



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
OIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD-EST

**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013  
„INVESTEȘTE ÎN OAMENI!”**

# Internship, măsură activă de ocupare

- metodologie -



**Piatra Neamț - 2011**

Proiect implementat de:



AGENȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU  
OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ  
NEAMȚ

În parteneriat cu:

ASOCIAȚIA CENTRUL DE  
INCUBARE CREATIV  
INOVATIV DE AFACERI





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
OIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD-EST

**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013  
„INVESTEȘTE ÎN OAMENI!”**

**Vasile AVĂDĂNEI  
Ana-Nuți SUCIU  
Lidia AVĂDĂNEI  
Oana-Crina BUJOR**

# **Internship, măsură activă de ocupare**

**- metodologie -**



**Piatra Neamț - 2011**



Proiect implementat de:

**AGENȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU  
OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ  
NEAMȚ**

În parteneriat cu:

**ASOCIAȚIA CENTRUL DE  
INCUBARE CREATIV  
INOATIV DE AFACERI**



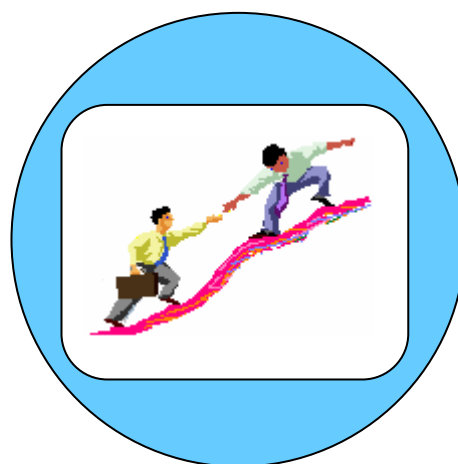
Autori:

Dr. ing. Vasile AVĂDĂNEI

Ing. Ana-Nuți SUCIU

Dr. ing. Lidia AVĂDĂNEI

Chim. Oana-Crina BUJOR



Corectare:

Gina-Florentina GAVRILOAIE

## INTERNSHIP

**Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României**

**Internship / Vasile Avădănei, Ana-Nuți Suci, Lidia Avădănei, ... - Piatra**

Neamț : Editura Răzeșu, 2011

Index

ISBN 978-606-8187-05-1

I. Avădănei, Vasile

II. Suci, Ana-Nuți

III. Avădănei, Lidia

331.54

# Cuprins

<b>Introducere.....</b>	<b>- 5 -</b>
<b>Program complet INTERNSHIP .....</b>	<b>- 7 -</b>
<b>Selectarea participanților-principii generale.....</b>	<b>- 9 -</b>
<b>Punerea în temă (evaluarea intereselor – motivare).....</b>	<b>- 13 -</b>
<b>Descrierea nivelului 1 de INTERNSHIP.....</b>	<b>- 15 -</b>
<b>Etapa 1. Cunoaștere.....</b>	<b>- 17 -</b>
<b>Etapa 2. Stabilirea programului de lucru.....</b>	<b>- 19 -</b>
<b>Etapa 3. Activitate teoretică.....</b>	<b>- 21 -</b>
<b>Etapa 4. Activitate practică.....</b>	<b>- 23 -</b>
<b>Etapa 5. Evaluare.....</b>	<b>- 25 -</b>
<b>Resurse alocate.....</b>	<b>- 27 -</b>
<b>Riscuri și amenințări în programul INTERNSHIP.....</b>	<b>- 28 -</b>
<b>Anexe.....</b>	<b>- 30 -</b>
<b>Tipuri de activități pentru programul INTERNSHIP.....</b>	<b>- 30 -</b>
<b>Calendarul internship nivel 1 .....</b>	<b>- 35 -</b>
<b>Plan de dezvoltare personală .....</b>	<b>- 36 -</b>
<b>Acord de parteneriat.....</b>	<b>- 38 -</b>

## Introducere

Omul este o ființă socială. El dorește să trăiască în comunitate, acolo unde stabilește niște reguli convenționale și pe care le respectă. În același timp, mai mult sau mai puțin ferm, impune și semenilor să respecte acele reguli.

În acest context, omul îndeplinește o serie de roluri de rezultate cărora se bucură în mod direct și, în plus este de folos semenilor săi. În schimb, pentru aceasta dorește să se bucure de stima și aprecierea celor din jur.

Desigur, acest mecanism creează o distribuție diversă de atitudini în care extremele sunt date de o serie de categorii care depun eforturi mai mari și mult mai mari decât media și alte categorii primesc mult mai puțin de la societate decât dau. De aici rezultă dezechilibre importante care generează frustrări, tensiuni și chiar convulsii sociale.

