



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSORU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



better work, better life

ADECCO RESURSE UMANE

Investește în oameni!

Ghid de bune practici

cu privire la desfășurarea proiectului

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

FONDUL SOCIAL EUROPEAN
Investește în
OAMENI

td
CENTRUL NAȚIONAL DE TRAINING

UN
UNIVERSITATEA
DE VEST DIN
TIMIȘOARA

**UNIVERSITATEA
"DECEMBRIE 1918"
DIN ALBA IULIA**

**UNIVERSITATEA
TEHNICĂ
DIN CLUJ NAPOCA**

**UNIVERSITATEA
LUZIAN BLAGA
DIN ORBU**

Adecco
better work, better life
ADECCO SZEMELYZET
SZOLGÁLTATÓ KFT
HUNGARY



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



better work, better life

ADECCO RESURSE UMANE

Investește în oameni!

Ghid de bune practici

cu privire la desfășurarea proiectului

FONDUL SOCIAL EUROPEAN
Investește în
OAMENI

td
INSTITUTUL REGIONAL DE TRAINING
TIMIȘOARA

UT
UNIVERSITATEA
DE VEST DIN
TIMIȘOARA

**UNIVERSITATEA
"1 DECEMBRIE 1918"
DIN ALBA IULIA**

**UNIVERSITATEA
TEHNICA
DIN CLUJ-NAPOCA**
UNIVERSITATEA TEHNICA
DIN CLUJ-NAPOCA

**UNIVERSITATEA
"LUCAIN BLAGA
DIN SIBIU**

Adecco
better work, better life
ADECCO SZEMELYZETI
SZOLGÁLTATÓ KFT.
HUNGARY

CUPRINS

Introducere	5
Cap. I Descrierea proiectului	6
Scop	7
Obiective	7
Activități	9
Buget	12
Management	13
Cap. II Statusul proiectului	14
Indicatori	15
Rezultate & Feedback	15
Cap. III Provocări în conceptul și implementarea proiectului & Soluțiile identificate	19
Inovativitatea proiectului	19
Consilierea în carieră	19
Traininguri pentru dezvoltarea competențelor transversale	25
Provocări în implementare	27
Cap. IV Asigurarea sustenabilității proiectului	29
Cap. V Concluzii și direcții de viitor	31
Importanța stagiilor de practică în actualul context socio-economic	31
Propuneri rezultate din experiența proiectului	34

Introducere

Adecco Resurse Umane și-a propus încă din etapa planificării proiectului (la depunerea cererii de finanțare) să summarizeze experiența dobândită în implementarea proiectului, spre a servi drept exemplu altor instituții sau companii care vor dori să implementeze proiecte de stagii de practică pentru studenți, beneficiind de asistență financiară nerambursabilă din Fondul Social European.

Acest „Ghid de bune practici cu privire la desfășurarea proiectului” începe prin descrierea proiectului (scop, obiective, activități, buget și management), continuând cu prezentarea statusului proiectului (indicatori atinși, rezultate obținute și feedback primit din partea stakeholderilor).

În continuare, ghidul prezintă principalele provocări întâmpinate de echipa Adecco în conceptul și implementarea proiectului, precum și experiența distinctă pentru aspecte precum informare și publicitate, dar și obiective orizontale precum egalitate de șanse, dezvoltare durabilă, inovare și TIC, respectiv abordare interregională și transnațională. Capitole distincte în cadrul ghidului reprezintă resursele umane (tratate în relația dintre birocrăție și creativitate), precum și măsurile de asigurarea sustenabilității proiectului.

Ce nu ne-am imaginat, însă, la momentul elaborării cererii de finanțare era că Ghidul de „bune practici” este cu adevărat o denumire adecvată, întrucât „Programul multi-regional integrat de stagii de practică pentru studenți în vederea creșterii gradului acestora de angajabilitate” a fost desemnat de către Autoritatea de Management POSDRU și CNDIPT_OI POSDRU drept exemplu de bună practică și poveste de succes în Octombrie 2012.

Sperăm ca paginile ce urmează să reprezinte pentru fiecare cititor o lectură plăcută și utilă în același timp și, de ce nu, un stimul în a aplica pentru asistență financiară nerambursabilă pentru dezvoltarea de programe integrate de practică pentru studenți.

Cap. I Descrierea proiectului

„Programul multi-regional integrat de stagii de practică pentru studenți în vederea creșterii gradului acestora de angajabilitate” este un proiect desfășurat de Adecco Resurse Umane în parteneriat cu Institutul Regional de Training, Universitatea de Vest din Timișoara, Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-Napoca (înlocuită din anul III de Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia), Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca, Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu și Adecco Ungaria.

Programul integrat de practică al Adecco s-a desfășurat pe durata a trei ani, din ianuarie 2011 până în decembrie 2013, fiind cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013, Axa prioritară 2 “Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”, Domeniul major de intervenție 2.1 “Tranziția de la școală la viața activă”.

În termeni de obiective și realizări ale proiectului, acesta și-a propus inițial să faciliteze tranziția de la școală la viața activă pentru 1260 de persoane din regiunea de Vest, Centru și Nord-Vest. Ca urmare a rezultatelor pozitive obținute, echipa de implementare a făcut posibilă organizarea activităților pentru mai mult de 1600 de studenți din țară, în acest mod oferind șansa unei dezvoltări profesionale mai multor tineri decât s-a planificat inițial.

Astfel, studenții au beneficiat de consiliere individuală în carieră, în sensul identificării punctelor forte și a traseului profesional cel mai potrivit personalității și stilului de lucru al fiecăruia. Cei mai performanți jumătate dintre aceștia au beneficiat și de un stagiu de practică desfășurat în domeniul de studiu, pe durata a 3 săptămâni de lucru într-una din cele peste 130 de companii și organizații-gazdă partenere. O altă activitate la care au participat cei mai buni studenți au fost trainingurile de dezvoltare a competențelor transversale: comunicare și discurs public, lucru în echipă, management și leadership, negociere. Competențele dezvoltate s-au dovedit utile formării unei personalități armonioase și adaptative a studenților, pregătiți acum să se integreze într-o lume extrem de dinamică.

Ideea proiectului, în forma descrisă sumar mai sus, a provenit din interacțiunea Adecco Resurse Umane cu Institutul Regional de Training, la începutul anului 2009. Ambele entități resimțeau nevoia de a targeta studenții pentru a-i pregăti

pentru piața muncii, perspectiva Adecco Resurse Umane fiind aceea că stagiile de practică ar trebui mai bine corelate cu necesitățile pieței muncii, astfel încât să fie realizată o comunicare eficientă bilaterală a mediului academic cu cel privat. Pe acest fond, Institutul Regional de Training a prezentat ideea conform căreia necesitatea mediului privat vis-a-vis de studenți și tineri absolvenți este ca aceștia să dezvolte un set de competențe cheie comune.

