

A4.1. Metodologie de mobilizare a factorilor de interes pentru dezvoltarea unui sistem de invatare sustenabil la locul de munca

**Metodologia de mobilizare metodologie de mobilizare a factorilor de interes
pentru dezvoltarea unui sistem de învățare sustenabil la locul de muncă**
Proiect: „POD spre carieră - Practică. Ocupare. Dezvoltare”

I. INTRODUCERE ȘI CONTEXT METODOLOGIC

1. INTRODUCERE

Prezentul document constituie cadrul strategic și operațional pentru activarea și implicarea actorilor relevanți în vederea asigurării unor stagii de practică de calitate. Într-un ecosistem educațional aflat în continuă schimbare, mobilizarea stakeholderilor nu reprezintă doar un exercițiu de comunicare, ci fundamentul unei **învățări sustenabile la locul de muncă**.

Proiectul „**POD spre carieră - Practică. Ocupare. Dezvoltare**” vizează reducerea decalajului dintre competențele dobândite în sistemul de învățământ tehnic (Liceele „Constantin Brâncoveanu” și „Goga Ionescu”) și cerințele reale ale angajatorilor din județul Dâmbovița. Această metodologie este concepută să transforme interacțiunea dintre școală și mediul de afaceri dintr-o relație administrativă într-un parteneriat de creștere economică și socială.

Prin această abordare, ne propunem să oferim elevilor nu doar un stagiu de practică, ci o experiență de pre-angajare, utilizând **Platforma Informatică (A.4.2)** ca liant tehnologic și spațiu de validare a competențelor.

2. CONTEXT METODOLOGIC

Fundamentul acestei metodologii se bazează pe trecerea de la modelul clasic de „observație pasivă” la modelul „**implicării active și monitorizate**”.

2.1. Premise strategice

Metodologia de mobilizare preia și integrează datele obținute în etapele anterioare (A.3), respectiv analiza celor 24 de angajatori din poli de creștere Târgoviște și Titu. Ea se aliniază următoarelor principii:

- **Pertinența Locală:** Adaptarea la profilul industrial dominant (Mecanică, Electronică, Media, Horeca).
- **Transparența Digitală:** Toate interacțiunile de mobilizare sunt trasabile prin platforma proiectului.
- **Filtrarea Calitativă (la nevoie):** Utilizarea „Senzorului de alarmă” pentru a asigura că resursele proiectului sunt canalizate către parteneriate care prezintă un potențial real de absorbție a absolvenților pe piața muncii.

2.2. Scop și obiectivele metodologice

Scopul este colectarea propunerilor de îmbunătățire a stagiilor de practică, în concordanță cu identificarea gradului de aliniere dintre nevoile de instruire practică ale elevilor și oferta angajatorilor locali.

Obiective metodologice:

1. **Activarea Hărții Stakeholderilor:** Trecerea de la simpla identificare a actorilor pe hârtie la implicarea lor în grupuri de lucru și stagii de practică.
2. **Standardizarea Comunicării:** Crearea unui limbaj comun între profesori (teoreticieni) și tutori (practicieni) prin utilizarea definițiilor operaționale și a procedurilor de validare.
3. **Monitorizarea în timp real:** Implementarea unui flux de feedback bidirecțional (elev-angajator-școală) care să permită corectarea rapidă a oricăror disfuncționalități în timpul stagiilor.

2.3. Sfera de aplicare

Metodologia se aplică tuturor partenerilor identificați în **Harta Persoanelor Interesate**, oferind un algoritm clar de acțiune: de la diagnosticul nevoilor și designul curricular colaborativ (CDL), până la evaluarea finală a impactului și asigurarea sustenabilității post-proiect.

Metodologie de mobilizare

Definiții operaționale:

În sens generic, metodologia reprezintă totalitatea metodelor de cercetare folosite într-o știință (dex online).

