevanți: parteneri de afaceri, finanțatori sau sponsori.

Printre cele mai importante activități de promovare și diseminare a rezultatelor se numără:

- Publicarea de rapoarte și studii de caz: Transmiterea constantă a rezultatelor proiectelor, a cercetărilor sau a activităților organizației prin materiale precum PDF-uri, articole de blog sau studii de caz, care evidențiază impactul în domenii precum educația, mediul sau incluziunea socială.
- Webinarii și prezentări publice: Organizarea de evenimente în care angajații sau partenerii prezintă proiecte implementate, impactul în comunitățile locale și concluziile relevante. Participarea stagiariilor la aceste evenimente le oferă o viziune clară asupra modului în care pot contribui concret la schimbare.
- Social media: Utilizarea platformelor precum LinkedIn, Facebook sau Instagram pentru promovarea succeselor, evidențierea rezultatelor și reflectarea implicării organizației în conferințe, ateliere sau alte evenimente. Aceste postări amplifică vizibilitatea și atrag noi susținători.

Exemplu – Conferințe și prezentări publice:

ONG-urile care implementează proiecte de impact social semnificativ pot participa la conferințe naționale și internaționale pentru a-și prezenta rezultatele. De exemplu, o organizație activă în domeniul educației poate valorifica participarea la o conferință de educație interculturală pentru a-și crește prestigiul, a atrage noi colaboratori și a inspira viitori stagii să se alăture misiunii sale.



IMPACTUL ACTIVITĂȚILOR DE PROMOVARE ASUPRA NUMĂRULUI DE CANDIDAȚI / APLICANȚI

O campanie publicitară bine planificată și implementată consecvent, combinată cu o diseminare eficientă a rezultatelor proiectelor, influențează direct atât calitatea, cât și numărul persoanelor interesate de stagii. Organizațiile care comunică constant misiunea, valorile și beneficiile participării la un stagiu, precum și impactul concret al activităților desfășurate, reușesc să atragă un număr mai mare de candidați bine pregătiți.

Activitățile-cheie de promovare care pot crește interesul pentru programele de internship includ:

- Prezența activă pe rețelele sociale: menținerea unor profile actualizate pe platforme precum LinkedIn, Instagram sau Facebook, în care sunt evidențiate succesele organizației, mărturiile foștilor stagiați și rezultatele proiectelor. Aceste postări consolidează încrederea și subliniază prestigiul instituției.
- Webinarii și zile ale porților deschise: organizarea de sesiuni online unde potențialii stagiați pot descoperi organizația din interior, pot interacționa cu angajații și pot adresa întrebări legate de programele de stagiu și de impactul proiectelor.
- Materiale video promoționale: clipuri scurte care prezintă activitățile zilnice ale echipei, rezultatele proiectelor și oportunitățile de dezvoltare, oferind o perspectivă realistă asupra experienței de stagiu.
- Campanii de recrutare în universități: colaborarea cu instituții de învățământ superior prin organizarea de evenimente promoționale, workshopuri sau participarea la târguri de carieră poate crește semnificativ vizibilitatea și atractivitatea programelor de internship.

Exemplu: activități promoționale în universități

Organizațiile pot colabora cu universități pentru a desfășura activități de promovare precum ateliere, prezentări și participarea la târguri de carieră. Companii de renume, precum Deloitte, organizează frecvent astfel de evenimente pentru a atrage tineri talentați

în programele lor de internship, prezentând totodată rezultatele proiectelor desfășurate. Aceste inițiative contribuie semnificativ la creșterea numărului de aplicații și atrag candidați valoroși care doresc să câștige experiență într-un mediu profesionist. Organizațiile moderne care își propun să atragă tineri talentați în programele de stagiu trebuie să acorde o atenție sporită promovării și activităților de comunicare. Într-un context profesional din ce în ce mai competitiv, stagiarii caută nu doar oportunități de dezvoltare a competențelor practice, ci și medii de lucru care oferă prestigiu, recunoaștere și valoare socială. În acest sens, promovarea activă a proiectelor și diseminarea rezultatelor contribuie la consolidarea reputației organizației și stimulează interesul stagiarilor pentru implicare și colaborare pe termen lung.