În etapa asimilabilă unui „studiu de fezabilitate” pentru programul integrat de practică, Adecco a realizat un studiu asupra companiilor client, validând ipoteza IRT și rezultând că mediul privat preferă ca angajații acestora să dețină cu prioritate competențe de lucru în echipă, capacitate decizională, asumarea leadershipului, negociere și comunicare organizațională. Argumentarea reprezentanților companiilor chestionate a fost preponderent axată pe ușurința dobândirii de competențe profesionale specifice (competențe „hard”), spre deosebire de dificultatea formării unor caractere în sensul competențelor „soft”, care presupun o mai mare atenție asupra modului în care subiectul interacționează cu mediul organizațional.

Pe baza acestor rezultate a fost realizat conceptul de proiect, transmis potențialelor universități partenere, care au răspuns pozitiv solicitării, devenind parte din parteneriatul pentru implementarea proiectului.

Scop

Conceptul de proiect creat de Adecco Resurse Umane a fost depus spre finanțare în 2009, în cadrul Cererii de Propuneri de Proiecte FSE, POSDRU nr. 90 – „Învăță o meserie”, Axa prioritară 2 – „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”, Domeniul Major de Intervenție 2.1 – „Tranziția de la școală la viața activă”.

Pornind de la elementele minim obligatorii definite în Ghidul Solicitantului, scopul proiectului a fost elaborat sub forma obiectivului general, acesta fiind: „Creșterea nivelului ocupabilității, adaptabilității și mobilității pe piața muncii a viitorilor absolvenți ai universităților din Cluj, Sibiu și Timișoara, printr-o mai strânsă conectivitate a mediului academic cu cel privat.”

Obiective

În sprijinul obiectivului general au fost definite obiective specifice, având rolul de a „instrumentaliza” scopul proiectului. Acestea au fost definite după cum

urmează:

- accesul a 420 studenți/an din Cluj-Napoca, Sibiu și Timișoara la consiliere individuală în carieră;
- construirea de abilități transversale care nu sunt cuprinse în planul de învățământ, dar care contribuie substanțial la reușita profesională și sunt în concordanță cu cerințele angajatorilor, pentru 210 studenți/an;
- accesul a 210 studenți/an din Cluj-Napoca, Sibiu și Timișoara la practica de specialitate în mediul privat;
- accesul a 210 studenți/an din Cluj-Napoca, Sibiu și Timișoara la consiliere-orientare și instruire, centrată pe nevoile viitoare de dezvoltare;
- construirea a minim 100 de parteneriate durabile între universități și angajatori;
- formarea unui număr de 100 tutori de practică, din rândul angajatorilor;
- angajarea a minim 50 de participanți la proiect în cadrul stucturii angajatorilor parteneri pe durata proiectului.

Obiectivelor specifice le-au fost atribuiți indicatori relevanți, prezentați sumar în tabelul de mai jos:

Indicatori	Valoare prognozată
Indicatori de realizare imediată (output)	
Numărul de studenți sprijiniți în tranziția de la școală la viața activă	1260
Numărul beneficiarilor serviciilor de consiliere în carieră	1260
Număr de participanți la instruire – tranziția de la școală la viața activă	630
Număr de persoane care beneficiază de consiliere/ orientare – tranziția de la școală la viața activă	630
Numărul de studii, analize, rapoarte, strategii – tranziția de la școală la viața activă	9
Numărul parteneriatelor încheiate pentru schimb de experiență și bune practici – tranziția de la școală la viața activă	100
Indicatori de rezultat	
Ponderele elevilor/ studenților sprijiniți în tranziția de la școală la viața activă care au obținut un loc de muncă sau au participat activ la cursuri ulterioare	80

Număr de persoane care au beneficiat de consiliere/ orientare și au găsit un loc de muncă – tranziția de la școală la viața activă	400
Persoane care au beneficiat de consiliere/ orientare și au continuat studiile – tranziția de la școală la viața activă	400
Parteneri transnaționali implicați în proiect – tranziția de la școală la viața activă	1
Indicatori adiționali	
Indicatori de realizare imediată (output) adiționali	
Număr beneficiari indirecti (studenți expuși la ofertele de practică sau care intră în contact cu participanții la program)	60000
Număr de studenți care își desfășoară stagiul obligatoriu de practică prin intermediul proiectului	630
Număr de tutori instruiți pentru tranziția de la școală la viața activă	100
Indicatori de rezultat adiționali	
Numărul de studenți participanți care își găsesc un loc de muncă în cadrul firmelor furnizoare de locuri de practică pe durata proiectului	50
Numărul de studenți participanți care își continuă studiile și își găsesc simultan un loc de muncă	50
Persoanele care au beneficiat de consiliere/ orientare și și-au continuat studiile – tranziția de la școală la viața activă	400

Activități

„Programul multi-regional integrat de stagii de practică pentru studenți în vederea creșterii gradului acestora de angajabilitate” s-a desfășurat pe durata a 36 de luni, între ianuarie 2011 – decembrie 2013. Fiind un proiect dedicat studenților, cu o structură puternic dependentă de structura anului universitar, programul de practică Adecco a fost împărțit în trei cicluri de activități, anume:

- ciclul 1 a corespuns anului universitar 2010-2011, iar în ceea ce privește cu calendarul implementării proiectului, acestuia i-au fost alocate lunile 1-9 (ianuarie – septembrie 2011);

- ciclul 2 a corespuns anului universitar 2011-2012, desfășurându-se din luna octombrie 2011 până în luna septembrie 2012 (lunile 10 - 21);
- ciclul 3 a corespuns anului universitar 2012-2013, fiind implementat din luna octombrie 2012 până în luna decembrie 2013 (lunile 22-36).

Ca urmare a faptului că proiectul nu a presupus doar activități direct adresate grupului țintă, ciclul 1 a fost cel mai scurt, dar în același timp cel mai aglomerat segment din activitatea programului Adecco. Totodată, cel de-al treilea ciclu al proiectului, având o durată mai îndelungată, a cuprins și o componentă importantă de raportare și de asigurare a sustenabilității proiectului.