În sens operational, metodologia este un sistem/ ansamblu coerent de metode, procedee, tehnici, reguli, postulate, principii și instrumente precum și know-how-ul aferent angajate în procesul cunoașterii, în concordanță cu scopul și obiectivele stabilite. De aici rezultă și componentele acționale ale metodologiei, respectiv:

- Metoda (metodos = cale, mijloc, mod de expunere - grec.): element care prescrie un anumit mod de acțiune;
- Tehnica (tekne = procedeu, vicleșug): ansamblu de prescripții metodologice folosite pentru a realiza o acțiune eficientă, grup de procedee folosite pentru a obține un rezultat determinat;
- Procedeu: element al tehnicii care permite obținerea directă a unui anumit rezultat sau soluția practică la care se recurge pentru a efectua o acțiune;
- Instrument: unealta sau artificul tehnic prin intermediul căruia se realizează o acțiune;

- Exemple : tabelul, foaia de observație, fișa de înregistrare, ghidul interviului, indicele, coeficientul, elasticitatea, scala de măsurare sau programul utilitar.
- Know-how (cunoaștere/ cunoștințe și experiență-engl.)- punere in aplicare a strategiei metodologice.

Alte definiții operaționale utile:

- Mentor/Tutor de practică: Specialistul desemnat de angajator care asigură instruirea la postul de lucru.
- Senzorul de Alarmă (Filtrul de Calitate): Mecanismul de verificare a „febrei” (viabilității) unui parteneriat înainte de a semna protocolul de colaborare (de exemplu, minim 2 din 5 semnale pozitive: dotări, personal, disponibilitate, siguranță, relevanță).
- CDL (Curriculum în Dezvoltare Locală): Produsul educațional rezultat din negocierea dintre școală și angajatorii identificați pe hartă.

În concluzie, metodologia de referință implică acel ansamblu de metode, procedee, tehnici, reguli, postulate, principii și instrumente, precum și cunoștințele și experiențele aferente, angajate în procesul de mobilizare a factorilor de interes pentru asigurarea unui cadru de învățare sustenabil la locul de muncă.

Scopul și obiectivele metodologiei

Scopul este acela de a integra instrumentarul metodologic și resursele necesare pentru a asigura premise / condiții favorabile **pentru dezvoltarea unui cadru de învățare sustenabil la locul de muncă.**

Obiectivele aferente ar trebui să vizeze:

- (1) Cunoașterea modalităților (metode, tehnici, instrumente, proceduri de lucru etc.) prin care sunt identificați potențialii factori de interes (inclusiv harta factorilor de interes);
- (2) Identificarea ariilor de interes comune domeniului de referință: stagii de practică - cadru sustenabil cu perspective solide;
- (3) Informarea și promovarea proiectului (specific, cunoașterea acțiunilor de inovare socială prin dezvoltarea cadrului de referință;
- (4) Consultarea potențialilor factori de interes și evaluarea disponibilității de implicare;
- (5) Elaborarea și încheierea a acordurilor de parteneriat;
- (6) Derularea de acțiuni periodice (monitorizare, implicare, mobilizare) care să asigure un cadru adecvat de cooperare (membrii echipei de proiect - factori de interes - școală, P1, P2) și să evidențieze contribuția/ aportul tuturor părților.

Din punct de vedere metodologic, obiectivele prefigurate corespund unei etapizări a relaționării cu factorii de interes, pornind de la identificarea acestora, la colaborarea efectivă în domeniul de referință:

1. Identificarea potențialilor factori de interes (metod. - cum?);
2. Identificarea ariilor de interes comune domeniului de referință: (prin analiză documentară și/ sau alte metode);
3. Informare și promovare (transmitere materiale proiect, prezentări, diseminare etc.);
4. Consultarea potențialilor factori de interes și evaluarea disponibilității de implicare (ex., consultare și evaluare online, prelucrare calitativă și cantitativă a informațiilor colectate);
5. Elaborarea și încheierea cadrului protocolar.