CONSTRUIREA PRESTIGIULUI
ORGANIZAȚIONAL ȘI STIMULAREA
MOTIVAȚIEI PRIN ACȚIUNI DE
PROMOVARE.

Construirea prestigiului organizațional și stimularea motivației pentru implicare activă

Activitățile de promovare contribuie semnificativ la dorința stagiariilor de a colabora pe termen lung cu o organizație. Consolidarea imaginii unei instituții ca fiind una prestigioasă determină stagiarii nu doar să caute experiență profesională, ci și să își dorească să facă parte dintr-o misiune mai amplă, cu impact real asupra societății. Acest tip de motivație favorizează loialitatea și sentimentul de apartenență, crescând șansele ca tinerii să rămână implicați și după finalizarea stagiului. Prestigiul organizațional poate fi consolidat prin:

- Promovarea colaborărilor internaționale: comunicarea proiectelor de anvergură la care participă organizația și a parteneriatelor cu instituții globale sporește atractivitatea stagiului.
- Recunoaștere și premii publice: evidențierea premiilor, certificărilor sau distincțiilor obținute contribuie la perceperea organizației ca un lider în domeniul său.
- Imaginea unui angajator inovator: promovarea unei culturi organizaționale bazate pe inovație și utilizarea de tehnologii moderne atrage stagiarii dornici să se dezvolte într-un mediu profesional dinamic.

Exemplu – Colaborări internaționale:

Organizațiile care își promovează parteneriatele cu instituții internaționale își sporesc considerabil prestigiul și atrag candidați interesați de experiențe cu impact global. De pildă, o organizație umanitară care colaborează cu ONU pentru proiecte în Orientul Mijlociu își crește credibilitatea și atractivitatea pentru tinerii profesioniști.

Exemplu – Campanii de CSR:

Organizațiile care se implică activ în campanii de responsabilitate socială corporativă (CSR) devin atractive pentru stagiarii care caută un angajator aliniat valorilor personale. Companii precum Unilever sau Danone promovează constant inițiativele lor pentru sustenabilitate, atrăgând candidați interesați de un angajator responsabil și cu impact social pozitiv.



IMPACTUL ACTIVITĂȚILOR PROMOȚIONALE ASUPRA CALITĂȚII ȘI ATRACTIVITĂȚII PROGRAMELOR DE INTERNSHIP

O mai bună înțelegere a așteptărilor stagiatorilor, obținută prin interacțiunile din rețelele sociale și în cadrul evenimentelor de recrutare, permite organizațiilor să adapteze programele de internship în mod eficient la nevoile și aspirațiile tinerilor. Activitățile de promovare pot atrage, de asemenea, sponsori și parteneri noi, ceea ce se traduce prin bugete extinse destinate compensațiilor pentru stagiari, sesiunilor de formare, certificărilor și altor beneficii suplimentare.

Exemplu: sponsorizare corporativă

Prin promovarea activă a rezultatelor proiectelor finalizate, organizațiile pot atrage sponsori care să sprijine direct programele de internship. De exemplu, o organizație care implementează proiecte educaționale poate convinge parteneri din mediul de afaceri să contribuie cu burse, sesiuni de training sau acces la resurse digitale moderne pentru stagiari.

Concluzie

Promovarea și diseminarea eficientă a rezultatelor activității organizaționale sunt esențiale pentru creșterea vizibilității, motivației și prestigiului stagiatorilor. Comunicarea activă în mediul online, publicarea de rapoarte și organizarea de evenimente contribuie semnificativ la atragerea unui număr mai mare de candidați valoroși. Organizațiile care își comunică în mod constant reușitele își consolidează reputația și devin destinații atractive pentru cei care caută o experiență profesională de impact.