Conform graficului de implementare a proiectului, acesta a inclus un număr de activități ce a variat de la 24 în primul an, la 21 în anul II, respectiv 23 în cel de-al treilea an. Numărul de activități, însă, nu este relevant, ci mai importantă este împărțirea acestora în funcție de scopul lor. La finalul proiectului, percepem că activitățile unui proiect pot fi segmentate după criteriul utilității în:

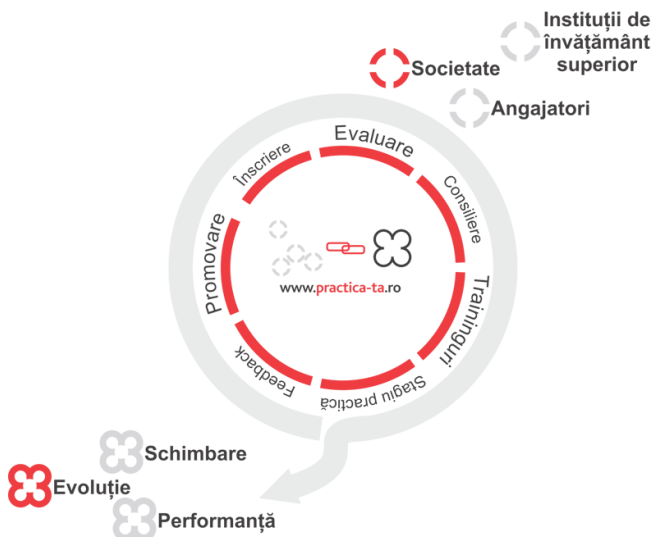
- Activități suport (asociate managementului de proiect);
- Activități de informare și publicitate;
- Activități direct adresate grupului țintă.

Urmărind structura propusă mai sus, planul proiectului Adecco a implicat următoarele activități:

- Activități suport:
 1. Angajarea personalului;
 2. Instruirea personalului;
 3. Angajare reprezentanți regionali - experți pe termen scurt;
 4. Angajarea tutorilor de practică - experți pe termen scurt;
 5. Achiziții;
 6. Încheiere parteneriate stagii de practică;
 7. Stabilirea competențelor ce trebuie dobândite de participanții la stagiile de practică;
 8. Stabilirea criteriilor de selecție a participanților;
 9. Selecția a 420 studenți/an;
 10. Anunțarea rezultatelor către studenții înscriși;
 11. Selecția a 210 studenți/an pentru participarea la programul de practică;
 12. Managementul proiectului, ce cuprinde: managementul echipei de implementare, al parteneriatelor, întocmirea raportărilor financiare și tehnice și managementul comunicării, reputației și relațiilor;

13. Monitorizarea și evaluarea activităților proiectului;
14. Evaluarea rezultatelor;
15. Audit extern asupra activității financiare în cadrul proiectului;
- Activități de informare și publicitate:
 1. Conferința de presă de lansare/intermediară a proiectului;
 2. Conferința de presă finală a proiectului;
 3. Promovarea programului de practică în rândul grupului țintă;
 4. Măsurile de informare și publicitate, ce cuprind: campania de comunicare, promovarea conform strategiei integrate de comunicare și gestionarea imaginii proiectului;
 5. Elaborarea Ghidului de bune practici cu privire la desfășurarea proiectului;
- Activități direct adresate grupului țintă:
 1. Formare tutori de practică;
 2. Înscrierea online a studenților;
 3. Derularea sesiunilor de consiliere individuală în carieră pentru studenții selectați;
 4. Derularea sesiunilor de instruire a studenților;
 5. Derularea stagiului de practică;
 6. Actualizarea continuă a fișei de competențe și abilități a fiecărui student participant.

Din perspectiva activităților direct adresate grupului țintă, acestea s-au desfășurat succesiv conform figurii de mai jos:



Buget

„Programul multi-regional integrat de stagii de practică pentru studenți în vederea creșterii gradului acestora de angajabilitate” a avut o valoare totală de 11.984.325,19 lei, din care valoarea eligibilă de 11.613.525,19 lei. Valoarea asistenței financiare nerambursabile a fost de 11.031.525,19 lei, iar valoarea contribuției proprii a Adecco Resurse Umane a fost de 582.000,00 lei.

Din totalul bugetului proiectului, cea mai mare pondere (de aproximativ 45%) a fost alocată categoriei „Alte tipuri de costuri”, care includ cheltuieli de informare și publicitate, investiții (aparatură, mobilier), cheltuieli cu efectuarea de studii sociologice, cazare și hrană pentru participanți pe durata stagiilor de practică desfășurate în altă localitate decât cea de studiu și pe durata trainingurilor pentru dezvoltarea abilităților transversale.

Următoarea categorie, în ordine descrescătoare a ponderii din buget (31%), a fost categoria „Resurse umane”, care a inclus cheltuielile cu salariile echipei de implementare, deplasările echipei pentru monitorizarea activităților proiectului, precum și cheltuielile cu salariile celor 100 tutori de practică/an, pentru buna desfășurare a stagiilor de practică în cadrul celor peste 130 de companii/ instituții partenere.

Cea de-a treia categorie din bugetul proiectului a fost cea de „Cheltuieli cu participanții”, având o pondere de aproximativ 15% din valoarea totală eligibilă. Aceasta a cuprins subvențiile acordate celor mai buni 210 studenți/an (subvenția având valoarea de 370 lei/student), transportul până/de la stagiul de practică/ training, precum și deconturile de cheltuieli ale studenților beneficiari pentru forme de transport în comun necesare pentru a ajunge la locația stagiului de practică.

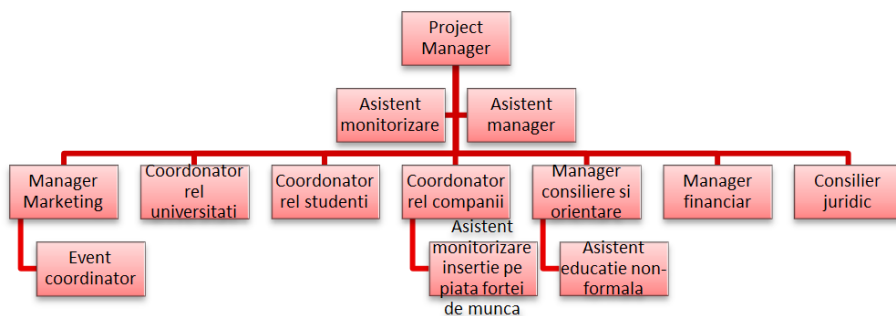
Diferența de 9% din buget au reprezentat alte cheltuieli de administrație, precum și rezerva de contingență.

Management

Managementul „Programului multi-regional integrat de stagii de practică pentru studenți în vederea creșterii gradului acestora de angajabilitate” a fost asigurat de o echipă mixtă, compusă atât din angajați cu tradiție în cadrul Adecco Resurse Umane, cât mai ales din tineri angajați odată cu demararea

proiectului, ca urmare a implicării lor în elaborarea cererii de finanțare în anul 2009. Astfel, se poate spune despre echipa Adecco – POSDRU (după cum a fost denumită pe scurt) că a fost una dintre cele mai tinere echipe care au implementat un proiect de practică pentru studenți, beneficiind de asistență financiară nerambursabilă, media de vârstă a membrilor fiind de 25 de ani la demararea proiectului și de 28 de ani la finalizarea acestuia.