Sub aspect metodologic, partenerii pot fi mobilizați prin diverse metode (informare, consultare, discuții directe, focus-grup în ateliere de lucru etc.) - în funcție de cerințe, modalitatea de adecvare la specificul unor activități etc.;

6. Derularea de acțiuni periodice care să asigure un cadru adecvat de cooperare și să evidențieze contribuția tuturor părților implicate în asigurarea învățării sustenabile la locul de muncă (stagii de practică).

Corespunzător obiectivelor vizate, metodologia are un caracter dinamic, unele dintre acțiunile/ activitățile derulate putând fi interconectate - în funcție de progresele înregistrate sau de acțiunile corective/ de îmbunătățire, după caz.

Astfel, îndeplinirea primului obiectiv presupune în primul rând harta factorilor de interes, obiectivul nr. 2 este dedicat preponderent analizei documentare, obiectivul nr. 3 vizează ansamblul de metode, tehnici și abordări specifice acțiunilor de mobilizare, iar obiectivul nr. 5 - vizează o calibrare a metodelor de lucru pe nevoile, disponibilitatea și resursele factorilor de sprijin.

În fine, în cazul obiectivului nr 6 se are în vedere atât acțiuni punctuale, de remediere (dacă se constată inactivismul unor parteneri), dar și activități de tipul: planuri de acțiune și intervenție, analize de nevoi, consultări - de exemplu consultarea factorilor de interes privind nevoile, problemele și resursele necesare acțiunilor asumate și conforme cadrului metodologic).

Provocări metodologice

Prezentul material are mai degrabă un caracter de reglementare (de aceea poate fi și denumită metodologie-cadru); în funcție de dinamica activităților, de atribuțiile specifice altor membrii ai echipei de proiect (preponderent, dar nu exclusiv angrenați în cadrul activității A5), de realizarea unor activități care implică aspecte logistice și de asigurare a resurselor etc.

O altă provocare constă în disponibilitatea efectivă și de gradul de implicare a stakeholderilor: chiar dacă metodologia prevede acele metode, tehnici și instrumente adecvate și utilizabile în eforturile și interesele comune.

În fine, un alt set de provocări ține de corelare și coerență “strategică”: plecând de la premisa că fiecare dintre potențialii actori interesați au derulat și/ sau derulează activități specifice/ cu incidență în educație și ocupare, este necesar o ajustare a eforturilor comune care:

- (a) să evite redundanța și risipa de resurse (timp, oameni, alte costuri);
- (b) să coreleze cu istoricul demersului, cu experiențele și bunele practici;
- (c) să potențeze creșterea și inovarea, să ducă plus valoare, să creeze un cadru favorabil replicabilității inițiativelor derulate/ care vor fi derulate.

II. Inventarul „instrumentarului” metodologic ce poate fi utilizat pentru mobilizarea factorilor de interes

Etape în cadrul metodologiei	Metode, tehnici, instrumente, proceduri	Surse de verificare	Observații
(1) Identificarea potențialilor factori de interes	Analiză documentară; Instrumente de evaluare calitativă a disponibilității (opțional)	Analiza stakeholderilor, harta factorilor de interes, instrumente de evaluare	
(2) Identificarea ariilor de interes comune domeniului de referință (stagii de practică - învățare sustenabilă la locul de muncă)	Analiză documentară	Rapoarte, strategii, analize etc.	Platforma informatică - accesibilă - factori interesați
(3) Cunoașterea, de către potențialii factori interesați, a acțiunilor derulate în cadrul proiectului și a perspectivelor (inclusiv sustenabilitate post-implementare)	1 sau mai multe metode: Prezentare Diseminare Informare și/ sau promovare prin e-mail, site proiect, platformă informatică etc.	Documente care formalizează metode specifice acțiunilor de informare, conștientizare, promovare	
(4) Consultarea potențialilor factori de interes și evaluarea disponibilității de implicare;	Consultare online Evaluare online Consultare și/ sau evaluare prin contact direct (seminarii, prezentări etc.) Alte modalități de consultare Feedback disponibilitate (chestionare)		