4 BIBLIOGRAFIE



- Adunarea Republicii (1998). Legea nr.71/98 din 3 noiembrie. Monitorul Oficial al Uniunii, Secția I-A, Nr.254 din 3 noiembrie 1998, 5694-5696.
<https://data.dre.pt/eli/lei/71/1998/11/03/p/dre/pt/html>.
- Baird, B.N., Mollen, D. (2019) - Manualul de stagiu, practică și plasare depusă. Un ghid pentru profesiile de ajutor, Routledge, New York
- 2020. Contractul de stagiu în Spania: cronică unui eșec neanunțat. Iseak.
- EVOLVET – Manual pentru coordonatorii europeni de voluntariat Educație și formare profesională (2015-2017) Proiect Erasmus + 2015-1-ES01-KA202-015929
- García, J. (2002). Ce am învățat în 20 de ani de practică în companii. Revista de predare universitară, vol. 2, nr. 1. Disponibil la:
<https://revistas.um.es/redu/article/view/11841>
- Jenal, M.: la <https://www.jenal.org/five-reasons-why-using-narrative-is-important-for-understanding-social-change/>
- Luisa, C. (2021). Voluntariat și schimbare socială: o relație diacronică pe insula São Tomé și Príncipe.
- Martins, E. (2013). Pedagogia socială/Educația socială în complexitățile comunității și școlii. Educa. Anul XV – Seria nr. 1 - II.
https://repositorio.ipcb.pt/bitstream/10400.11/2654/1/Educare%20educere_Ernesto_Martins.pdf
- Nações Unidas, (s/d) „Educația de la egal la egal – Modulul 1”. Preluat la 3 octombrie 2023, de pe [www.unodc.org/pdf/Module 1 „Peer Education”](http://www.unodc.org/pdf/Module%201%20Peer%20Education.pdf)
- Magic Track, Proiectul VOAHR „Training in Volunteer Management for Municipalities”; martie 2020
- RAMOS, M. (coord.). (2007). Voluntariat – Manual de sprijin pentru stagiar. Fundația Eugene de Almeida.
https://www.fea.pt/images/qts/298/Manual_O_Voluntariado.pdf
- Rego, Raquel (2010b), „Profesionalizarea celui de-al treilea sector: cazul asociațiilor”, în J. Freire și P. P. de Almeida (orgs.), Modern Work, Technology and Organizations, Porto, Edições Afrontamento, pp. 115-120. 153-178
- Solidarity Face, NGOD (2015) „MANUAL DE FORMARE „Este gen?” EGALITATE DE GEN, DIVERSITATE și CETĂȚENIE GLOBALĂ”. Preluat la 16 august 2023, de pe <https://shre.ink/alO1>
- Solidarity Face, NGOD (2016) „HECOS for Ethics Training Guide”. Preluat la 16 august 2023, de la <https://shre.ink/alOR>
- Sweitzer, H.F., King, M. (2009) - Dezvoltare personală, profesională și civică, Cengage Learning, Boston.
- Sweitzer, H.F., King, M. (2019) - The Successful Internship: Personal, Professional and Civic Development in Experiential Learning, editia a 5-a, Cengage, Boston.

RESURSE WEB

- TAX IQ. (2023, 24 noiembrie). Folosirea stagiului în România - reguli de bază pentru companii. Rotaxiq.com. <https://rotaxiq.com/using-internship-in-romania-basic-rules/>
- www.hipo.ro. (2023). Legea Internshipului – tot ce trebuie sa stii. www.hipo.ro. <https://www.hipo.ro/locuri-de-munca/vizualizareArticol/2593/Legea-Internshipului-%E2%80%93-tot-ce-trebuie-sa-stii>

The background is a vibrant, comic-style illustration. At the top, a large yellow speech bubble with a black outline contains the word 'wow!' in a bold, white, sans-serif font. Below the speech bubble, a set of wooden stairs leads upwards, flanked by blue railings. The stairs are made of reddish-brown wood and lead towards a bright, yellow, sun-like glow at the top. The sky is filled with stylized, fluffy yellow clouds and blue streaks radiating from the top, suggesting a sense of awe or achievement. The overall color palette is dominated by blues, yellows, and reds, with a high-contrast, energetic feel.

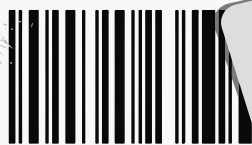
wow!

*Lucrează, joacă, crește! Gamificarea programelor de
voluntariat și internship pentru tineri*

<https://workplaygrow.eplusproject.eu>

Proiect Nr 2022-1-RO01-KA220-YOU-000088546

**WORK
PLAY
GROW** 



1234567890