Din punct de vedere organizatoric, managementul a fost structurat pe baza ierarhiei prezentate sumar în graficul de mai jos:



În ceea ce privește managementul financiar, acesta a fost asigurat la nivel intern de către managerul financiar, cu validarea managementului de proiect. Pentru a asigura, însă, mai multe chei de verificare, au fost externalizate servicii de expertiză contabilă, verificarea finală realizându-se de către un auditor financiar independent.

Cap. II Statusul proiectului

Acest capitol prezintă statusul „Programului multi-regional integrat de stagii de practică pentru studenți în vederea creșterii gradului acestora de angajabilitate” la 31 decembrie 2013, data finalizării acestuia.

Indicatori

Ca urmare a perfecționării modului de implementare a activităților, proiectul Adecco a atras un număr tot mai mare de studenți și reprezentanți ai mediului privat interesați să colaboreze pentru programul integrat de practică.

Astfel, dacă în primul ciclu al proiectului s-au înscris în proiect 853 de studenți, dintre care au fost selectați 425 pentru interviuri de consiliere în carieră și 210 care să participe la training-uri și stagii de practică, reprezentanții companiilor au fost dispuși să ofere stagii și studenților nesubvenționați, astfel că 239 studenți au putut urma un stagiul calitativ de practică.

În cel de-al doilea ciclu de proiect s-au înscris pe website-ul proiectului 1121 de studenți, dintre care au fost consiliați în carieră 440, iar 274 au urmat stagii de practică, dintre aceștia 212 participând la câte două training-uri pentru dezvoltarea abilităților transversale.

Lucrurile au continuat să evolueze în cel de-al treilea ciclu al proiectului, când s-au înscris 2745 de studenți, dintre care au fost selectați 792 pentru interviuri de consiliere în carieră. Dintre cei care au parcurs această etapă, companiile au selectat 441 de studenți drept stagiaari, cei mai buni 226 fiind și beneficiarii training-urilor pentru dezvoltarea competențelor de lucru în echipă, management și leadership, comunicare și discurs public sau negociere. Cele descrise mai sus se transpun în indicatorii (sintetici) ai proiectului după cum se observă în tabelul de mai jos.

Indicator	Valoare asumată	Valoare realizată	Procent de realizare
Tutori de practică instruiți	100	108	108%
Studenti beneficiari ai sesiunilor de consiliere în carieră	1260	1657	132%
Studenti beneficiari ai trainingurilor axate pe soft skills	630	647	103%
Studenti beneficiari ai stagiilor de practică	630	964	151%
Organizații partenere	100	138	138%

Rezultate & Feedback

Indicatorii proiectului fiind atinși, a reprezentat o prioritate analiza gradului de atingere a obiectivului general al proiectului. Mai precis, s-a dorit analiza măsurii în care (dacă) a crescut gradul de angajabilitate pentru studenții beneficiari ai proiectului.

În acest sens, echipa de implementare a întreprins mai multe eforturi:

1. S-a solicitat feedbackul studenților, după fiecare activitate la care aceștia au luat parte în cadrul proiectului, precum și la finalul tuturor activităților, pentru a evalua măsura în care aceștia consideră că proiectul le-a fost/ le va fi util în găsirea unui loc de muncă. Totodată, prin activitatea agentului de monitorizare a inserției pe piața muncii, a fost creat un formular de tracking pe care studenții îl puteau completa pe website-ul proiectului, indicând statutul lor pe piața muncii;
2. Pentru a măsura creșterea gradului de angajabilitate a beneficiarilor proiectului față de colegii lor care nu au participat la proiectul „www.practica-ta.ro”, Adecco Resurse Umane a subcontractat servicii de elaborare de studii sociologice.
3. În urma rezultatelor studiului realizat de ISRA Center, furnizorul de servicii de cercetare a pieței, agentul de monitorizare a inserției pe piața muncii, împreună cu alți membri ai echipei de implementare, au contactat companiile indicate de studenți ca fiind angajatorii acestora, pentru a solicita adeverințe care să ateste statutul de angajați al beneficiarilor proiectului.

Ca urmare a demersurilor descrise mai sus, au rezultat următoarele concluzii:

1. Beneficiarii proiectului sunt cu 31,81% mai angajabili decât colegii lor care nu au participat la „Programul multi-regional integrat de stagii de practică pentru studenți în vederea creșterii gradului acestora de angajabilitate”, anume 22% dintre non-beneficiarii proiectului s-au angajat simultan cu derularea studiilor universitare sau imediat după finalizarea acestora, în vreme ce 29% dintre beneficiari au obținut un loc de muncă simultan cu continuarea studiilor academice sau imediat după încheierea acestora. (explicație: $29\%/22\% = 31,81\%$).
2. Întregul proiect a fost perceput ca evoluând de la un ciclu la altul, primindu-se un feedback agregat conform căruia 76% dintre beneficiari consideră că participarea la acest proiect îi face mai angajabili.
3. Cel mai pozitiv feedback a fost acordat activităților de consiliere în carieră și trainingurilor de dezvoltare a competențelor transversale, 82% dintre participanți fiind de părere că acestea îi vor ajuta/ i-au ajutat într-o foarte mare măsură să obțină un loc de muncă relevant formării lor academice.
4. Calitatea parteneriatelor formate pentru desfășurarea practicii a fost confirmată de faptul că 99,54% dintre studenții stagiați și-ar dori să se angajeze în cadrul companiilor/ instituțiilor în care au desfășurat stagiul de practică.

Mai multe informații cu privire la feedback-ul general oferit proiectului pot fi observate în tabelul următor.

Întrebare	Răspuns
Cat de util ți s-a părut proiectul	9,27 (scară 1-10)
Cum apreciezi conceptul general al proiectului?	9,46 (scară 1-10)
Cum apreciezi rezultatele proiectului?	9,08 (scară 1-10)
Cum consideri ca a influențat proiectul gradul tau de angajabilitate?	8,07 (scară 1-10)
Ai vrea să te angajezi la compania în cadrul căreia ți-ai desfășurat stagiul de practică?	99,54% (% răspunsuri DA)
Ai vrea să te angajezi în domeniul pe care îl studiezi?	98,61% (% răspunsuri DA)
Cum ai interacționat cu experții angajați în proiect?	9,41 (scară 1-10)

În câteva cuvinte, feedbackul oferit proiectului se poate desprinde și din următoarele mărturii ale studenților care au luat parte la toate activitățile proiectului.

„Am apreciat la acest proiect faptul că mi-a dat șansa unui stagiu de practică bine corelat cu informațiile teoretice studiate și divers din punctul de vedere al sarcinilor de lucru.” (Renata Crișan, Facultatea de Sociologie și Psihologie, UVT)

Renata a fost ulterior angajată la compania unde și-a desfășurat stagiul de practică - Johnson Controls Fabrics România.