Etapă în cadrul metodologiei-cadru	Metode, tehnici, instrumente, proceduri	Surse de verificare	Observații
(5) Elaborarea și încheierea a cadrului protocoalar și a parteneriatelor (acorduri)	Analiză documentară ¹ Metode de promovare a acordurilor	Acorduri de parteneriat încheiate	
(6) Derularea de acțiuni periodice care să asigure un cadru adecvat de cooperare și să evidențieze contribuția tuturor părților implicate;	Toate metodele specifice prezentării, informării, promovării, consultării; Metode de monitorizare (raport) și de evaluare a contribuției (de exemplu, dar nu exclusiv - chestionar de evaluare, ghid de interviu, discuții forum)	Documente care formalizează procesul de comunicare și evaluare	

Opțional pot fi utilizate și alte metode specifice sau similar cu cele enumerate - în funcție de resurse și disponibilitate:

- **Metoda „Focus-Grup regional”:** Organizarea de mese rotunde periodice la Primăria Târgoviște sau Titu pentru a discuta evoluția pieței muncii.
- **Metoda „Jurnalului de Practică Digital”:** Folosirea platformei ca instrument de mobilizare zilnică, unde feedback-ul este instant, nu la final de an.
- **Metoda „Ambasadorilor de Proiect”:** Mobilizarea elevilor care au succes la firme mari pentru a-și convinge colegii să nu abandoneze școala.

¹ De exemplu, modele de acord, aspecte juridice și de altă natură etc.



III. ETAPELE PROCESULUI DE MOBILIZARE (detaliere procedurală)

Notă: etapele sunt orientative și pot suferi modofocări în funcție de dinamica rezultată din interacțiunile cu potențialii factori de sprijin.

- **Etapă de diagnostic (pre-mobilizare):** * *Procedură:* Aplicarea seturilor de chestionare (deja menționate) pentru a vedea unde este ruptura dintre cerere și ofertă.
 - *Metodă:* „Analiza Gap” (Diferența dintre ce știe elevul la școală și ce cere utilajul de la Metaplast).
- **Etapă de cooptare (contractuală):**
 - *Procedură:* Semnarea protocoalelor de parteneriat.
 - *Metodă:* „Pitch-ul de beneficii” - prezentarea către angajator a avantajelor fiscale și a accesului la forță de muncă pre-formată.
- **Etapă de operare (Platforma A.4.2):**
 - *Procedură:* colectarea de informații și facilitarea procedurilor de înregistrare pe platformă și crearea profilurilor de „Angajator” și „Practicant”.
 - *Metodă:* „Matchmaking” (Potrivirea automată bazată pe specializarea elevului).

PROCEDURI DE ASIGURARE A SUSTENABILITĂȚII

Ce se întâmplă după ce se termină banii?

- **Procedura de actualizare a Hărții persoanelor interesate:** Verificarea anuală a noilor firme care intră în parcurile industriale din Dâmbovița.
- **Procedura de recunoaștere:** Instituirea titlului de „Angajator Partener” vizibil pe platforma informatică pentru firmele care continuă să primească elevi fără subvenție.
- **Procedura de lobby instituțional:** Protocolul tripartit (Școală-Firmă-Primărie) prin care autoritatea locală oferă facilități (logistice/fiscale locale) firmelor care susțin învățământul tehnic.

INDICATORI DE PERFORMANȚĂ AI MOBILIZĂRII

Cum știm că metodologia a funcționat? Câteva exemple de indicatori - rol orientativ și de cunoaștere:

- **Rata de conversie:** Câți dintre angajatorii identificați pe hartă au semnat protocoale (Țintă: >80%).
- **Gradul de retenție:** Câți elevi rămân în stagiul până la final.
- **Indicele de satisfacție al tutorilor:** Cât de pregătiți consideră angajatorii că sunt elevii trimiși prin metodologie.



DOCUMENTE ANEXĂ (Proceduri de lucru tipizate)

Așa cum am precizat, metodologia poate fi actualizată în funcție de evoluția parteneriatelor. La nevoie, o versiune adaptată a metodologiei poate fi încărcată pe platforma informatică. În acest context, metodologia poate fi însoțită de:

- Fișa de autoevaluare a angajatorului (Senzorul de Alarmă)- sau fișe de evaluare similare.
- Ghidul de beneficii fiscale pentru angajatori.
- Regulamentul de utilizare a Platformei A.4.2.

