



1h 10m



PLEN

## DESCRIERE

Această metodă facilitează dezvoltarea unei structuri eficiente a rolurilor în cadrul parteneriatului. În timp ce un proces mai fluid de definire a rolului, facilitat de un grup pentru stabilirea rolurilor, poate fi recomandabil într-o echipă, colaborările inter-organizaționale necesită o structurare mai formală pentru a evita efectele colaborării virtuale și lipsa armonizării zilnice prin interacțiuni față în față.



## PREGĂTIRE

Parteneriatul ar fi trebuit să definească o viziune comună (Declarație de viziune pentru îndrumare (20)) și să efectueze o analiză integrată a problemei Arborele problemelor și arborele soluțiilor pentru o nouă strategie (21) pentru a se implica în acest pas. Munca anterioară pe foaia de lucru: Proiecte ca o interfață (24) este, de asemenea, utilă pentru a vă implica în această activitate.



## MATERIALE

- Cartonașe de moderare
- Pin board



## INSTRUMENTE

- **Cartonașe cu metode:**
  - Declarație de viziune pentru îndrumare (20)
  - Arborele problemelor și arborele soluțiilor pentru o nouă strategie (21)
- **Fișe de lucru:**
  - Arborele Problemelor (10)
  - WS\_Arborele Soluțiilor (11)
  - Proiecte ca o interfață (24)



VÂRF



IMPACT COLECTIV

**PAS 1**
**ÎN PLEN:**

Alegeți 7-10 finanțatori (potențiali) cu care lucrați deja sau cu care ați dori să lucrați în viitor. **[10 MIN]**

**PAS 2**
**ÎN PLEN:**

Faceți o listă de roluri și funcții care sunt necesare în parteneriat, atât în ceea ce privește strategiile de impact (abordarea sub-problemelor din Arborele Problemelor), cât și în ceea ce privește coordonarea internă și funcțiile de sprijin. Unele funcții interne clasice sunt:

- Coordonarea centrală/Managementul proiectelor,
- Implicare în comunitate,
- Implicarea Stakeholderilor,
- Marketing/Design,
- Accesarea/furnizarea de resurse financiare,
- IT/Comunicare, Cercetare etc.

Rețineți toate rolurile necesare pe cartonașele de moderare și sortați-le în grupuri funcționale. **[20 MIN]**

**PAS 3**
**ÎN ECHIBE DIN ACELEAȘI ORGANIZAȚII:**

Examinați grupurile de roluri și notați competențele cu care echipa/organizația voastră poate contribui la parteneriat. Luați în considerare și capacitățile și structurile organizației voastre ca resurse posibile. **[20 MIN]**

**PAS 4**
**ÎN PLEN:**

Împărtășiți contribuțiile propuse și discutați cum să gestionați suprapunerile și lacunele din structura de roluri. **[20 MIN]**


**FOLLOW UP**

Crearea unui plan de acțiune colectivă presupune asigurarea unui echilibru între nevoia de a avea roluri și responsabilitățile clar definite pentru fiecare partener, permițând în același timp suficient spațiu pentru ca procesul de învățare să se întâmple și să fie încorporat în strategie. Prin urmare, este vital să înțelegem structura rolurilor ca un document dinamic care trebuie să fie flexibil și să fie adaptat în mod continuu. O altă activitate a acestei metode este planificarea proiectului propriu-zis. Puteți începe acest proces utilizând documentul suport: **Cum să începeți planificarea unui proiect (33)**