„Ceea ce mi-a plăcut cel mai mult la acest stagiul de practică a fost aplicabilitatea cunoștințelor învățate la facultate și angajamentul echipei din compania gazdă pentru a mă integra în structura lor. Chiar dacă studiez în Cluj, iar compania este în Timișoara voi lua în considerare propunerea de a deveni parte a echipei Azur.” (Andrei-Jan Petcu, Facultatea de Chimie și Inginerie Chimică, UBB)



„Am avut posibilitatea să văd transpuse în practică toate aspectele teoretice învățate de-a lungul anilor de facultate și să-mi testez abilitățile organizatorice, capacitatea de adaptare și comunicare. Suportul oferit, atât de personalul companiei, cât și de tutorele de practică a fost determinant în dezvoltarea mea personală și profesională.” (Andreea Mora, Facultatea de Științe Economice, ULBS)

Andreea este acum angajată în cadrul Scandia Food, compania în care și-a desfășurat stagiul de practică.



Cap. III Provocări în conceptul și implementarea proiectului & Soluțiile identificate

Rezultatele pozitive obținute în relația cu studenții care au luat parte la proiectul www.practica-ta.ro sunt cele care au făcut ca acesta să fie desemnat poveste de succes și exemplu de bună practică la nivelul proiectelor de stagii de practică.

Dar toate acestea nu ar fi fost posibile fără elementele de inovativitate ale proiectului sau fără a identifica în mod corect principalele provocări în implementarea proiectului și a găsi soluții pentru acestea.

Inovativitatea proiectului

„Programul multi-regional integrat de stagii de practică pentru studenți în vederea creșterii gradului acestora de angajabilitate” s-a remarcat prin elementele de inovativitate pe care acesta le-a presupus. Aceste elemente se regăsesc de fapt sub forma activităților originale adresate studenților, al căror mod dinamic și inovativ de organizare le-a poziționat ca având un caracter deosebit în percepția beneficiarilor.

Deși proiectul în sine s-a autointitulat ca fiind un proiect de stagii de practică, aceasta era doar finalitatea lui, sau cel puțin una dintre finalitățile propuse de echipa de implementare. Scopul general al întregului proiect a reprezentat facilitarea accesului studenților pe piața muncii printr-o serie de activități organizate în acest sens. Desigur, un asemenea țel nu ar fi ușor de atins în absența unor obiective mai clare, precum creșterea adaptabilității, mobilității și angajabilității studenților. Prin educarea și dezvoltarea competențelor acestora, prin transformarea tinerilor în persoane adaptative și flexibile pe piața muncii, respectiv prin acordarea așteptărilor lor cu realitatea pieței muncii, se oferă un sprijin real tinerilor în determinarea unui traseu profesional.

Mai specific, vom detalia în continuare activitățile care au contribuit în mod inovativ la atingerea obiectivelor: consilierea în carieră a studenților, respectiv trainingurile de dezvoltare a competențelor transversale ale acestora.

Consilierea în carieră

Această activitate a avut un rol dublu: pe de-o parte, pentru echipa de

implementare a proiectului, a constituit o etapă de cunoaștere a beneficiarilor înscriși, iar pentru studenți s-a dovedit a fi o experiență care le-a oferit entuziasm și energie profesională, date fiind rezultatele, gândurile și chiar strategiile de viitor cu care fiecare student a plecat de la interviu. Pe de altă parte, consilierea în carieră a reprezentat și o etapă de selecție, întrucât doar o parte dintre studenții înscriși în proiect au beneficiat de interviu, iar în urma acestuia, doar o parte dintre studenții consiliați au fost admiși să facă parte din proiect și în continuare.

În sine, consilierea în carieră putea rămâne la stadiul unui simplu interviu, care să imite interviul clasic de angajare. Aceasta a fost și așteptarea studenților participanți, care au rămas însă suprinși de elementele care au schimbat paradigma conceptuală cu care au venit pregătiți în mod conștient sau nu:

- Mediul de desfășurare a interviurilor

Proiectul a dovedit o evoluție de la un an la altul, reușind ca din experiența fiecărui ciclu de activități să îmbunătățească prestația personalului și să perfecționeze modul de organizare per total. Acest lucru s-a putut observa mai ales atunci când vine vorba despre locația de desfășurare a interviurilor de consiliere în carieră.

Dacă în ciclul I, interviurile de consiliere au avut loc în locații formale (birourile Adecco din regiunile de implementare), ciclurile II și III au presupus derularea interviurilor de consiliere în locații de recreere cu specific cultural și mai puțin formal (cafenele, librării). Această decizie a fost luată cu scopul de a elimina barierele interviului clasic la care se așteaptă studenții. Creând un spațiu confortabil, poate chiar și cunoscut studenților, aceștia vor avea automat o mai mare deschidere și capacitate de analiză a propriei personalități și a evoluției personale și profesionale, fapt care s-a și întâmplat.

În acest mod, mediul plăcut de derulare a activităților a determinat o stare de bună dispoziție participanților încă din momentul întâlnirii personalului administrativ de la secretariat. Apoi, prin activitatea derulată de aceștia – prezentarea proiectului, răspunderea la întrebările studenților, prezentarea amănunțită a documentelor contractuale și a implicațiilor lor, beneficiarii au căpătat tot mai multă încredere în proiect și în echipa sa de implementare. Cu o atitudine pozitivă, interviul nu mai este acum așteptat cu la fel de multă emotivitate sau anxietate, ci cu multă curiozitate și dorință de cunoaștere.

- Echipa de consilieri

După derularea activității administrative de secretariat, studenții erau îndreptați spre unul dintre consilierii Adecco. Pe aceleași criteriu al apropierii de beneficiari, tinerețea echipei de implementare a proiectului s-a dovedit un avantaj. Suplimentar față de profesionalismul cu care consilierii au tratat activitatea, entuziasmul, apropierea de vârstă și capacitatea mare de înțelegere și empatie cu beneficiarul, a determinat ca experiența interviului să fie una plăcută, utilă și inspirațională.

- Inovativitatea structurii interviului

Modul în care interviul în sine a fost gândit s-a dovedit unul foarte original, date fiind rezultatele și feedback-ul obținut din partea beneficiarilor. Cele aproximativ 40-60 de minute de interviu abordau gradual următoarele secțiuni:

- Cunoaștere (informații generale privind educația, experiența de voluntariat, activități extrașcolare, hobby-uri și experiența profesională a interviuatului);
- Dezvoltare personală și profesională – identificarea traseului profesional dorit de participant și a pașilor concreți posibili de urmare a acestuia;
- Orientare spre rezultat – analiza perseverenței și stăruinței cu care subiectul duce sarcinile la bun sfârșit și îndeplinește obiectivele;
- Lucru în echipă – capacitatea studentului de a interacționa în cadrul unei echipe, de a împărți sarcini, responsabilități și merite;
- Negociere – analiza modului în care participantul se folosește de argumente și dezbateri ca și instrumente în negociere și influențarea celorlalți;
- Comunicare – analiza competenței studentului de a se exprima cu ușurință, de a solicita feedback și de a se adapta publicului său. Pe parcursul acestei secțiuni, consilierul duce la îndeplinire un joc de rol despre care studentul nu este informat în momentul inițierii comunicării – cel al unui public neatent și neinteresat de mesaj. Se urmărește reacția studentului la lipsa de atenție a consilierului și se urmărește modul în care acesta încearcă să perfecționeze comunicarea, să implice interlocutorul și să îi solicite atenția;
- Sesiune finală de feedback și recomandări din partea consilierului.