De altfel, Platforma Informatică nu este doar un site, ci „inima” acestei metodologii, locul unde toți acești actori se întâlnesc și comunică zilnic.

Sumarizare și pași de urmat

Metodologia privind mobilizarea factorilor de interes este una cadru în sensul în care, în procesul de colaborare cu stakeholderii, pot interveni diverse situații (inclusiv contextuale/ conjuncturale) care reclamă un mix de metode sau alegerea altor metode/ abordări/ proceduri - diferite de cele previzionate/ estimate în prezentul material.

O primă reconfigurare a metodologiei ar putea interveni atunci când va fi realizată o analiză preliminară de identificare a potențialilor factori de sprijin și de evaluare a disponibilității de implicare în acțiunile precizionate, conform proiectului. În cadrul acestei etape ar putea fi accesată o metodă calitativă - analiza documentară și/ sau *Desk Research* - care va furniza, finalmente, o listă a posibilor factori de interes și de sprijin.

Tot în cadrul acestei analize documentare, pe baza rapoartelor/ strategiilor/ studiilor identificate disponibile, vom putea afla și care sunt acțiunile în care au fost/ sunt/ vor fi implicați (actorii relevanți - potențiali factori de sprijin).

Implicarea anterioară și intențiile pe termen scurt și mediu este un demers extrem de util în estimarea disponibilității de implicare.

Ulterior, pe lângă invitația de participare (ca parteneri - factori interesați) poate fi dezvoltat un chestionar care va evalua inclusiv disponibilitatea de referință (eventual calibrat pe tipuri de intervenție, prioritizare, nevoi și resurse).

Finalmente, acest demers va fi formalizat în cadrul unui raport dedicat rezultatelor mobilizării factorilor de sprijin.

În concluzie, metodologia-cadru ar putea suferi adaptări/ reconfigurări dictate de interacțiunea cu factorii de interes și sprijin al inițiativelor asumate în cadrul proiectului nostru. Corelativ, pe lângă livrabilele și sursele de verificare preconizate, pot fi elaborate și alte documente care să susțină întregul demers metodologic.



CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI FINALE

CONCLUZII PRIVIND EFICACITATEA MOBILIZĂRII

În urma aplicării metodologiei, se desprind următoarele concluzii fundamentale:

1. **Validarea Modelului Partenerial:** Mobilizarea stakeholderilor nu este un eveniment singular, ci un proces ciclic. Utilizarea „**Senzorului de Alarmă**” (S-Score) a demonstrat că succesul stagiilor de practică depinde direct de calitatea filtrării inițiale a angajatorilor. Nu cantitatea parteneriatelor semnate contează, ci relevanța lor pentru specializările elevilor (Mecanică, Media, Economic etc.).
2. **Rolul Pivot al Platformei Informatică (A.4.2):** Platforma s-a dovedit a fi infrastructura critică ce transformă intenția în acțiune. Aceasta asigură transparența feedback-ului și permite monitorizarea progresului individual al elevului, reducând birocrăția și facilitând comunicarea asincronă între tutorii de la firme și profesori.
3. **Corelarea Curriculară (CDL):** Implicarea activă a companiilor ancoră (precum Arctic, ELJ, Metaplast) în designul curricular asigură faptul că absolvenții dobândesc competențe imediat utilizabile, reducând rata de șomaj în rândul tinerilor din județul Dâmbovița.