În general, sistemul educațional promovează valori sociale care îndeamnă la depunerea unui efort mai mare pentru patrimoniul comunității și o distribuție echilibrată a rezultatelor repartizate. Pentru aceasta sunt promovate elemente legate de personalitate, cariera profesională, recunoaștere socială care aduc un grad ridicat de satisfacție și generează modele și tendințe spre performanță.

Acesta este contextul în care evoluează persoanele de vârstă activă, de la 16 la 65 de ani, adică cea mai mare parte a vieții. Este necesar din punct de vedere al nevoilor de dezvoltare ca ponderea persoanelor care împărtășesc astfel de valori sociale să fie cât mai mare.

Psihologii și sociologii studiază aceste particularități și construiesc modele și mecanisme care cultivă o dezvoltare personală planificată și orientată către performanță.

INTERNSHIP este unul dintre cele mai moderne și de actualitate modele de dezvoltare personală care asigură performanța profesională persoanelor care îl parcurg.

**Internship este o activitate profesională suport orientată spre performanță, delimitată pe stadii și stagii în cadrul unei organizații, în care se face un transfer de cunoștințe și abilități de la o persoană cu experiență (coach) și o persoană care își construiește o carieră profesională (internshipper) începând de pe băncile școlii până la consacrare și mai departe.**

Din punct de vedere istoric, mecanismul funcționează din vremuri străvechi. Sunt cunoscute „școlile” de cavaleri, care începeau de la stadiul de paj și ajungeau la performanța de eroi după ce parcurgeau mai multe etape de antrenamente și de învățării pe lângă personalități în domeniu. De asemenea, este cunoscută din evul mediu evoluția ucenic – calfă – meșter care a stat la baza producției de bunuri și a constituit motorul dezvoltării urbane.

Școala românească a aplicat mecanisme de practică pentru elevi și studenți și stagiatură pentru absolvenți, care, în generat, nu au generat performanță deoarece operau cu multe persoane repartizate la un instructor sau coach, de aici un slab control al modului de adaptare la exigențele vieții active. În acest cadru au funcționat bine mecanisme de internship atunci când un „ucenic” nimerea în preajma unei personalități de la care avea posibilitatea să „fure” meseria.

În prezent internship devine o practică din ce în ce mai frecventă, se desfășoară după un mecanism bine pus la punct și generează performanță și continuitate în cadrul unor colective cu exigențe profesionale ridicate. În general, managementul prin proiecte creează predispoziție pentru internship, mai ales proiectele de cercetare de la programul IDEI, deoarece impun ca din echipa de proiect să facă parte studenți, masteranzi, doctoranzi, doctori etc. în jurul unei somități în abordarea unor domenii de mare perspectivă. De obicei Universitățile creează parteneriate de interes reciproc cu firme sau alte instituții și trimit studenții din anii terminali la internship.

În prezentul proiect ne-am propus să generalizăm practica internship ca măsură activă de ocupare, pentru a mai da o șansă absolvenților să parcurgă un stagiu, prin intermediul unor organizații neguvernamentale specializate, care să le atenueze șocul de adaptare la viața activă.

Prezenta metodologie stabilește modul de lucru în cadrul unui stagiu internship în care au roluri și responsabilități bine stabilite atât instructorii cât și participanții (internshiperii). Fiind o activitate neconvențională de formare responsabilitățile, interesele și motivarea obținerii unor rezultate deosebite se distribuie în egală măsură ambelor părți.

În cadrul proiectului sunt prevăzute 3 serii de internshiperi. Prima serie este o serie pilot, în care se verifică practic „rezistența” mecanismului de derulare stabilit. Celelalte serii încep să construiască performanța mecanismului și generează cariere orientate spre performanță profesională.

Pe baza experienței acumulate prin aplicația internship pe cele trei serii se va efectua un studiu de impact și se vor face recomandări care vor putea sta la baza fundamentării unei inițiative legislative de acceptare a internship ca măsură activă de ocupare și să fie alocate resursele necesare pentru generalizare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
OIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD-EST

PONDUL SOCIAL EUROPEAN

**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional  
Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013**

Investește în  
**OAMENI**

Axa prioritară 5 „Promovarea măsurilor active de ocupare”  
Domeniul major de intervenție 5.1 „Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare”

Proiect: **„INTERNSHIP - Parteneriat de pregătirea tinerilor absolvenți  
pentru debutul în carieră”, POSDRU/99/5.1/G/75440**



**Editorii materialului: Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă  
Neamț**

**și**

**Asociația Centrul de Incubare Creativ - Inovativ de Afaceri  
Roznov**

**Data publicării: 2011**

“Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a  
Uniunii Europene sau a Guvernului României”

**SE DISTRIBUIE GRATUIT**



**I.S.B.N. 978-606-8187-05-1**