Cel mai mare succes al interviurilor considerăm că au fost jocurile de rol, situațiile neprevăzute la care consilierul îl supunea pe beneficiar. Negocierea

salariului de către student cu angajatorul său (în situația interviului acesta fiind interpretat de consilier) sau imaginarea unei situații de discurs public, au fost ambele situații aplicate în care studenții aveau posibilitatea de a exersa și demonstra cu adevărat în ce măsură stăpânesc arta negocierii sau a comunicării. Rezultatele acestor scurte exerciții au fost cu atât mai surprinzătoare, cu cât studenții primeau la finalul interviului un feedback privind mesajele transmise de ei nonverbal, emoțiile pe care le-au lăsat la iveală, aspectele pe care le-au stăpânit, respectiv aspectele care necesită a fi dezvoltate în viitor.

În acest mod, interviul de consiliere și orientare în carieră a constituit pentru cei mai mulți beneficiari un prim interviu, care le-a oferit ocazia de a se cunoaște mai bine și de a crea un traseu profesional general pe care să îl aibă ca obiectiv pe mai departe și care să le ofere motivația de a continua să învețe zi de zi din toate experiențele pe care le trăiesc.

Traininguri pentru dezvoltarea competențelor transversale

Activitatea de organizare a sesiunilor de instruire este cea care succede consilierea în carieră. Dacă la interviuri au fost întâlniți cei mai buni studenți înscriși în proiect, la sesiunile de instruire au participat în fiecare an cei mai buni ~210 studenți consiliați anterior.

Această activitate a avut de asemenea un rol dublu: pe de-o parte, a reprezentat oportunitatea echipei de implementare de a întâlni studenții înainte de a participa efectiv la stagiul de practică, respectiv a le răspunde la întrebări și a se asigura de buna organizare din punct de vedere administrativ a comunicării între stagiar și companie. Pe de altă parte, scopul cel mai important al activității este de a perfecționa acele abilități ale studentului care s-au dovedit la interviul de consiliere ca fiind mai slab dezvoltate.

Sesiunile de instruire au făcut astfel apel la beneficiile educației nonformale și au demonstrat că în 2 zile și jumătate se poate genera o schimbare în bine, se poate sădi în studenți dorința de a lucra în echipă, de a aplica și în viața lor personală și profesională regulile comunicării eficiente, de a deveni capabili de a crea și susține propriile argumente și negocieri, respectiv de a organiza și coordona activități asemeni managerilor și liderilor de succes. Temele astfel abordate au fost: Lucru în echipă, Comunicare și discurs public, Negociere, Management & Leadership.

Astfel, inovativitatea proiectului se face resimțită din perspectiva acestor

sesiuni organizate în beneficiul studenților, ca urmare a modului în care este abordată învățarea. Proiectul, după cum spuneam mai devreme, nu este doar un proiect de stagii de practică, ci a fost menit să ofere o experiență completă tuturor beneficiarilor. Prin urmare, înainte ca studenților să le fie facilitat efectiv accesul pe piața muncii prin participarea la stagiul de practică, acestora și li s-a oferit oportunitatea de a învăța și deprinde noi abilități într-un mediu cu totul nou, dinamic și motivant.

Tradițional, educația oferită de școală a fost considerată educație formală, activitățile educative organizate de alte instituții, cum ar fi muzeele, bibliotecile, cluburile elevilor drept educație nonformală, iar influențele spontane sau neorganizate din mediu, familie, grup de prieteni, mass media - educație informală.

Educația nonformală completează educația formală într-un cadru instituționalizat situat în afara sistemului de învățământ, dar și în interiorul acestuia, activat prin organisme școlare conexe, extradidactice sau extrașcolare. Ea constituie astfel o punte între cunoștințele asimilate la școală și informațiile acumulate informal. Ceea ce este caracteristic tuturor formelor de educație nonformală este însă abordarea inovativă a raportului teorie-practică. Învățarea este una dinamică, prin exemple, studii de caz, jocuri de rol, simulări ale unor situații reale, toate cu scopul de a imagina situații în care studentul va fi pus în viitorul său profesional.

Pentru ca sesiunile să fie percepute pozitiv și să reprezinte o experiență cu adevărat dinamică și memorabilă, această formă de învățare nonformală a fost asociată cu o ieșire din cotidianul școlar al participanților, activitățile fiind organizate în afara localității de studiu. Sesiunile au fost organizate astfel încât programul să fie unul moderat din perspectiva complexității, îmbinând aplicațiile și jocurile de tip „do it yourself” cu momentele de expunere a cunoștințelor generale privind tema abordată, de tip „watch and learn”.

Întrucât în România formele de educație nonformală nu sunt răspândite la o scară largă sau calitatea acestora este adeseori dubitabilă, Adecco Resurse Umane și Institutul Regional de Training (partenerul responsabil de livrarea sesiunilor în cadrul proiectului) au făcut la fiecare training apel la deschiderea și dorința de cunoaștere a studenților. Acum, la finalul a 79 de sesiuni organizate în proiect pentru 647 de studenți, se poate spune că sesiunile au găsit echilibrul optim între seriozitate și dezinvoltură.

Provocări în implementare

Implementarea unui proiect presupune găsirea de soluții potențialelor probleme ce pot apărea, ceea ce se transpune la nivel proactiv prin crearea unor proceduri de lucru care să preîntâmpine apariția unor situații nefavorabile și să asigure un flux eficient și eficace al resurselor pentru realizarea activităților, în scopul atingerii rezultatelor propuse.

Cu toate acestea, nu toate problemele sunt într-un tot nefavorabile, cum nici nu pot fi ele anticipate integral prin crearea unui manual de proceduri. Astfel că este importantă puterea de adaptare pentru a găsi soluții provocărilor inevitabile și neanticipabile.