RECOMANDĂRI FINALE PENTRU SUSTENABILITATE

Pentru a asigura perenitatea rezultatelor proiectului „POD spre carieră” și după încetarea finanțării, recomandăm următoarele măsuri:

A. Pentru Instituțiile de Învățământ (Liceul Brâncoveanu și Goga Ionescu)

- **Instituționalizarea Dialogului:** Menținerea consiliului consultativ mixt (școală-angajator) cu întâlniri semestriale pentru actualizarea ofertei educaționale.
- **Utilizarea Datelor de Monitorizare:** Profesorii coordonatori trebuie să utilizeze rapoartele de „Gap Analysis” generate de platformă pentru a ajusta orele de laborator tehnologic în funcție de lipsurile identificate de tutori în timpul practicii.
- **Extinderea Hărții:** Actualizarea anuală a hărții stakeholderilor pentru a include noi investitori în Parcurile Industriale Târgoviște și Titu.

B. Pentru Partenerii de Practică (Angajatori)

- **Mentoratul ca Investiție, nu ca Cost:** Promovarea internă a rolului de tutor de practică. Companiile sunt încurajate să includă activitatea de mentorat în fișa postului specialiștilor lor, recunoscând-o ca o formă de management al talentelor.
- **Feedback în Timp Real:** Continuarea utilizării jurnalului digital pe platformă pentru a semnală precoce eventualele probleme de atitudine sau aptitudini ale elevilor, evitând astfel eșecul stagiului la finalul perioadei.

C. Pentru Autoritățile Locale și Decidenți

- **Protocolul de Lobby Local:** Primăriile Târgoviște și Titu sunt încurajate să faciliteze networking-ul între mediul de afaceri și școală prin evenimente de tip „Ziua Porților Deschise la Angajatori”.



- **Incentivarea Non-Financiară:** Crearea unui clasament anual al „Celor mai buni parteneri pentru educație”, premiat public, pentru a crește prestigiul companiilor implicate în inovare socială.

TABLOUL INDICATORILOR DE MONITORIZARE POST-PROIECT

Se propune urmărirea următorilor indicatori pentru a măsura succesul pe termen lung:

Indicator	Sursă Date	Valoare Țintă
Rata de Angajabilitate	Rapoarte Platformă AJOFM /	Minim 30% din absolvenți
Gradul de Satisfacție al Tutorilor	Chestionare Platformă A.4.2	Peste 4 puncte din 5
Actualizarea Curriculumului (CDL)	Procese verbale CA Liceu	Minim 1 modul actualizat anual
Continuitatea Parteneriatelor	Protocoale reînnoite	Minim 70% din partenerii actuali

Mobilizarea stakeholderilor prin această metodologie transformă „POD-ul spre carieră” dintr-o metaforă într-o realitate solidă. Succesul acestui sistem depinde de menținerea activă a **Senzorului de Alarmă** pe platformă: dacă semnalele de calitate scad sub pragul de 2/5, parteneriatul trebuie reevaluat și re-motivat.



ANEXE

FIȘĂ DE MONITORIZARE A SUSTENABILITĂȚII

Proiect: „POD spre carieră - Practică. Ocupare. Dezvoltare”

Perioada de monitorizare: [Anul curent post-proiect]

1. INDICATORI DE IMPACT (REVENIRE PE PIAȚA MUNCII)

Denumire Indicator	Metoda de Calcul / Sursa	Țintă	Realizat	Status (V/G/R)
Rata de inserție profesională	Nr. absolvenți angajați la parteneri / Nr. total practicanți	30%		
Rata de certificare	Nr. elevi care au obținut certificatul de calificare	91%		
Calitatea forței de muncă	% angajatori care declară satisfacție "Bun/Foarte Bun"	80%		

2. MONITORIZAREA ACTIVITĂȚII PE PLATFORMA A.4.2

Această secțiune măsoară dacă platforma rămâne „inima” proiectului.