În cazul „Programului multi-regional integrat de stagii de practică pentru studenți în vederea creșterii gradului acestora de angajabilitate”, principalele provocări resimțite au fost următoarele:

- Calendar strict de implementare, în mod particular în primul ciclu al proiectului, când a trebuit creat și definitivat modul de lucru, simultan cu înscrierea studenților pentru prima etapă de selecție;
- Dependența de structura anului universitar;
- Organigramă subdimensionată, mai ales în aspectele administrative și de secretariat;
- Birocrație în raportarea activității;
- „Zone gri” în reglementările specifice;
- Întârzieri în virarea sumelor solicitate spre rambursare.

Pentru a răspunde acestor provocări, echipa de implementare Adecco a identificat următoarele soluții:

1. Crearea unui instrument online de înscriere și pre-selecție a studenților, care va centraliza ulterior evaluările primite de fiecare student pe durata tuturor activităților proiectului la care acesta va lua parte. Acest instrument online a fost website-ul proiectului, www.practica-ta.ro, oferind tuturor părților implicate (studenți, companii, tutori de practică din companii, echipă de implementare) informațiile necesare cu privire la parcursul fiecărui actor în proiect. Prin acest element a fost atinsă cu succes componenta de inovare și TIC, unul dintre importantele obiectivele orizontale ale Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor

Umane 2007-2013.

Acest instrument online a facilitat implementarea activităților, ceea ce a răspuns provocării unui calendar strict de implementare, precum și organigramei subdimensionate din punct de vedere administrativ, website-ul generând o bună parte din rapoartele și statisticile necesare echipei.

2. Utilizarea unui software de project management pentru a facilita raportarea activităților derulate de echipa de implementare a proiectului. Această soluție a fost de un real ajutor în momentul schimbării formei de raportare printr-o nouă instrucțiune, adaptarea la noile cerințe făcându-se în doar două zile și câteva opțiuni adiționale facilitate.

Problema	Soluția
Birocrație în raportarea activității	Achiziționare soft Project Management
„Zone gri” în reglementările specifice	Dialog continuu cu CNDIPT – OIPOS DRU (e.g. solicitare clarificări)
Întârzieri în virarea sumelor solicitate spre rambursare	Creditarea proiectului de către parteneri

Cap. IV Asigurarea sustenabilității proiectului

Sustenabilitatea „Programului multi-regional integrat de stagii de practică pentru studenți în vederea creșterii gradului acestora de angajabilitate” este asigurată din mai multe perspective, după cum urmează:

1. Sustenabilitatea proiectului prin activitatea companiilor partenere – o parte dintre companiile și instituțiile partenere pe durata proiectului au sesizat oportunitatea implicării în programe de formare practică a studenților și au dezvoltat treptat proiecte proprii de practică. Este, spre exemplu, cazul Scandia Food, care demarase înainte de 2011 un proiect de management trainee, însă acesta a fost dezvoltat, îmbunătățit și extins, ca urmare a parteneriatului existent cu Adecco pentru www.practica-ta.ro. Un alt exemplu este GNG Business Controller, puternic implicată în practica studenților și implicarea acestora în proiectele companiei. Iar acestea sunt doar câteva exemple familiare echipei de implementare, alături de Compexit (Cluj-Napoca), Kronospan Sebeș sau Kromberg & Schubert Mediaș.

2. Sustenabilitatea proiectului prin activitatea echipei de implementare – în această direcție se înscriu următoarele demersuri:

a. Crearea primei platforme de stagii de practică și internshipuri menite să faciliteze dialogul sincer, direct și profesionist între cei trei actori implicați în programele de formare practică: candidați, companii și universități. Această platformă este accesibilă la adresa www.practica-ta.ro, înlocuind versiunea anterioară a website-ului, utilizată pe durata proiectului în perioada 2011-2013.

b. Conceperea de materiale suport, ghiduri și publicații menite să sprijine actorii în dezvoltarea de programe de formare practică profesionale, precum ghidul dedicat tutorilor de practică, publicația „O nouă abordare asura învățării practice” (disponibilă în limba română și limba engleză), dar și publicații dedicate personalului din companii, studenților și tinerilor absolvenți, precum ghiduri de negociere, comunicare și discurs public, management și leadership. Toate aceste publicații au fost diseminate în format hard-copy cu ocazia Galei Adecco pentru Excelență 2013, fiind însă disponibile și în format electronic pe www.practica-ta.ro.

Ca urmare a „Programului multi-regional integrat de stagii de practică pentru

studenți în vederea creșterii gradului acestora de angajabilitate”, Adecco Resurse Umane a sesizat oportunitatea de a oferi mai multe servicii tinerilor, motiv pentru care a elaborat o strategie de repoziționare pe piața de servicii de resurse umane dedicate studenților și proaspăt absolvenților.

În această direcție, este important a menționa că Adecco Resurse Umane a fost selectat ca membru în Grupul de Lucru privind Ocuparea din cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, fiind totodată consultat și cu privire la elaborarea proiectului de lege privind ucenicia la locul de munca și internship-ul.

Cap. V Concluzii și direcții de viitor

Importanța stagiilor de practică în actualul context socio-economic

La finalul publicației și al proiectului, echipa de implementare dorește să încheie cu o parte pe care o dorim un manifest, sau un mesaj, dedicat tuturor persoanelor care doresc să se implice în îmbunătățirea situației sociale și economice a României, prin facilitarea accesului tinerilor (și, mai precis, a absolvenților) pe piața muncii prin intermediul stagiilor de practică.

Nu dorim ca acest manifest să fie o exprimare a unui idealism irealist, ci o sinteză a observațiilor pe care le-am putut face pe durata celor trei ani de derulare a proiectului. Ca urmare a experienței rezultate din implementarea proiectului, din discuțiile și contactul permanent cu reprezentanți ai mediului universitar, cu reprezentanți ai mediului economic dar și cu studenți, am avut ocazia să ne formăm o mai bună impresie despre cadrul general în care se derulează stagiile de practică, despre percepția lor și potențialul lor în societatea românească.

Ca și companie, Adecco are ca scop principal obținerea de profit, consolidarea poziției de lider de piață în domeniul resurselor umane, dezvoltarea internă și promovarea de produse și servicii de calitate. Totuși, prin proiectul de stagii în care s-a angajat, a dorit să abordeze o problemă de integrare și de ajutorare a tinerilor care doresc să se orienteze spre piața muncii și să se dezvolte pe plan personal și profesional.

Premiza de la care a pornit această dedicație este una simplă: tinerii sunt o resursă importantă, dar adesea trecută cu vederea, atât pentru România cât și pentru Europa. România, ca și o bună parte a continentului, este într-un declin demografic accelerat, în care populația îmbătrânește rapid și în care, culmea, tinerii (deși au o pondere din ce în ce mai redusă în rândul populației) sunt marginalizați pe piața muncii. Diferențele dintre oportunitățile tinerilor și cele ale părinților lor sunt adesea în creștere, riscând să dea naștere "primei generații de europeni care va trăi mai prost decât proprii părinți".

Cifrele problemei economice sunt dure și clare. Peste 22% din tinerii români sunt șomeri. Totuși, aceste cifre nu indică întreaga dimensiune a problemei. Sute de mii de tineri au plecat din România în ultimii ani ca urmare a șanselor reduse de angajare pe poziții satisfăcătoare profesional sau ca urmare a salariilor reduse. În același timp, există sectoare ale economiei care au crescut puternic

și în care tinerii pregătiți au contribuit la deciziile de orientare a investițiilor spre România (de exemplu, sectorul IT).

Pentru așteptata revenire economică de după criza din 2008-2013, nivelul de pregătire al tinerilor poate constitui un atu cheie. Avantajul evident ar fi o mai bună integrare și conectivitate între studenți și absolvenți, pe de o parte, și oportunitățile de angajare și de dezvoltare existente pe piață în România. Lipsa acestei conectivități riscă să ducă la o risipă crescută de talent în viitorul apropiat. Dar acesta nu este singurul. Stagiile de practică derulate în timpul studiilor au un impact uriaș asupra dezvoltării personale și profesionale a studentului, un impact greu de măsurat statistic. Între efectele pozitive pe care le pot avea stagiile bine organizate asupra studenților, putem enumera:

1. Un grad mai mare de motivare în continuarea studiilor.
2. O mai bună orientare în alegerea aspectelor pe care doresc să le aprofundeze în cadrul studiilor.
3. Un nivel mai realist de așteptări cu privire la oportunitățile de angajare în domeniul de studiu.
4. Un punct de reper și de contact în sectorul economic asociat domeniului de studiu.
5. O primă etapă de formare profesională, prin învățarea unor proceduri, rutine, activități, metode de lucru asociate unei potențiale profesii viitoare.
6. Creșterea șanselor de antreprenoriat pentru tineri ca urmare a experienței sporite.

Pentru companii, beneficiile stagiilor de practică sunt semnificative. Am dori doar să amintim următoarele câștiguri importante:

1. Facilitarea identificării de potențiali recruți talentați pentru diverse poziții-cheie și formarea unei baze de date cu potențiali angajați.
2. Familiarizarea cu nivelul de competențe/abilități al studenților din mediul studentesc local sau regional pe anumite domenii date.
3. Posibilitatea participării active a practicanților la activitățile curente și lucrative ale companiei.
4. Crearea unui rol formativ pentru companie și dezvoltarea de proceduri de formare continuă pentru stagiați și angajați. Lipsa acestora este o caracteristică vizibilă în mediul corporatist românesc.

Pentru universități, avantajele pe care le-am identificat în derularea stagiilor include:

1. Pot crește rata de angajare a absolvenților în domeniul de studiu.
2. Pot facilita pregătirea practică complementară a studentului fără a genera costuri suplimentare pentru instituție.
3. Pot atrage mai mulți studenți ca urmare a beneficiilor personale pe care le au studenții, conform celor descrise mai sus.
4. Pot facilita și constitui un nucleu pentru numeroase colaborări cu mediul privat, extinse și în alte zone de activitate.

Propuneri rezultate din experiența proiectului

Deși din extinderea și derularea unui număr mai mare de stagii și internshipuri de calitate am putut identifica beneficii directe pentru studenți, pentru companii, pentru universități și pentru România în general, există numeroase obstacole care ar trebui înlăturate. Unele obstacole pot fi îndepărtate relativ simplu, prin modificări de legislație sau de practică curentă care nu ar aduce niciun cost suplimentar vreunui actor instituțional sau de altă natură.

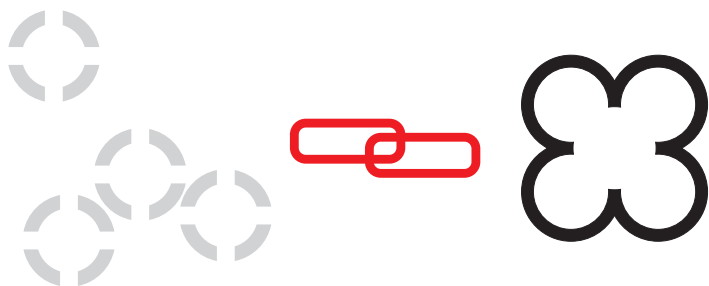
Există atât obstacole rezultate din cadrul legislativ, cât și probleme rezultate din cutume, practici, deprinderi și din modul în care obiectivele stagiilor de practică sunt conceptualizate de către actorii implicați în derularea lor. Am dori să enumerăm o parte a acestora mai jos, sub forma unor schimbări pe care dorim să le propunem:

1. Clarificarea relației dintre internship, stagiul de practică și alte forme de stagii de formare și simplificarea recunoașterii acestora. De foarte multe ori, distincția între diverse forme de stagii este minimă și este mai degrabă o problemă birocratică decât una factuală. Excepție fac, în opinia noastră, stagiile de înaltă specializare (de ex., cele legate de medicină, anumite tipuri de inginerie, etc.). Nu ar trebui, de exemplu, să fie dificilă recunoașterea unui internship relevant și ca stagiul de practică dacă acesta este util și relevant pentru obiectivele de dezvoltare personale ale studentului.
2. Includerea în curricula universitară a abilităților și competențelor transversale. Pentru multe cariere, capacitatea de integrare în noi colective de lucru, de învățare, de comunicare, etc. este deosebit de importantă. Universitățile ar trebui să crediteze activitatea de formare a competențelor transversale, chiar dacă se derulează în afara porților instituției.
3. Modificarea conceptului de stagiul, și transformarea lui dintr-o activitate

de "verificare a cunoștințelor dobândite la facultate" în una de verificare și dezvoltare complementară.

4. Creditarea, de către instituțiile de învățământ, a stagiilor de practică, după verificarea în prealabil a derulării în condiții satisfăcătoare a acestora. Includerea în suplimentele de diplomă a competențelor dobândite cu ocazia stagiilor va permite o mai bună recunoaștere a formării reale a studentului, nu doar a activităților din sala de curs, seminar sau laborator.

Există, evident, și alte potențiale recomandări pentru buna derulare a stagiilor. O mare parte a acestora a fost inclusă în prezenta publicație prin evidențierea bunelor practici care au adus – cel puțin din perspectiva Adecco – la reușite importante în formarea practică a studenților.



www.practica-ta.ro

Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013
Program multi-regional integrat de stagii de practică pentru studenți în vederea creșterii gradului acestora de angajabilitate

Editor: editat sub egida Adecco Resurse Umane
Data publicării: Decembrie 2013

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

Biroul de implementare al proiectului
Str. Gheorghe Doja Nr. 40, 300222, Timișoara, România
Telefon: +40256 493 052 Fax: +40256 493 053
E-mail: studenti@practica-ta.ro, companii@practica-ta.ro