- Nr. de profiluri noi de angajatori: _____ (Țintă: +2 angajatori/an)
- Nr. de interacțiuni în Jurnalul de Practică: _____ (Țintă: minim 1 postare/săptămână/elev)
- Nr. de solicitări de parteneriat validate prin „Senzorul de Alarmă”: _____

3. CHECKLIST PENTRU CALITATEA PARTENERIATULUI (SENZOR DE ALARMĂ)

Se evaluează o serie de eșantioane (min. 3 parteneri activi) pentru a verifica dacă se respectă S-Score (Signals) de minim 2/5:

1. S1: Infrastructură: Dotările tehnice sunt încă la standardul pieței? (DA/NU)
2. S2: Mentorat: Există tutori dedicați în fișa postului? (DA/NU)
3. S3: Relevanță: Curricula aplicată este actualizată (CDL)? (DA/NU)
4. S4: Siguranță: Sunt respectate normele SSM specifice mediului industrial? (DA/NU)
5. S5: Feedback: Mentorul folosește instrumentele de evaluare digitală? (DA/NU)

Interpretare: Dacă o serie/partener scade sub 2 puncte, este necesară o intervenție de re-mobilizare sau înlocuirea partenerului în matrice.



4. EVALUAREA SUSTENABILITĂȚII INSTITUȚIONALE

- **CDL Actualizat:** A fost revizuit Curriculumul în Dezvoltare Locală în colaborare cu firmele în ultimele 12 luni? ☐ DA / ☐ NU
- **Protocol de Lobby:** S-au organizat întâlniri cu Primăria sau CCIA pentru facilități fiscale/logistice? ☐ DA / ☐ NU
- **Resurse Umane:** Există un responsabil desemnat în școală pentru administrarea platformei A.4.2? ☐ DA / ☐ NU

5. PLAN DE MĂSURI CORECTIVE (Dacă este cazul)

Dacă indicatorii de la secțiunea 1 sau 2 sunt pe culoarea Roșu/Galben:

1. **Măsura 1:** [Ex: Re-instruirea tutorilor de practică asupra platformei]
2. **Măsura 2:** [Ex: Campania de promovare "Angajator de Top" pentru atragerea de noi IMM-uri]

CONCLUZIE:

Această fișă este opțională dar se poate dovedi utilă în activarea parteneriatelor și performanță în funcționalitate. Ea transformă o strategie scrisă într-un instrument viu, care obligă părțile să nu lase proiectul să se "stingă" după finalizarea finanțării.



GHID DE UTILIZARE: „SENZORUL DE ALARMĂ” (S-SCORE)

— Instrument de Validare a Calității Parteneriatului —

Fiecare partener de practică (firmă) trebuie evaluat pe o scară de la 0 la 5, bazată pe cele 5 semnale de „febra” parteneriatului. Un bilet de ordine (serie de practică) este validat doar dacă obține minim 2 puncte.

CELE 5 SEMNALE (S-SCORE)

1. Semnalul INFRASTRUCTURĂ (1 pct)

- **Întrebare cheie:** Are firma utilaje/software relevante pentru calificarea elevului?
- **Cum acorzi punctul:** Vizitezi atelierul/biroul. Dacă elevul de la *Mecanică* are acces la strunguri CNC/scule moderne sau cel de la *Media* la softuri de editare, bifezi punctul.
- **Alarmă (0 pct):** Dacă elevul este folosit doar pentru curățenie sau transport de marfă manual.

2. Semnalul MENTORAT (1 pct)

- **Întrebare cheie:** Există o persoană desemnată care chiar are timp de elev?
- **Cum acorzi punctul:** Discuți cu tutorele de practică. Dacă acesta cunoaște curricula proiectului și acceptă să folosească Jurnalul de Practică pe Platforma A.4.2, bifezi punctul.
- **Alarmă (0 pct):** Dacă tutorele este prea ocupat și spune: „Lăsați-l aici, se uită el ce facem noi”.

3. Semnalul RELEVANȚĂ CURRICULARĂ / CDL (1 pct)

- **Întrebare cheie:** Ceea ce face la firmă se potrivește cu ce scrie în programa școlară?
- **Cum acorzi punctul:** Verifici dacă activitățile propuse de firmă acoperă minim 60% din competențele modulului de practică curent.
- **Alarmă (0 pct):** Dacă activitatea este total colaterală (ex: elev de la *Economic* care face doar descărcare de camion).

4. Semnalul SIGURANȚĂ ȘI SSM (1 pct)

- **Întrebare cheie:** Mediul de lucru este sigur și respectă legislația?
- **Cum acorzi punctul:** Firma prezintă fișele de instruire SSM și oferă echipament de protecție (dacă e cazul).
- **Alarmă (0 pct):** Dacă mediul este periculos, insalubru sau elevii sunt lăsați nesupravegheați lângă utilaje de mare risc.

5. Semnalul FEEDBACK DIGITAL (1 pct)

- **Întrebare cheie:** Este angajatorul dispus să comunice prin Platforma A.4.2?
- **Cum acorzi punctul:** Angajatorul și-a creat contul și a validat prima postare a elevului în sistem.
- **Alarmă (0 pct):** Refuzul categoric de a folosi tehnologia, preferând doar semnătura pe hârtie la finalul stagiului.



INTERPRETAREA SCORULUI (Matricea Decizională)

Scor S	Clasificare	Acțiune Profesor Coordonator
0 - 1	Zonă Roșie	STOP. Parteneriatul este toxic sau irelevant. Nu se trimit elevi.
2 - 3	Zonă Galbenă	ACCEPTAT CU REZERVE. Se monitorizează săptămânal. Se cere îmbunătățirea punctelor slabe.
4 - 5	Zonă Verde	PARTENER TITULAR. Stagiul de înaltă calitate. Potențial ridicat de angajare.

PROCEDURA DE APLICARE

1. **Vizita Prealabilă:** Profesorul merge la sediul firmei înainte de începerea stagiului.
2. **Bifarea Semnalelor:** Se completează rapid Fișa de Sustenabilitate (secțiunea 3).
3. **Încărcarea în Platformă:** Scorul se introduce în profilul angajatorului pe Platforma A.4.2.
4. **Revizuirea:** Dacă pe parcursul stagiului semnalele scad (ex: tutorele pleacă din firmă), scorul se recalculează și „Senzorul de Alarmă” se activează.

Notă: Nu uitați „Regula Partenerului”: O serie devine titulară în proiect doar dacă S-Score este de minim 2/5.



Lista selectivă a surselor consultate pentru elaborarea metodologiei

Istoria economiei regionale: Diagnoza și metodologia cercetării - <http://www.historica-cluj.ro/anuare/AnuarHistorica2015/04.pdf>

Metodologia cercetării-acțiune în educația timpurie -
<http://dir.upsc.md:8080/xmlui/handle/123456789/1519>

Mobilizarea comunității

<http://cere.org/wp-content/uploads/2018/07/mobilizarea-comunitatii.pdf>

<https://lwworc.org/ro/what-is-mobilized-community>

https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/md/UNDP_MD_Ghid_mobilizare_comunitatii_pentru_abilitare_2012.pdf

Diferența dintre mobilizarea socială și comunitară -
<https://ro.weblogographic.com/difference-between-social-and-community-mobilization-10638>

Educație în comunități interetnice. Mobilizare autentică -
<https://centruldevoluntariat.ro/educatie-in-comunitati-interetnice-mobilizare-autentica/>

Mobilizarea adulților pentru a învăța și participa în societate -
<https://epale.ec.europa.eu/ro/blog/povestiri-ale-comunitatii-epale-mobilizarea-adultilor-pentru-invata-si-participa-societate>

Educație pentru dezvoltarea comunității -
https://mecc.gov.md/sites/default/files/educatie_pentru_dezvoltarea_comunitatii.pdf

Servicii integrate la nivel comunitar -
<https://www.unicef.org/romania/media/4636/file/3.pdf>

Dezvoltare Socială și Sustenabilitate Comunitară - <http://ircem.ro/proiecte/dezvoltare-sociala-si-sustenabilitate-comunitara/>

Îndrumar pentru mobilizarea și participarea cetățenilor din Republica Moldova la monitorizarea proiectelor finanțate din fonduri europene -
<https://www.eu4civilsociety.md/storage/resources-docs/October2020/bb9XOQVzrX2nl80ahKSV.pdf>